

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES

ÁREA PEDAGÓGICA

MÓDULO:

**TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA
FORMACIÓN PROFESIONAL**

DOCUMENTO DE TRABAJO

Profesor: Jorge Castro León

TEORIA Y PRÁCTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

ÍNDICE

Introducción

Capítulo Primero

Evolución del Concepto de Formadores Profesional

El trabajo: de función de los esclavos a derecho fundamental de todo ser humano

La educación: de la institución a la educación para la vida

El concepto actual de la formación profesional

Capítulo Segundo

El Trabajo como Conducta Inteligente

Importancia de la tecnología para el trabajo

Capítulo Tercero

Profesionalización de las Ocupaciones

Polivalencia o especialización

Niveles de calificación profesional

Capítulo Cuarto

La Formación Profesional como Hecho Educativo

La formación profesional como función institucional

Descripción de los procesos de la actividad de formación profesional

La formación profesional como práctica educativa

INTRODUCCIÓN

Las explicaciones científicas y filosóficas contemporáneas definen al ser humano como una realidad bio-síquica y social dinámica, que viene al mundo en forma inclusiva (en proceso de hacerse mediante operaciones adaptativas con el medio ambiente) y con una tendencia hacia niveles de vida superiores a los determinados por la naturaleza. En expresiones del filósofo Ortega y Gasset: “La vida humana, pues, trasciende la realidad natural, no le de sus actos orgánicos, sino se la hace él, y este hacérsela comienza por ser la invención de ella”

Tal como lo afirma el psicólogo humanista Alfred Adler: “...ni la herencia ni el medio son factores determinantes; ambos se limitan a proporcionar el marco de referencia y la influencia a los que el individuo responde según el estilo de su fuerza creadora”. En el sentido de Adler, esta fuerza creadora no es sino la capacidad para contemplar fines y efectuar decisiones y acciones congruentes con los propósitos y valores asumidos por la propia persona.

A diferencia de lo que ocurre con las demás especies vivientes, cuyos comportamientos se limitan a repetir invariablemente pautas fijas de acción determinadas psíquica evolucionada- tiene la capacidad de asumir nuevas formas de acción, potenciando sus pautas orgánicas con pautas culturales, es decir, creada por los propios seres humanos en el devenir de las cavilaciones, tales como las aportadas por la ciencia y la tecnología.

El psicoquismo del ser humano está constituido por el conjunto de funciones y procesos psicológicos que sirven de puente para el reraconamiento entre la persona y su medio ambiente: La función que permite adquirir o asumir nuevas disposiciones conductuales es el **aprendizaje**.

El ser humano aprende mientras vive, consciente o inconscientemente, en forma intencional o espontáneamente. Toda experiencia vital de relación con el medio ambiente (físico, social o cultural) puede dar lugar a aprendizajes, en la medida en que, como resultado del procesamiento del material sensible que recibe la persona del entorno, se genere algún tipo de cambio, más o menos permanente, en su estructura cognitiva –sistema unificado de conocimientos, creencias, conceptos, actitudes y expectativas que posee la persona respecto al mundo- o en sus disposiciones para la acción. “La motivación para el aprendizaje y el cambio surgen de la tendencia autorealizadora de la vida misma, de esa inclinación del organismo a fluir en todas las direcciones del desarrollo potencial, en la medida en que estas experiencias sean enloquecedoras”

Si asumimos que **aprendizaje** es el proceso mediante el cual una persona adquiere nuevas disposiciones comportamentales, podemos definir como **educación** a todo proceso de aprendizaje promovido, en forma intencional y sistemática, con el propósito de perfeccionar o acrecentar las aptitudes o capacidades humanas, de cualquier índole. La educación es un proceso de optimización o perfeccionamiento o libertad, porque le permite desvincularse de las respuestas determinadas por la naturaleza, haciéndolo capaz de proyectar (elegir/decidir) su conducta antes de realizarla. El fin de la educación es la formación del ser humano es decir el desarrollo ponderado de sus disposiciones naturales con arreglo a sus ideales de vida. Tal como se expresa en el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI: “La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal”

En sentido muy general, toda actividad educativa que está dirigida a desarrollar las capacidades para el ejercicio de un trabajo viene a ser **formación profesional**. Más específicamente, comprendemos dentro de esta definición toda actividad educativa dirigida a promover el aprendizaje del **saber hacer** de una ocupación profesional determinada, sobre la base de una educación general previa.

El tema de la formación profesional puede ser abordado desde diferentes puntos de vista. En el presente trabajo asumimos la perspectiva funcional, que procura una mayor precisión de los fines y objetivos de la formación profesional, así como de los procesos fundamentales que deben realizarse para alcanzar esos fines y objetivos. Tomamos la actividad de formación profesional en su significado más genérico, independientemente de que se realice en el sistema educativo oficial o no, y sin importar los niveles de calificación profesional que ofrezca, de modo que hacemos referencia tanto a los programas de formación de un “centro de educación ocupacional”, como los de un instituto superior tecnológico a los de una universidad.

Tener una precisión de los fines de la formación profesional es muy importante tanto para el mejoramiento de la calidad de las ofertas de programas que hacen las instituciones de formación profesional, así como para una mejor elección de las carreras profesionales que tiene que hacer todo estudiante.

Buena parte de las instituciones de formación profesional siguen creyendo que su función es suministrar una gran cantidad de información teórico-tecnológica y verificar que ésta sea memorizada; y otorgan “títulos” profesionales a quienes repiten también teóricamente las informaciones que han sido memorizadas, aun sin ser comprendidas en su valor práctico. La función de la formación profesional es desarrollar habilidad operatoria o capacidad para la acción laboral, mediante el suministro o facilitación de las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas concurrentes al desempeño del trabajo; lo cual significa que la función de la institución de formación profesional recién concluyen cuando se verifica que las informaciones han quedado convertidas en nuevas formas de energía o deponer de acción de la persona en formación.

CAPÍTULO PRIMERO

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El concepto de **formación profesional** surge cuando la educación es orientada a formar a las personas para el desempeño de un trabajo. Esta relación entre educación y trabajo es reciente; porque, desde cuando en la cultura griega de la Antigüedad se hizo la primera conceptualización de la educación y hasta mediados del presente siglo, esta actividad estaba reñida con el trabajo, en una función opuesta al trabajo. Entonces, por educación se entendía únicamente el cultivo de las actividades del espíritu; mientras que se consideraba trabajo sólo a las actividades manuales, en las que supuestamente no intervenían las facultades del espíritu.

Tanto la concepción de la educación como del trabajo responden a la concepciones existentes, en cada realidad histórico, acerca del ser humano y de la vida, así como de los valores e ideales proyectados a partir de dichas concepciones.

EL TRABAJO: DE FUNCIÓN DE LOS ESCLAVOS A DERECHOS FUNDAMENTAL DE TODO SER HUMANO

La significación y valoración del trabajo ha evolucionado: de ser función y atributo de los esclavos y siervos, a quienes no se les consideraba personas humanas, ha pasado a representar la actividad más auténticamente humano, a tal punto que se reconocido como un derecho y un deber fundamental de todo ser humano.

En la **Antigüedad** griega en la que la desigualdad era la principal características del ordenamiento social, económico, político y cultura, se creía que los seres humanos viene al mundo con facultades y poderes predestinados, teniendo lógicamente en situación de privilegio a los ciudadanos griegos que conformaban la élite de la sociedad. Aristóteles, en su La Política,

afirma: “Parece que la naturaleza gusta establecer distinción entre los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos, haciendo a unos fuertes para el trabajo y a otros esbeltos, y aunque inútiles para tales menesteres, sirven para la vida social y las artes...”

Los predestinados para trabajar eran los esclavos y los siervos, tal como lo expresa en la misma obra Aristóteles: “La Naturaleza ha hecho necesaria, para el cumplimiento de toda acción, la unión de la autoridad y de la obediencia, y ha establecido que los seres más perfectos manden a los menos perfectos; por ejemplo, el hombre a los animales, el alma al cuerpo... Ahora bien, si hay hombres tan diferentes de otros hombres, como pueden serlo los brutos, es justo y útil para ellos obedecer perpetuamente. Y que hay hombres de esta clase, que no tienen más razón que la absolutamente precisa para comprender la razón de los demás, es indudable; tales son los que se emplean exclusivamente en el trabajo corporal, que no pueden pertenecerse a sí mismos, y son por lo mismo esclavos por naturaleza”.

En esas realidades se define como trabajo a las actividades prácticas destinadas a satisfacer las necesidades materiales de la vida cotidiana. No eran consideradas trabajo las manifestaciones del espíritu, ni las actividades teóricas – “theoría” para los griegos era la acción de conocer, contemplar, considerar y ordenar lo que conocemos; lo más que se esperaba de la teoría era una construcción intelectual abstracta de principios o conceptos, pero con independencia de lo que en la realidad práctica les corresponda -, ni las actividades de los gobernantes o jefes militares. Aun dedicándose a funciones prácticas y relacionadas con la realidad material, a los que mandaban o dirigían en las actividades productivas no se les atribuía la condición de trabajador, porque se consideraba que activaban sólo en el plano intelectual, alejados de la materialidad del hacer, dando a los ejecutores manuales.

En el conocimiento contemporáneo de la naturaleza humana no son racionalmente aceptables el creacionismo ni el determinismo, sino la autodeterminación; Ortega y Gasset afirma: “No le es dada e impuesta la forma de su vida como le es dada e impuesta al astro y al árbol la forma de su ser; el hombre tiene que elegirse en todo instante la suya. Por que en el caso de los demás seres se supone que alguien o algo que ya es, actúa; pero aquí se trata de que precisamente para ser hay que actuar, que no se es sino esa actuación. El hombre quiera o no, tiene que hacerse a sí mismo, autofabricarse”.

Aun cuando se asume que el ser humano es una realidad no acabada, se le considera como una unidad substancial de cuerpo y espíritu; por lo tanto no es aceptable la existencia de un dualismo ni oposición ente las manifestaciones del espíritu y del cuerpo. A la luz de los valores fundados en la vida concreta, el cuerpo, antes que la cárcel del alma, es la base de la existencia del ser humano y lazo de unión con la realidad anterior, actual y futura., incluso es el soporte de la vida espiritual, según las explicaciones del filósofo José Ortega y Gasset: “La vida espiritual no es otra cosa que ese repertorio de funciones vitales cuyos productos o resultados tienen una consistencia transvital”; “Sin las cosas que se ven y se tocan, el presuntuoso “espíritu” no sería más que demencia. El cuerpo es el gendarme y el pedagogo del espíritu”

El ordenamiento de la vida social contemporánea se basa en el principio de que todos los seres humanos, por derecho natural, son igualmente libres e independientes. Ahora entendemos que persona es la naturaleza humana encarnada en un individuo y que el concepto de persona incluye no sólo las características singulares de cada ser humano, sino también su dimensión social y de relacionamiento con el medio ambiente en que está inmerso. Ello implica que todos nacemos con derechos y con la obligación de responder personalmente por nuestros comportamientos o conductas, que son la expresión de nuestra personalidad, en una determinada situación. El trabajar es una conducta en la que se manifiesta la persona en cuanto unida radical u no sólo expresión de la parte física o de la parte espiritual.

El filósofo y psiquiatra Karl Jaspers define al trabajo como el “comportamiento fundamental del ser humano”, ligado tanto al proceso de humanización del ser humano como de su entorno, por que sin el trabajo no puede completar su ser. frente a la definición del trabajo como un castigo o una pena, el filósofo Martín Heidegger expresa: “... por ser el trabajo lo que ha decidido ser, es decir su propia transcendencia, el trabajo verdadero no es una condena para el ser humano, sino la salvación contra la angustia de dejar de ser o no ser nada”.

En el trabajo se expresa la dimensión auténticamente humana, en cuanto permite ser agente activo de la propia construcción. Siendo el trabajar tan especial para la autorrealización humana, individual y social, el ejercicio del trabajo es un derecho y un deber natural, que le corresponde a todo ser humano por el mero hecho de existir. Quien no trabaja se queda en condición larvaria o tiene una existencia parasitaria.

Trabajo es toda acción humana dirigida a producir un bien para la satisfacción de las necesidades humanas, de cualquier índole: social, cultural o típicamente económica.

LA EDUCACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN A LA EDUCACIÓN PARA LA VIDA

El concepto de la educación también ha evolucionado: de ser considerada como el develamiento de facultades espirituales innatas, viene a ser ahora la construcción perfectiva de capacidades para la situación sobre la realidad.

Platón, el primero en hacer profesión de educador en la civilización occidental, afirma que la educación no es un proceso de adquisición, sino el develamiento o actualización de la sabiduría y de las virtualidades de la educación como facilitadora de capacidades –lógicamente refiriéndose entonces a las elevadas capacidades operatorias del alma: la inteligencia y el pensamiento-, “La educación no es tal como proclaman algunos que es. En efecto dicen, según creo, que ellos proporcionan ciencia al alma que no la tiene, del mismo modo que si infundiera vista a unos ojos negros”

La educación fue instituida en la Antigüedad griega como una actividad dirigida a preparar a los hijos de la élite de la sociedad, cuyos integrantes se consideraban predestinados para ejercer todos los derechos y poderes, teniendo como ocupaciones el ocio y el gobierno o el mando. Los objetivos educativos fundamentales eran ejercitar al ciudadano en la práctica de las virtudes espirituales y en el uso del razonamiento abstracto, para buscar el conocimiento de la esencia o verdad eterna de las cosas, así como el sentido y

el valor de la vida, en el mundo metafísico, lejos de la materialidad de la realidad cotidiana y de las necesidades de la vida concreta. La educación institucionalizada estaba dedicada al cultivo del ocio, tan intencionalmente que el lugar en que se educaba se denomina “skole”, que en griego significa ocio. Desde la perspectiva de una cultura humanística de carácter aristocrático y de preeminencia de la actividad teórico-contemplativa, el trabajo operativo estaba reñido con la condición humana y no tenía vinculación alguna con la educación.

Lógicamente el trabajo operativo de la época preindustrial no tenía las exigencias de dominios intelectuales, ni se esperaba que fuera una conducta autónoma y responsable, porque era función de los esclavos o siervos. Implica “operaciones elementales que establecían una relación casi exclusivamente entre el individuo operante y la materia que se trabaja, basada en el uso de unos pocos instrumentos elementales”

Para trabajar era suficiente con tener fuerza física; más no conocimiento ni inteligencia. La capacidad para hacer algo material utilitario era habilidad, en griego “téchne”, pero, según las creencias de entonces, “la téchne, por más recomendable que fuera, no era conocimiento. Se limitaba a una aplicación específica y carecía de principios generales”. Se entendía que la técnica era una especie de destreza física automática, no consciente ni inteligente, resultante de la experiencia sensorial, sin relación con lo intelectual.

Entonces no se aceptaba como conocimiento las aprehensiones que la experiencia sensible permite, sino únicamente las aprehensiones logradas por razonamiento abstracto. Si bien la “téchne”, en cuanto habilidad para hacer algo, implicaba la aplicación de reglas, modos y procedimientos, éstos no eran considerados conocimiento, porque no eran fruto de la intuición racional, sino de la experiencia práctica percibida por los órganos sensoriales. Platón, en su obra Las Leyes, afirma: “El tipo de instrucción que persigue la adquisición de la riqueza o de fuerza corporal, o simplemente la astucia que se manifiesta al margen de la inteligencia y la justicia, es cosa mezquina y antiliberal, y de ningún modo digna del hombre de educación...”

En juicios de valor como el reseñado tiene su origen la ahora absurda e inútil diferenciación entre educación e instrucción, definida la primera como el cultivo de los valores humanos espirituales y la segunda como la enseñanza de habilidades físicas utilitarias.

En esas realidades la instrucción era para los artesanos y los trabajadores manuales; y la forma de aprender a trabajar era en la propia experiencia productiva, mediante la repetición física de lo que otros con más experiencia hacían o por ensayo y error. Es así como surge la preparación específica para el desempeño de un trabajo.

Con la consolidación de la vida urbana, en la Edad Media las actividades productivas de transformación se constituyen en actividades económicas fundamentales y los gremios de artesanos alcanzan reconocimiento y participación significativa en la vida económica y social. Son los gremios de artesanos los que instituyen la formación para el ejercicio de las ocupaciones de manufactura y comercio; paralelamente, también es la Edad Media, se institucionaliza la formación para el ejercicio de las ocupaciones liberales, con la creación de las universidades.

La formación profesional gremial tuvo su apogeo entre los siglos XI y XVII; estaba estructurada en tres niveles: aprendiz, oficial y maestro. Entra en decadencia en el siglo XVIII, debido a cambios en la organización del trabajo y a las nuevas formas de relación laboral resultantes de la industrialización. Una de las razones fue que, para ser contratado como obrero en la fábrica industrial, no era necesario tantos años de aprendizaje, ya que el trabajo se había fragmentado en funciones simples y fáciles de aprender.

A partir del siglo XVIII, para atender a las nuevas exigencias de preparación para el trabajo introducidas por la complejización del conocimiento tecnológico, así como por influencia de las ideas de democratización de la educación, en Europa se fueron configurando dos tipos de educación: la educación académica-humanista (humanista de signo aristocrático, de cultura abstracta y con interés únicamente por valores intelectuales, estéticos y morales), dedicada a la preparación de las profesiones "más altas" (profesiones liberales académicas); y la formación profesional, dedicada a la preparación para el

ejercicio de las profesiones “más bajas” (oficio artesanales, comerciantes, etc.), orientada esencialmente a la adquisición de calificaciones prácticas para el ejercicio de ocupaciones operativas.

En la terminología de la educación europea de mediados del presente siglo, la expresión formación profesional se refería a la calificación en profesiones no exigentes de formación intelectual y humanística, la que se realizaba en base al simple adiestramiento manual; era un término sinónimo de entrenamiento vocacional o formación ocupacional. La formación profesional así entendida era la heredera de o que en la cultura griega de la Antigüedad se denominaba instrucción.

El término de instrucción ha quedado prácticamente sin significado desde el momento que toda acción perfectiva del ser humano (sea de su dimensión física o espiritual) es educación.

EL CONCEPTO ACTUAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Muchos han sido los intentos de conciliar la educación con el trabajo práctico, es decir, la ecuación académico-humanista con la formación profesional. El pedagogo suizo Johann Heinrich Pestalozzi (1746–1827), inspirado por las ideas de Jean-Jacques Rousseau (1712–1778), fue uno de los primeros en admitir que la formación profesional debe ser adquirida por la ecuación.

Con la universalización de la educación básica, que brinda los cimientos de una formación humana y el desarrollo de una personalidad libre y responsable, la educación profesional separada de una formación humana, en el sentido en que comúnmente usada en el pasado, hoy ya no existe. Es decir, no existe una educación profesional concebida como adquisición de hábitos reflejos o formas de hacer de seres humanos sin inteligencia, criterio ni voluntad propia; sino “una educación profesional de desarrollo, basada en una escuela de cultura general previa”.

Según definición de Giovanni Gozzer: “La vieja oposición entre cultura general y educación profesional, está destinada a desaparecer en nuestros días, por cuanto la escuela de la cultura profesional moderna tiende a hacer de la profesión el punto de partida y la fuente de la instrucción general”

“Se basa en el afianzamiento y vigencia del derecho de todos los ciudadanos a disfrutar: a) de una forma de cultura general; b) de una conveniente preparación profesional”. “Creemos pues que la escuela par todos resuelve la antigua antinomia cultura-trabajo entre la escuela intelectual abstracta y la ejecutiva técnica y manual”

A nivel latinoamericano. Lorenzo Luzuriaga (1889–1959), pedagogo y filósofo español radicado en Buenos Aires, fue difusor de las principales teorías pedagógicas de nuestro siglo. En su libro más conocido, “Pedagogía”, expresa: “En la actualidad es necesario que todo el mundo tenga una profesión y que para ella adquiera una preparación especial. Pero ésta debe estar subordinada a la educación general. El hombre tiene que ser un profesional, pero también debe ser algo más, debe ser ante todo un hombre. De aquí que lo especial deba subordinarse a lo general humano”(3).

La diferenciación, y hasta oposición, entre educación y trabajo no existe, en la actualidad, en el entendimiento de las instituciones que orientan, a nivel universal, en materia de educación para las ocupaciones operativas. La nueva definición de la formación profesional comprende no sólo la calificación sistemática para el ejercicio de ocupaciones típicamente productivas, sino para todas las ocupaciones humanas. En el artículo 1 de la “Convención sobre Enseñanza Técnica y Profesional” de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), aprobada en su XXV Conferencia General de 1989, se define a la enseñanza técnica y profesional todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social”

En general la UNESCO fue asumiendo paulatinamente una concepción más humana y realista de la educación, incorporando la dimensión económica como parte de la realización humana, a partir de la XIX Conferencia General celebrada en Nairobi en 1976; de tal forma que se comienza a referir al ser humano como factor de la producción y de la producción como factor de

desarrollo humano. una política importante que se aprobó en dicha reunión fue que la acción educativa debe responder a las necesidades del individuo y a las exigencias de la sociedad, en el marco del desarrollo económico, social y cultural.

Por su lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –institución que desde su Recomendación 117 del año 1962 promovía actividades de capacitación para el empleo operativo, bajo la denominación de formación profesional- asumió, mediante su Recomendación 150 de 1975, un criterio más humano y social en la definición de sus objetivos de desarrollo de la formación profesional, en el que “se asignan al hombre el papel fundamental en las relaciones con su medio de trabajo, papel activo y crítico que enfatiza la capacidad creadora del trabajador”(2), con lo que el perfil del trabajador operativo no tiene diferencia sustancial al de otros niveles ocupacionales. La Recomendación 117 excluida, de los alcances de la formación profesional, la calificación para desempeñar puestos de dirección, la Recomendación 150 adopta una definición de la formación profesional que alcanza a ocupaciones de todas las esferas de la vida económica, social y cultura así como a todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad: “La formación profesional tiene por objetivo descubrir y desarrollar aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos... (se aplica) tanto para los jóvenes como para los adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad”.

El nuevo concepto de la formación profesional no mantiene la superflua e intrascendente diferenciación entre educación e instrucción, ni separa la formación humana de la formación para el trabajo. Por formación profesional se entiende el proceso educativo que sobre la base de una educación general, comprende el estudio de tecnologías y ciencias conexas, así como el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos especializados, relativos al ejercicio de determinadas ocupaciones profesionales de alguno de los sectores de la actividad económica o social.

En significado genérico, formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional.

En significado específico, formación profesional es la actividad encaminada a desarrollar el íntegro de las competencias necesarias para el desempeño de la totalidad de funciones y tareas típicas de una ocupación profesional.

Cuando se trata de una formación con el objetivo de desarrollar parte de las competencias o para el desempeño de sólo algunas tareas típicas de la ocupación, el término específico es capacitación, el cual incluye las actividades de perfeccionamiento posterior a una formación profesional inicial, lo que últimamente se conoce como formación continua.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL TRABAJO COMO CONDUCTA INTELIGENTE

El ser humano “es primariamente un ser que actúa y hace, y que debe hacer para vivir”, tal como lo define el filósofo y pedagogo John Dewey. “ La vida es quehacer”, como lo afirma Ortega y Gasset.

Toda actividad humana, con mayor o menor grado de explicitación, está orientada hacia la consecución de objetivos, metas o propósitos; sin embargo no toda acción realizada por el ser humano y, que resulta observable en forma de actos, puede ser considerado **trabajo**. A diferencia de los actos reflejos o inconscientes, trabajo es toda acción realizada en forma consciente (dándose cuenta de lo que hace) y voluntaria para la obtención de un bien que permita la satisfacción de alguna necesidad humana. Se trata de una acción inteligente en cuanto es generada a partir del conocimiento y la valoración responsable del fin a que se tiende y asumida como resultado de una percepción racional de las circunstancias en que se va a operar.

Los comportamientos son juzgados como inteligentes cuando han sido decididos en forma consciente y racional, con el conocimiento de los objetivos, medios y circunstancias; en lo cual la función central y rectora la tiene el psiquismo de la persona (conjunto de funciones y procesos psicológicos, tales como la percepción, el pensamiento, el aprendizaje, la emoción, la motivación, etc.). Ello no significa que la persona esté todo el tiempo consciente de todos sus comportamientos, sino que debe aprender a realizar conductas operatorias inteligentes, las que una vez aprendidas se convierten en conductas habituales que no requieren de una deliberación o reflexión en cada oportunidad en que se manifiesten.

Se notará que hemos asumido una caracterización muy general de la inteligencia, definida como una capacidad poseída por ciertos organismos para adaptarse a situaciones nuevas, utilizando a tal efecto el conocimiento adquirido en el curso de anteriores procesos de adaptación. “Desde este punto de vista, la inteligencia es considerada como una capacidad de aprendizaje y de aplicación del aprendizaje”

El trabajo en cuanto actividad del ser humano atañe a la persona como unidad bio-síquica y social. Si se asume que ha sido optado por la persona en forma consciente y voluntaria, la conducta laboral resulta ser, además inteligente, moral.

Otras características derivadas del trabajo como acto humano son: 1) libre, no en el sentido de que se tenga la libertad de no trabajar, sino que cada cual puede elegir alguna clase de trabajo y en su realización le sean respetados sus derechos fundamentales; 2) asociado, ya que aislado el ser humano poco puede hacer y porque todo trabajo requiere la participación de diferentes individuos; 3) dividido, puesto ni todos pueden dedicarse a hacer lo mismo, ni todo puede ser hecho por una sola persona; y 4) reglamentado, como consecuencia de las características anteriores y de que la actividad humana debe ejercitarse conforme a ciertas normas y reglas, tanto técnicas como éticas.

IMPORTANCIA DE LA TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO INTELIGENTE

Las conductas operativas inteligentes se fundan en el conocimiento racionalmente organizado (resultante de aprendizajes anteriores), sobre todo en el conocimiento operatorio denominado **tecnología**. Sin embargo, la tecnología como información teórica abstracta no es valiosa, sino cuando llega a traducirse o encarnarse en la persona como una forma adicional de energía o poder de acción. Peter Druker lo explica: “Tampoco es posible que la nueva tecnología, por sí sola, genere una mayor productividad en ese trabajo. El hecho de que el capital y la tecnología ayuden a la productividad o la lesionen, depende de lo que la gente haga con ellos, el fin al cual los encauce y la habilidad de quien los use”

Al conjunto articulado de formas de acción o procedimientos para lograr un fin, sea que implique o no el uso de instrumentos, se le denomina **técnica**, por lo que la habilidad técnica es el eje central de la capacidad profesional. La técnica contemporánea tiene la particularidad de estar desarrollada sobre la base del conocimiento científico o conocimiento racionalmente organizado; sobre todo, del conocimiento científico aplicado, que es la **tecnología**.

El escenario económico está marcado por el industrialismo resultante de la revolución industrial iniciada a fines del siglo XVIII, aunque en la actualidad se hable más de una era post-industrial. El proceso de industrialización recurre a los conocimientos de las ciencias y un nivel de tecnología más avanzado que el de estadios precedentes. Además la revolución cuantifica que lo acompaña produce cambios innovativos continuos y veloces en la tecnología (en los procesos de producción, en los elementos materiales de la producción, en los productos, así como en las formas organizativas del trabajo y en las relaciones productivas). “La ciencia y la tecnología de la industrialización se basan en organizaciones de investigación: universidades, institutos e investigación, laboratorio y departamentos especializados de las empresas. En forma semejante, los métodos y procedimientos de la investigación científica se aplican a la diversidad de problemas económicos y sociales. Constituyen un axioma de la investigación científica el que las fronteras del conocimiento virtualmente son inalcanzables, y la experiencia de la investigación señala que los incrementos del conocimiento rinden o aportan mayores relaciones y conclusiones insospechadas en perspectivas infinitas”

Por ello, “la sociedad industrial demanda una incesante preparación de la fuerza de trabajo; el contenido de una ocupación o de un tipo de empleo rara vez está determinado de por vida, como en la sociedad tradicional. La sociedad industrial tiende a ser una sociedad abierta, incompatible con la asignación de gerentes o trabajadores a cargos u ocupaciones según los cánones tradicionales de casta, raza, sexo o familia”

Giovanni Gozzer describe: “Lo característico de las actuales estructuras sociales, nacidas del binomio democracia-industrialización, es la rehabilitación del trabajo puramente ejecutivo. Si en un tiempo parecía necesario para la solidez de las estructuradas económicas tener una masa “salvaje” de disponibilidad genérica para el trabajo puramente ejecutivo, productora exclusiva de energía física, hoy la máquina ha sustraído en gran parte al hombre de esta pesada necesidad: el hombre es el que dirige la máquina, la controla la mantiene eficiente y la hace funcionar. No es tan importante el hecho de que no hayan sustraído de la dura fatiga física, como que de esta manera se toma cada vez más hombre y menos “salvaje”. Por lo tanto, su inteligencia sobre desarrollarse cada vez más, se amplía su cultura y adquiere una formación adecuada; y este proceso requiere siempre mayor desarrollo, a medida que se difunden las técnicas de la mecanización automatizada”

El trabajo inteligente es el factor clave no sólo para la autorrealización individual de cada persona, sino también para el desarrollo económico y social de los pueblos; por que sólo con el trabajo inteligente se logra el aumento de la productividad, principal fuente de crecimiento económico y del mejoramiento de las condiciones de vida.

Joseph Prokopenko, en un manual didáctico por la OIT sobre la gestión de la productividad, afirma: “La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificado el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad, debido las limitaciones físicas del ser humano”

Peter Drucker, la mayor autoridad contemporánea en materia de administración moderna del trabajo, explica la importancia del trabajo inteligente en el incremento de la productividad en los siguientes términos: “El único modo de lograr esos incrementos es “el trabajo más inteligente”. El trabajo más inteligente ha sido la mayor fuerza motriz en la explosión de la productividad. En los países desarrollados, la inversión de capital y la tecnología fueron tan abundantes en los primeros 100 años de la Revolución Industrial, como todo el siglo siguiente. Aun así, sólo cuando “el trabajo más inteligente” empezó a surtir efecto, la productividad en la fabricación y movimiento de objetos inició su meteórico ascenso”

¿Cómo se alcanza el trabajo inteligente? El propio Peter Druker precisa que “el conocimiento de los trabajadores acerca de su labor es el punto de partida para mejorar la productividad, la calidad y el desempeño en conjunto”, y que el aumento de la productividad requiere de un continuo aprendizaje: “la aplicación del conocimiento al trabajo aumentó explosivamente la productividad. Durante centenares de años no había aumentado alguno en la capacidad de los trabajadores para producir bienes mover bienes. Las máquinas crearon mayor capacidad; pero los trabajadores mismos no eran más productivos que laboraban en los talleres de la Grecia antigua, que los que construyeron los caminos de la Roma Imperial o que los que produjeron las preciosas telas de lana que hicieron la riqueza de Florencia durante el Renacimiento. En el término de unos pocos años, después de que Taylor empezó a aplicar el conocimiento el trabajo, la productividad empezó a aumentar a una tasa de 3.5 – 4% por año, lo cual significa que se duplicaba cada dieciocho años, más o menos. Desde que Taylor empezó, la productividad se ha multiplicado por cincuenta en todos los países avanzados. Sobre esta expansión sin precedentes descansa todo el aumento tanto en el nivel de vida como en la calidad de la vida en los países desarrollados”

Si bien las más recientes teorías afirman que el incremento de la productividad es la base del desarrollo económico y del mejoramiento de las condiciones de vida, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa con equidad. Precisamente la formación profesional, entendida como inversión en capital humano, es considerada como la principal forma de compatibilizar crecimiento humano, es considerada como la principal forma de compatibilizar crecimiento y equidad, “porque los beneficios de ésta van directamente a las personas que reciben”, permitiéndoles formar un capital productivo.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su propuesta titulada “Transformación productiva con equidad” (marzo de 1990) al mismo tiempo de señalar que la formación de los recursos humanos es la mejor vía de incorporación difusión del progreso técnico, sostiene que “la incorporación y difusión deliberada y sistemática del progreso técnico constituye el pivote de la transformación productiva y de su compatibilización

con la democratización política y una creciente equidad social” (2). Este postulado se explicita, en la obra “Educación y Conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad”, de la siguiente forma: “Existe consenso sobre el hecho de la capacidad de competencia en los mercados internacionales depende cada vez más del talento, a nivel empresarial u nacional para difundir el progreso técnico e incorporarlo al sistema productivo de bienes y servicios. La acumulación de conocimientos técnicos implica una complementación entre creación de conocimiento, innovación y difusión. Para desarrollar y utilizar plenamente las nuevas tecnologías resultan imprescindibles algunos procesos fundamentales de aprendizaje, en particular, as modalidades de aprendizaje mediante la práctica (**learning-by-doing**), mediante la práctica (**learning-by-using**) y mediante la interacción entre productores y consumidores (**learning-by-interacting**)”

El reconocimiento a que la educación genera no sólo beneficios y satisfacciones inmanentes a la persona, sino que también incrementa la capacidad operatoria sobre la realidad –especialmente la asimilación del conocimiento técnico y científico- ha dado lugar al concepto de **capital humano**. La capacidad de operar eficazmente es una forma de riqueza que permite producir más riqueza. “El capital humano se crea cuando una persona (quizá con la ayuda de sus padres) invierte en sí misma, pagando la educación y la adquisición de cualificaciones. Las inversiones en capital humano generan un rendimiento con el tiempo en forma de salarios más altos o de la capacidad para realizar un trabajo más complaciente y más satisfactorio.

Gary S. Becer, Premio Noble de Economías 1992, uno de los economistas más influyentes de los últimos años, precisa que el capital humano es fundamental para el desarrollo de los pueblos porque en las economías moderna la productividad está basada sobre la creación, disseminación y utilización de conocimientos. Dentro del concepto de capital humano incluye “los conocimientos y habilidades encarnadas en la gente, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo”.

Sin embargo es oportuno señalar que la educación sólo genera capital humano cuando los valores, conocimientos y habilidades que provee corresponden los requerimientos e calificación de la realidad laboral. La formación profesional está determinada fundamentalmente por los requerimientos laborales, más concretamente por la estructura ocupacional y el mercado laboral. En consecuencia, los focos de atención de la formación profesional deben ser las ocupaciones con probabilidad de empleo, trátase de empleo dependiente o de autoempleo.

CAPÍTULO TERCERO

PROFESIONALIZACIÓN DE LAS OCUPACIONES

En gran parte de América Latina, la expresión formación profesional se usa para designar específicamente a la calificación profesional que otorga la universidad, lo que se acredita con grados académicos formales; mientras que las demás opciones de calificación profesional –existentes dentro del sistema educativo y fuera de el- reciben despectivamente cualquier otra designación: educación técnica, educación vocacional, educación ocupacional, etc.

En el vocabulario común, la expresión **profesión** se utiliza para designar un tipo de trabajo de status social elevado, para cuyo ejercicio son necesarios títulos de nivel universitario; mientras que con el término **ocupación** se designa al trabajo mayormente manual, de tareas simples, más identificado como **oficio**.

La connotación de encubramiento social que tiene el título universitario –adquirido por estar asociado históricamente la universidad con la formación profesional de la clase social alta y en función de las clásicas profesiones “liberales” de ejercicio independiente- viene perdiendo sentido en nuestro medio social, cultural y económico, sobre todo en relación con las profesiones de la economía contemporánea, desde el momento en que los egresados de la universidad tradicional comprueban dolorosamente que el grado académico no acredita una efectiva calificación para el ejercicio de un trabajo real. Esto ocurre por el simple hecho de que la mayoría de los valores, objetivos y contenidos culturales de los programas de formación universitaria no responden a los requerimientos de calificación de opciones ocupacionales reales, sino a supuestos de que, acumulando informaciones aportadas por tales y cuales disciplinas teóricas independientes, el estudiante alcanzará un substrato cultural que le da capacidad operatoria genérica o polivalente. De modo que muchos de los programas de la universidad son menos profesionalizantes que aquellas opciones que –aunque están inscritas en niveles educacionales

anteriores a ella- son diseñadas en función de ocupaciones o empleos reales y se preocupan por desarrollar efectivamente las conducta operativas requeridas por la ocupación, mediante la provisión funcional de los conocimientos valores requeridos por la vida productiva.

Crear que la competencia profesional es una especie de capacidad operatoria genérica, o polivalente, refleja un desconocimiento de la naturaleza del trabajo y de cómo se presenta éste en la producción estructurada contemporánea.

El trabajo no se da como actos accidentales o inventados en cada oportunidad, sino en roma de **tareas** predeterminadas. Una tarea es una fracción importante del trabajo que se realiza en respuesta a un propósito definido, que implica un conjunto ordenado de operaciones con un principio y un fin conocidos (que puede ser la transformación de objetivos y situaciones, de un estado inicial a un estado final, o bien mantenerlos dentro de un estado definido de control), para cuyo cumplimiento debe seguirse una secuencia determinada de **operaciones**, de acuerdo a un procedimiento establecido por el conocimiento previo.

El conocimiento especializado para el cumplimiento de una tarea resulta de la necesidad de conocer la naturaleza y el funcionamiento de los tres componentes esenciales de toda tarea:

- 1) Condiciones en que se ejecuta: por un lado, instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, instrumentos, accesorios, especificaciones técnicas, normas de funcionamiento, etc., utilizados en la ejecución de las tareas; por otro lado, objetivos o situaciones a transformar o controlar, tales como materiales, energía o información de determinadas características.
- 2) Método de ejecución: secuencia de operaciones requeridas para llevar a efecto la transformación o e control.
- 3) Requisitos criterios de calidad, eficiencia y oportunidad, así como de seguridad de higiene y de control ambiental, que deben cumplirse, tanto respecto a la ejecución de la tarea como respecto a los productos resultantes.

El conjunto de tareas que constituyen las funciones regulares de un trabajador, dentro de determinadas condiciones de trabajo, configuran un **puesto de trabajo**. La menor unidad de ocupacional es el puesto de trabajo; corresponde a un empleo habitual de una persona. Se denomina puesto de trabajo al conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas, por una persona.

El conjunto de puestos de trabajos relacionados entre sí, cuyas tareas presentan una gran similitud en cuanto a su naturaleza y a las exigencias de capacidades y conocimientos, configuran una **ocupación**. Son ocupaciones, por ejemplo: astrónomo, médico, ingeniero, contador, psicólogo, filósofo, secretaria, periodista, vendedor, cerrajero, carpintero, agricultor, albañil y muchos miles más que existen y que irán surgiendo, mientras hayan necesidades humanas que satisfacer. Ejemplos comparativos de las categorías ocupacionales:

Ocupación: mecánico

Puesto de trabajo: operador de torno paralelo taller X.

Una tarea (lo que hace): construir un perno de rosca.

Una operación (cómo se realiza): cilindrar.

Ocupación: vendedor (de comercio al por mayor).

Puesto de trabajo: visitador-promotor de la empresa X.

Una tarea: presentar nuevos productos a distribuidoras.

Una operación: motiva al administrador.

La clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que identifica y ordena las ocupaciones que desempeña la población, registra y define alrededor de 10,000 ocupaciones; puede existir más o surgir otras, tanto como necesidades humanas existan. En función de la complejidad y de la diversidad de las tareas, así como la amplitud de los conocimientos exigidos, las ocupaciones han sido clasificadas por la O.I.T. en los siguientes grandes grupos:

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos, así como personal directivo de la administración pública y de empresas.
2. Profesionales científicos e intelectuales.
3. técnicos y profesionales de nivel medio.
4. Empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros.
7. Oficiales, operarios y artesanos de arte mecánicas y de otros oficios.
8. Operadores de instalaciones y máquinas y de otros oficios
9. Trabajadores no calificados.

A una ocupación habitual y continua de un individuo en ámbito laboral se le atribuye la condición de **profesión** cuándo reúne los siguientes atributos:

- a) Formación específica, dirigida y sancionada en su validez (calificada).
- b) Seguimiento de determinadas reglas (reglamento profesional) a las que debe ajustarse cada profesión y que marca el eficaz desempeño de las distintas actividades que entraña.
- c) Aceptación y cumplimiento de un determinado código ético que afectaría, por un lado, al colectivo de profesionales y, por extensión a los restantes miembros de la sociedad, bien se relacionan directa o indirectamente con cada profesión.
- d) Unido a lo anterior: la profesión debe comportar un fin u objetivo beneficios para la sociedad; y en principio puede revertir, bajo distintas formas, sobre aquellos que ni indirectamente se relacionan con ella.
- e) Y, finalmente la profesión suele y/o debe construir la base económica del individuo, aunque el prestigio, éxito y autoridad profesional no están necesariamente unidos al total de los ingresos obtenidos por el ejercicio de a profesión.

La sistematización y racionalización que se ha producido en el ejercicio de toda ocupación contemporánea, motivadas principalmente por la búsqueda de mayores niveles de productividad y calidad en los bienes o servicios, han determinado que prácticamente toda ocupación de una actividad económica estructurada exija los atributos descritos, y no sólo las ocupaciones “liberales” independientes. Es decir, casi toda ocupación de la actividad económica estructurada contemporánea está legitimada como profesión, salvo algunas pocas, como la ocupación de peón, que consiste en la realización de tareas sencillas y rutinarias, con escasas exigencias de conocimiento especializado y de autonomía de responsabilidad, cuyo desempeño se basa más en cierto esfuerzo físico que en cualificaciones o capacidades aprendidas. Las ocupaciones exigentes en cualificación sistemática son denominadas **ocupaciones profesionales** o profesiones, simplemente.

En consecuencia, la formación profesional puede definirse, en forma más concreta, como toda actividad educativa destinada a desarrollar las capacidades o competencias propias de una ocupación profesional específica. Al asumir esta definición tiene que considerarse que toda ocupación tiene exigencias de capacidades y conocimientos especializados, que hace que una ocupación sea diferente a otra.

POLIVALENCIA O ESPECIALIZACIÓN

Si bien se puede pensar que, en civilizaciones primitivas –en las que la satisfacción de las necesidades se hacía con apropiación directa de productos de la naturaleza y con sólo aplicar fuerza física– cualquier ser humano maduro podría estar en capacidad de realizar diferentes tipos de ocupaciones; esto no ocurre en las civilizaciones contemporáneas. Con la vida gregaria sedentaria, que dio origen al desarrollo de las ciudades, se hizo inevitable la división del trabajo, por la racionalización de la participación del ser humano en la vida familiar y comunal, ya que todos no pueden dedicarse a satisfacer un solo tipo de necesidades, descuidando a las demás. La división del trabajo originó la especialización de las capacidades operatorias (conductas competentes), como resultado de la acumulación de conocimientos y patrones de conducta desarrollados por los que antecedieron en el ejercicio de la ocupación.

Desde que la conducta de trabajo está regida por el conocimiento realizado y el conocimiento especializado está sujeto a una permanente innovación, es materialmente imposible que unimisma persona pueda alcanzar el “saber hacer” de todas las ocupaciones. Además de la comprensión de las bases generales de la economía en su conjunto y del conocimiento de las peculiaridades de una determinada actividad económica (agricultura, minería, pesquería, industria manufacturera, servicios hoteleros, etc.) en que se halla inscrita la ocupación, cada ocupación tiene exigencias de especialización de acuerdo a:

- la complejidad y la diversidad de sus tareas típicas;
- la naturaleza y características de los bienes y servicios producidos;
- el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja;
- los útiles, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos utilizados;
- los modos y maneras más adecuadas de trabajar;
- la forma de organización del trabajo;
- el tipo de relaciones sociales y responsabilidades de la ocupación.

Quien sólo posee los conocimientos de cultura general e inespecífica, resulta un “analfabeto” funcional, desde el punto de vista productivo, porque, mientras no adquiera los conocimientos especializados de alguna de las opciones ocupacionales existentes, no podrá cumplir eficiente y autónomamente las tareas del empleo concreto; por lo tanto no podrá encontrar empleo en la realidad ocupacional.

Por ello es que, en todo proceso de desarrollo de capacidades para el trabajo, resulta imprescindible obtener una calificación especializada, mediante la adquisición del conocimiento operatorio propio de una determinada ocupación. La UNESCO en su Convención sobre enseñanza técnica y profesional, plantea que estos programas deben ser concebidos para la adquisición y el desarrollo de los conocimientos generales y técnicos necesarios para ocupar puestos que exigen calificación.

En resumen, el trabajo se da en forma de ocupaciones y cada ocupación de conocimientos tecnológicos propios de las tareas de la ocupación. Estos conocimientos tecnológicos nos informan cómo son, cómo funcionan y qué resultados ofrecen los diversos elementos y factores intervinientes en el cumplimiento de las tareas de una ocupación; con la aplicación de todo lo cual el ser humano procura tener certeza predicativa del comportamiento de los elementos y factores de la producción, así como el control de los resultados de los hechos productivos.

En ciertos medios dedicados a la planificación de recursos humanos se viene planteando equivocadamente la necesidad de una competencia profesional polivalente, como una previsión para los cambios de ocupación que un trabajador tenga que realizar durante toda su vida laboral, por la dinámica de la economía. Si piensa en desarrollar una inteligencia capaz de solucionar cualquier problema o un entendimiento técnico que pueda ejecutar cualquier tipo de tarea. Esto es un absurdo. Como lo explica Rafael Florez Ochoa, cuando se refiere a los procesos de pensamiento, “nadie es inteligente en abstracto, no hay clave para resolver cualquier clase de problema, nadie es bueno para resolver toda clase de problemas, y mientras más general sea una regla de solución de problemas, menos sirve en los problemas prácticos y concretos” (1) Todo entendimiento técnico remite siempre a una finalidad concreta, así como a formas específicas de acción sobre una determinada parte de la realidad, lo cual implica necesariamente conocimientos especializados.

En realidad, el sentido del planteamiento es el de evitar la preparación o calificación para **un solo puesto de trabajo**, sobre todo para puestos de trabajo que, por implicar tareas muy simples y repetitivas, no aseguren continuidad y puedan ser asumidos rápidamente por la automatización.. se trata de evitar los inconvenientes resultantes de las estrategias de productividad introducida por el “taylorismo” (separa la planificación de la ejecución) y el “fordismo” (disposición en línea de montaje encargando a cada trabajador la ejecución de una operación especializada simple, sin tener que desplazarse de su puesto) en el sistema de producción en serie, las que aconsejaban fragmentar el trabajo en tareas y operaciones simples y fáciles de realizar, con el propósito de llegar a una especie de movimientos automáticos de alta productividad.

NIVELES DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL

En el habla común se acostumbra a jerarquizar los niveles de calificación en **profesionales y técnicos**, diferenciando a los primeros de los segundos por el tipo de institución en que obtiene la calificación: profesional es el egresado de la universidad y técnico el egresado de cualquier otra institución de educación superior, mientras que a el egresado de una institución ubicada en niveles educativos inferiores se le niega la condición de técnico. Esta diferenciación no tiene sentido si se considera que todo profesional tiene que ser un técnico, en cuanto tiene que saber actuar de la forma más ordenada o sistemática para lograr la finalidad que se propone. Si técnica es la habilidad mediante la cual se hace algo, tan técnico tiene que ser en su actuar el científico que busca formular nuevos conocimientos como el carpintero–ebanista que construye una silla aplicando conocimientos tecnológicos desarrollados por otros.

Otra confusión existente es entre el nivel de calificación y el nivel jerárquico del cargo que tiene el trabajador dentro de la estructura de la organización empresarial. Generalmente el trabajo se realiza en forma asociada y dividida, integrando una empresa; y en las empresas, como en todo grupo formal, existe una dirección y un ordenamiento jerarquizado de las funciones, el cual ubica en la parte superior a quienes conciben y dirigen el trabajo (gerentes) y en la parte inferior a quienes ejecutan el trabajo (operarios), con un estrato intermedio de cargos de mando medio (jefes medios). Sin embargo, en la realidad del mundo del trabajo, la asignación de cargos obedece a factores económicos y sociales, antes que a factores técnicos de calificación profesional. Quien tiene capital puede formar su empresa y hacerse director–gerente, aun sin tener calificación profesional; mientras que un ingeniero, con la más alta calificación profesional, puede verse obligado a asumir un cargo de nivel de operario o mando medio, si es que no encuentra otra opción de empleo. En consecuencia, no existe necesariamente –aunque es deseable- una correlación entre el nivel de calificación profesional y el nivel del cargo dentro de una organización empresarial.

Cuando hablamos del nivel de calificación profesional nos referimos al nivel de tenencia o posesión de las cualidades o atributos necesarios para el cumplimiento eficiente y responsable de las tareas de una ocupación profesional, como resultado del desarrollo de un programa de formación profesional. Sin embargo no podemos dejar de advertir que no siempre el tener un título de calificación profesional garantiza que la persona sea realmente competente.

Desde que la competencia profesional se basa en las calificaciones o atributos que otorga la asimilación sistemática del conocimiento, se espera que sea el sistema educativo quien otorgue las calificaciones para el ejercicio de todas las ocupaciones. Sin embargo, cuando el sistema educativo –sobre todo el sistema de profesionalización- ha sido diseñado con independencia de los valores y conocimientos de la vida de trabajo, así como sin considerar los requerimientos planteadas por ocupaciones reales, se llega a situaciones en que una persona alcanza un grado académico, o de escolaridad, máximo; pero en realidad carece de las calificaciones para el ejercicio de una ocupación profesional.

Las exigencias de cualidades o atributos resultan de la descripción de competencias laborales o capacidades necesarias para el cumplimiento eficiente y responsable de las tareas de la ocupación profesional. Son los grados de complejidad y de responsabilidad de las tareas las que determinan un mayor o menor nivel de conocimientos que deben ser provistos por la acción de calificación profesional. En anterior oportunidad precisamos que casi la totalidad del conocimiento operatorio contemporáneo (tecnología) se basa en el conocimiento racionalmente organizado. Considerando si las tareas implican la creación de nuevos conocimientos o la aplicación de conocimientos científicos o tecnológicos antes formulados, es posible agrupar las ocupaciones en:

Científicos e intelectuales.- Ocupaciones dedicadas a tareas de investigación y creación de nuevos conocimientos científicos o intelectuales, así como a la difusión de los mismos.

Tecnólogos o técnicos de nivel superior.- Ocupaciones dedicadas a tareas de investigación y aplicación de conceptos, principios y demás conocimientos científicos, para la producción de bienes y servicios (tecnologías).

Técnico de nivel medio.- Ocupaciones dedicadas a tareas de aplicación práctica de conocimientos tecnológicos de una rama ocupacional, así como de métodos y normas, que conllevan responsabilidades de programación, coordinación y control.

Técnicos de nivel operativo.- Ocupaciones dedicadas a tareas operativas con aplicación práctica de conocimientos tecnológicos propios de una ocupación específica, comprendiendo o no la operación y mantenimiento de máquinas y equipos de producción o servicios, con responsabilidad individual.

Existe cierta dificultad para diferenciar un nivel de otro. Una primera diferenciación es entre el técnico y el tecnológico. “El técnico es un práctico que puede ejecutar tareas prefijadas de su tecnología, pero no necesita estar capacitado para extender sus linderos mediante la aplicación del razonamiento científico. Un tecnólogo es una persona que se ocupa del estudio científico de las artes industriales; es, por tanto, una especie de científico práctico” (1). El ingeniero es un tecnólogo, en cuanto, haciendo uso de su calificación y de su experiencia profesional, crea conocimientos tecnológicos esencialmente nuevos.

Otra diferenciación necesaria es entre el nivel de conocimientos de técnico medio y el técnico operativo. Este último tiene dominio de los conocimientos tecnológicos correspondientes a una ocupación específica de carácter operativo y de responsabilidad individual, mientras que el técnico medio debe tener dominio de los conocimientos tecnológicos de una rama o familia ocupacional, puesto que su cargo implica responsabilidad respecto a toda un área de trabajo, en la que están comprometidos conocimientos tecnológicos de varias ocupaciones afines.

Todavía en nuestros días se sigue pensando que la calificación profesional sistemática –encargada al sistema educativo- no es necesaria para el nivel operativo. Dicho perjuicio ha quedado de tiempos en que el modelo de gestión de la producción concebía como funciones separadas el pensar y el hacer; y cuando, por aplicación del paradigma industrial de producción en serie y en gran escala, se llegó un desglose o fraccionamiento de hacer en tareas u operaciones parciales, simples y repetitivas-secuenciadas en línea continua de fabricación-, cuya ejecución se podía aprender rápidamente, aun sin necesidad de conocimientos básicos previos. Conforme la mecanización y la automatización se han ido haciendo cargo de las tareas simples y repetitivas, el trabajador operativo ha ido asumiendo tareas más complejas y exigentes en aplicación de conocimientos y en pensar (pensar acerca de lo que hace y operacionalizar lo que piensa), para cuya realización incluso tiene que utilizar máquinas y sistemas cada vez más sofisticados, que implican mayores conocimientos tecnológicos, sobre bases científicas, como es el caso de la utilización de las computadoras.

El nuevo paradigma de la producción se caracteriza por ser flexible y funcional a las necesidades cambiantes del mercado, así como por la aplicación de estrategias de competitividad basadas en la aplicación de innovaciones tecnológicas. La necesidad de respuestas inmediatas a las exigencias del mercado obliga una mayor integración e interrelación de las tareas, acercando la concepción a la ejecución del trabajo, así como haciendo partícipe al operario de la planificación, diseño de producción, exigencias de calidad y competitividad, mercado, distribución de los productos, servicios, etc.; todo lo cual plantea mayores requerimientos de cualificación del trabajo operativo. El trabajador operativo necesita capacidad de comprensión de las bases generales no sólo científico-técnicas, sino también sociales y económicas de la producción.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su XII Conferencia General realizada en París en 1962, aprobó un Reconocimiento relativo a la “enseñanza técnica y profesional” que establecía tres niveles de calificación:

1. La enseñanza para “trabajadores calificados”, personas que han cursado una enseñanza y han recibido una formación general para el ejercicio de una profesión u oficio en una determinada esfera.
2. La enseñanza para la formación de técnicos, personas con preparación científica y tecnológica intermedia entre la del trabajador calificado y la del ingeniero o personal de cuadros superiores.
3. La enseñanza para la formación de ingenieros y cuadros superiores.

En los sistemas educativos de gran parte de los países desarrollados, se ofrecen oportunidades de formación profesional para ocupaciones de los tres niveles de calificación descritos. La mayoría de dichos sistemas educativos están estructurados en: a) una Educación Básica, con un promedio de 9 años de escolaridad, la que proporciona el contenido mínimo fundamental de conocimientos, valores, actitudes y capacidades indispensables para la propia autorrealización y para la incorporación a la sociedad; y b) opciones de profesionalización, con duración variable, dependiendo del nivel de conocimientos requeridos por la ocupación, las que están dirigidas específicamente a desarrollar las calificaciones profesionales.

El sistema educativo formal peruano está estructurado básicamente en tres grados o niveles educativos: primaria, secundaria y superior. Las opciones de calificación profesional oficial se dan sólo a nivel de educación superior, para quienes tienen educación secundaria completa, y en ocupaciones de los niveles de calificación 2 y 3 de la UNESCO. En dicho sistema educativo no existen opciones con reconocimiento oficial para ocupaciones del nivel 1. Sin embargo, por exigencias de la propia realidad técnica y socioeconómica, han ido surgiendo iniciativas de profesionalización para este nivel, al margen del sistema educativo formal, como es el caso de los programas de formación de técnicos operativos para la actividad industrial, a cargo del SENATI.

El mercado laboral ofrece más opciones de empleo en ocupaciones profesionales del nivel técnico operativo, para cuya calificación no se necesita llegar ni a la educación técnica superior ni a la educación universitaria.

CAPÍTULO CUATRO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO HECHO EDUCATIVO

Puede afirmarse que la formación profesional surgió en el momento en que el ser humano se dio cuenta de que era posible asegurar la obtención de los resultados propuestos si asumía pautas de acción de eficacia anteriormente comprobada; es decir cuando surge el interés manifiesto por aprender el **saber hacer** de la ocupación.

Sin embargo, aun cuando lo definitorio de una actividad de formación profesional es la existencia de la intención o el propósito de perfeccionar o potenciar las capacidades para el trabajo, llevar a la práctica esta intención implica poner en juego una serie de elementos y relaciones, así como fases anteriores y posteriores al acto educativo concreto en que se ponen en relación quien enseña con quien aprende. Además, el propósito formativo no sólo es expresión de los intereses de dichas dos personas, sino de una realidad económica, social y cultural precisa, así como de la ideosincracia y los ideales de vida de una sociedad.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO FUNCIÓN INSTITUCIONAL

Por ello, la satisfacción de esta necesidad de calificación profesional es asumida no por personas individuales, sino por colectividades organizadas o instituciones, que persiguen estos fines y tienen determinadas formas de proceder, es decir un conjunto de principios y normas que regulan la actividad. Instituciones de este tipo son, por ejemplo, una universidad o un instituto de formación técnica.

Las instituciones de formación profesional son agentes educativos que se caracterizan por fijar orientaciones, generar estímulos, posibilitar puestas en acción, proporcionar modelos y ofrecer normas de conducta, así como por explicar conocimientos y valoraciones.

Las más remotas instituciones dedicadas específicamente a otorgar calificación profesional son la universidad (en el caso de las ocupaciones intelectuales) y los gremios de artesanos (en el caso de la formación para el desempeño de ocupaciones operativas). También algunas instituciones religiosas influyeron en el establecimiento de actividades de formación profesional para funciones operativas.

En la actualidad se puede distinguir:

Instituciones formales, también llamadas regladas, que son aquellas cuya actividad está inscrita en el sistema educativo legalmente establecido; e

Instituciones no formales, aquellas cuya actividad no se encuentra dentro del marco regulatorio del sistema educativo legalmente establecido.

Por otro lado, existen otras instituciones que realizan actividades de formación profesional, aunque no tienen una explícita intención educativa, como son las propias empresas de producción o los medios de comunicación de masas.

Lo que define a una institución de formación profesional es la existencia de una estructura orgánica, unitaria y dinámica, conformada por un conjunto de elementos interrelacionados y procedimientos formales para movilizar y coordinar los esfuerzos, con miras a alcanzar objetivos comunes de calificación profesional. En este caso, por institución de formación profesional, sea una universidad, un instituto o una entidad como el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) del Perú.

Una institución de formación profesional puede entenderse como un sistema cuando es capaz de funcionar por sí sola o tiene vida propia, es decir cuando es un organismo. En cambio, cuando se trata de un órgano que cumple una determinada función que es parte de un todo mayor, es propiamente un subsistema.

En cuanto sistema, la institución de formación profesional es un conjunto organizado de elementos diferenciados, cuya interrelación e interacción supone una función global, que es lograr la calificación profesional. Los elementos generalmente se encuentren formando parte de subsistemas. En sistemas de formación profesional, como el caso de SENATI o una universidad, pueden ser identificados los siguientes subsistemas básicos.

- a) Subsistema de dirección, encargado de funciones tales como las de definición de políticas, planificación, evaluación y control.
- b) Subsistema técnico – pedagógico (llamado también académico), encargado de definir, normar y supervisar los aspectos conceptuales y técnicos de la formación profesional.
- c) Subsistema administrativo – financiero, encargado de apoyar el funcionamiento integral del sistema mediante la provisión de los recursos necesarios y el control de los procesos administrativos.
- d) Subsistema operativo, responsable de la ejecución de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Para el cumplimiento de las funciones son establecidos los órganos institucionales, que asumen objetivos concretos o inmediatos que permitirán alcanzar el objetivo final global. Básicamente un sistema de formación profesional es un sistema social, constituido por grupo de personas organizadas para alcanzar objetivos comunes. Sin embargo, por falta de una visión global o el poco conocimiento del propósito fundamental del sistema. Muchas veces los integrantes de un órgano institucional no se interesan por interactuar o realizar acciones sinérgicas. Par que el sistema funcione como una totalidad, los órganos deben interactuar; porque el resultado final que se busca es algo cualitativamente superior a la acumulación de los resultados independientes de cada órgano. El resultado que se espera es más que la suma de las partes.

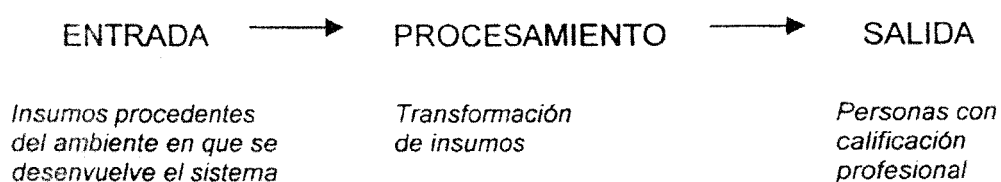
Todo sistema de formación profesional debe tener bien definido no sólo el propósito para el que ha sido ideado, sino también los elementos que lo constituyen, la forma como ellos están organizados funcionalmente y la naturaleza de sus funciones e interrelaciones. Estas definiciones se expresan en una estructura organizativa y en un manual de organización y funciones.

No vamos a profundizar en aspectos organizacionales o administrativos de la formación profesional es función de muchos y no únicamente de un docente de un centro de enseñanza.

Un sistema de formación profesional puede ser de ámbito nacional, regional o sectorial. Cuando es así, en su estructura organizativa y funcional aparecen instituciones que vienen a ser órganos de línea (o elementos de subsistema operativo), como es el caso de los centros educativos del Estado, que obedecen a órganos centrales de políticas o dirección. Si es que no existe una integración o interrelación efectiva con los demás subsistemas u órganos, no se podrá alcanzar un producto o servicio de calidad; particularmente la calidad de los servicios de formación profesional depende en gran medida de que los programas hayan sido diseñados en función de los requerimientos del mercado laboral. El sistema de formación profesional viene a ser, parte del superasistema económico.

Otro aspecto muy importante para el buen funcionamiento del sistema de formación profesional es el conocimiento que deben tener, las personas que forman parte de él, respecto al conjunto de acciones y eventos que tiene que realizarse para alcanzar el resultado de calificación profesional.

Según el enfoque sistemático, el funcionamiento de un organismo de formación profesional incluye:



LOS PRINCIPALES PROCESOS DE LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

La formación profesional es una actividad económica que tiene por objeto satisfacer las necesidades de calificación profesional; en la Clasificación Industrial Uniforme de todas las actividades Económicas (Tercera Revisión) de las Naciones Unidas la encontramos clasificada como actividad de enseñanza. El término “actividad” debe entenderse como un proceso, esto es, como una combinación de acciones cuyo resultado es un conjunto de bienes o servicios, que en este caso es la calificación profesional. Esta actividad tiene lugar cuando se combinan recursos, tales como bienes culturales, recursos materiales, recursos humanos, técnicas de prestación de los servicios, etc.

Por convención, una actividad se define como un proceso que da lugar a un conjunto homogéneo de productos; pero en realidad implica un conjunto de subprocesos o eventos que ocurren en un momento y en un lugar en particular, tales como:

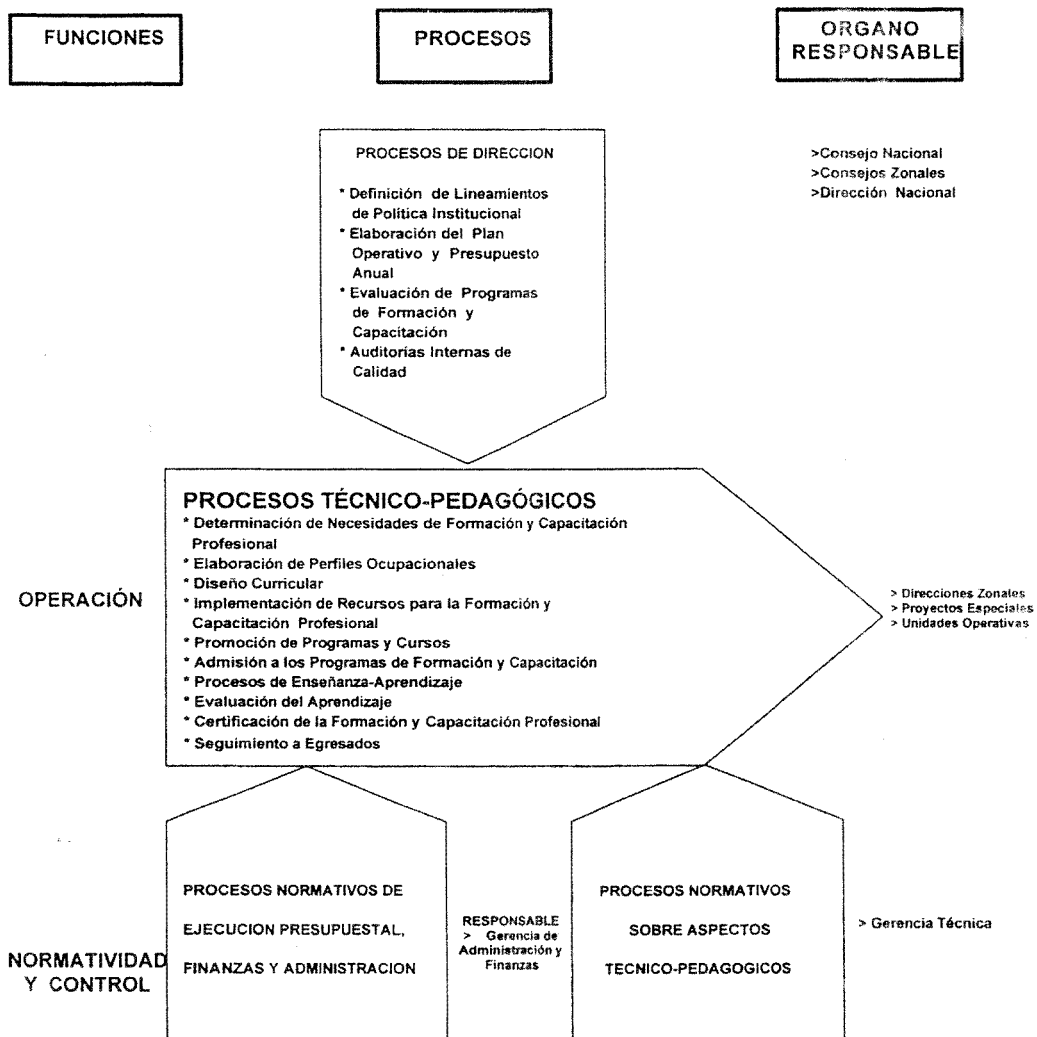
- La concepción y caracterización del producto, cuando se define la calidad y cantidad de lo que se quiere obtener.
- La elección de los elementos, operaciones y técnicas de ejecución, así como la organización de los mismos, confrontando las concepciones con las realidades y condiciones de la situación concreta.
- La realización de las operaciones definidas como eficaces para el logro de objeto deseado.
- La evaluación de los resultados, comparando lo obtenido con la situación ideal.

Toda acción de producción, en cuanto operación metódica, supone seguir estos procesos, a partir de una visión unitaria del objetivo. En el caso de actividades que por su magnitud, complejidad y duración exijan el concurso de muchas personas, el cumplimiento de los procesos se distribuye entre grupos u órganos que se diferencian funcionalmente, encargándose de:

- Definir objetivos o metas progresivas en que las finalidades deben descomponerse.
- Reunir elementos y recursos, así como impartir normas, con el fin de obtener los resultados graduales.
- Ejecutar las operaciones o procesos fundamentales, siguiendo un orden y dirección definidos.
- Evaluar o juzgar los resultados, según la concepción inicial.

Sin mayor pretensión que graficar esta distribución de procesos en un caso concreto, para una institución como el SENATI, la distribución podría ser la siguiente:

PROCESOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION PROFESIONAL DEL SENATI



Fácticamente, una institución de formación profesional es un organismo dinámico, cuya razón de ser es la realización de la actividad de inculcación/asimilación de pautas de acción competente, actividad que se compone de una serie de eventos o procesos. Sin ser exhaustivos, los eventos o procesos que tienen que ocurrir para concretarse un objetivo de calificación profesional son los siguientes:

Definición de la política educativa.- La política educativa está formada por directrices que señalan los órganos de dirección o gobierno, por aplicación de los principios y fines de la entidad, a una situación determinada.

Determinación de necesidades de formación profesional.- A fin de que los programas de formación profesional sean correspondientes a la realidad del empleo, un insumo importante para la planificación es la información del mercado de trabajo, a partir de lo cual se hacen las definiciones cualitativas y cuantitativas de necesidades de calificación profesional.

Elaboración o actualización del perfil ocupacional.- El perfil ocupacional es la descripción completa de las tareas que realizan los trabajadores de una determinada ocupación profesional, a partir de lo cual se definen las competencias a desarrollar y los requerimientos presentes y futuros de calificación. La condición necesaria para que estos perfiles ocupacionales puedan cumplir su finalidad consiste en que se encuentren permanentemente actualizados.

Elaboración o revisión del diseño curricular.- El currículo es la organización sistemática de las actividades de enseñanza – aprendizaje destinadas a desarrollar en las personas la competencia profesional. El diseño curricular es el proceso por medio del cual se estructuran los programas de formación; en el se definen el perfil de competencias de la ocupación, objetivos educativos, contenidos, prerrequisitos, estructura operativa, métodos de enseñanza – aprendizaje, medios de enseñanza – aprendizaje, instrumentos de evaluación, etc.

Elaboración o revisión de la metodología de enseñanza – aprendizaje.-

Elaborar o revisar la metodología es efectuar la definición, construcción y validación de los métodos de enseñanza – aprendizaje a ser utilizados para facilitar el desarrollo de las competencias correspondientes a la ocupación profesional. Método es el conjunto de estrategias, procedimientos y técnicas sistemáticas estructuradas y lógicamente coordinadas para conducir al aprendizaje.

Elaboración o revisión del material educativo.-

Material educativo es todo material utilizado para facilitar el aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores concurrentes a la competencia profesional; abarca no sólo los medios audiovisuales, sino también los aparatos, máquinas y herramientas, así como las materias primas y demás objetos que se utilizan en los laboratorios y talleres.

Selección o preparación del personal docente.-

Todo acto educativo tiene necesariamente una persona responsable de organizar y/o desarrollar el proceso sistemático de enseñanza – aprendizaje, sea en forma presencial o intermediada, a quien en forma genérica se le denomina docente. Al docente del nivel secundario o superior se le denomina frecuentemente profesor; la denominación de maestro se emplea generalmente para el docente del nivel primario; instructor o monitor se denomina generalmente al docente cuya responsabilidad está limitada a la enseñanza práctica, en el marco de un programa de enseñanza técnica; para la denominación del docente que se ocupa de todos los aspectos de la formación profesional se usa el término formador en el campo de la formación profesional. En el caso en que no exista en el mercado laboral docentes con las competencias requeridas por la entidad educativa, es necesario darles una preparación en forma previa a la asunción de responsabilidades.

Implementación o mantenimiento de las condiciones físicas y espacio

temporales.- Todo acto educativo se da en el tiempo y en un espacio determinados, por lo que se requiere de un escenario, que puede ser un establecimiento educativo o la empresa productiva, y de una programación de su ocupación en el tiempo.

Promoción del programa de formación profesional.- Un programa de formación profesional es un producto que debe ser presentado debidamente a los clientes, por lo menos con un folleto informativo o mediante campañas publicitarias de lanzamiento o relanzamiento, aparte y antes de la convocatoria a postulantes.

Admisión de participantes.- La admisión es el proceso de aceptación de participantes en el programa de formación. La admisión está en función de las plazas o vacantes existentes y de que los interesados cumplan ciertos requisitos, como son la edad, el nivel educativo, el patrocinador, etc. En determinados programas la admisión puede estar supeditada a la superación de unas pruebas de selección. Una vez seleccionados los participantes, la admisión definitiva está supeditada a la presentación de documentos que justifican las condiciones señaladas. El proceso de admisión puede finalizar en la matriculación como participante del centro y/o programa, una vez cumplidos los requisitos y obligaciones.

Realización del proceso de enseñanza – aprendizaje.- El núcleo del acto educativo es el proceso de enseñanza – aprendizaje. La enseñanza consiste en estructurar, promover y administrar experiencias que faciliten el aprendizaje, mediante la organización de los elementos del medio; el aprendizaje es un proceso de percepción, asimilación y transformación de informaciones y/o estímulos que permite a la persona modificar de manera estable sus estructuras mentales y afectivas, para aumentar su capacidad de ser y actuar. El proceso de enseñanza – aprendizaje se refiere al conjunto de acciones y estrategias que realiza el sujeto de formación, contando para ello con la gestión facilitadora y orientadora del docente, para lograr los objetivos de la formación profesional; supone una comunicación y actividades coordinadas entre docente y educando, en el marco de una serie de factores condicionantes. Mediante el aprendizaje la persona adquiere y desarrolla conocimientos, habilidades, actitudes y valores para comprender y transformar su medio, lo que permite alcanzar la competencia profesional.

El proceso de enseñanza – aprendizaje comprende la organización del ambiente educativo, la inducción de los participantes, la concertación del plan de formación, el desarrollo de las actividades de aprendizaje, la evaluación del proceso y el registro de los resultados.

Calificación de la formación profesional.- La certificación es el proceso de acreditación de la calificación profesional alcanzada por el participante. En el caso de acreditación de una calificación sistemática alcanzada en un programa oficialmente reconocido, el documento acreditativo se denomina título. En el caso de reconocimiento formal de calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridos, el documento acreditativo es el certificado de calificación ocupacional y su expedición supone la superación de pruebas ocupacionales.

Seguimiento a egresados.- Es un proceso de acompañamiento el egresado, para apoyar su incorporación al empleo y evaluar el progreso alcanzado durante un cierto tiempo. Comprende fundamentalmente el estudio de la pertinencia de la calificación profesional en relación con el mercado laboral, cuyos resultados son un insumo para la planificación de la formación profesional.

El cumplimiento de los diferentes procesos de la actividad de formación profesional está a cargo de los órganos o subsistemas que hayan sido definidos en la estructura organizacional del sistema u organismo de formación profesional.

Con el fin de asegurar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los procesos, es necesario establecer las normas de ejecución de los mismos-

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO PRÁCTICA EDUCATIVA

La práctica educativa no es sino el cumplimiento de todos los procesos que implica la actividad de formación profesional, mediante el funcionamiento de los diferentes órganos o subsistemas de la institución de formación profesional.

Sin embargo no se trata de una acción mecánica o inanimada, sino de una práctica guiada y orientada. La forma de realizar los procesos es resultante de la atención a tres factores a considerar:

- Claridad de los objetivos
- El modelo pedagógico asumido
- La disponibilidad de recursos

Toda acción humana obedece a algún propósito u objetivo. En el caso de una acción educativa –que es una acción de aprendizaje deliberado y consciente– no se puede emprender la acción sin tener claramente definido el objetivo global. La forma de realizar los procesos no es la misma cuando el objetivo es acreditar la memorización de informaciones tecnológicas que cuando se trata de desarrollar conductas laborales o capacidades de actuación operatoria. La situación es grave cuando se actúa rutinariamente sin tener presente el objetivo global de la actividad.

Otro factor determinante de la práctica educativa es el modelo pedagógico que se adopte. La función de la pedagogía es guiar y orientar la práctica de la educación. La educación plantea dos tipos de problemas que deben ser resueltos por la pedagogía: 1) la concepción de la educación que se asume y 2) los métodos y técnicas más convenientes.

Si se asume el concepto de educación como el “cultivo de las facultades y los valores espirituales”, poco o nada se haría por desarrollar habilidades para la actuación operativa en la realidad material. Los métodos y técnicas que se elijan también serían aquellos que tengan a los educandos en actitud pasiva y contemplativa, y no práctica, como exige una concepción de la educación como “acción perfectiva de las capacidades para la vida activa y productiva”.

El modelo pedagógico es un modelo de procedimientos o un enfoque metodológico de cómo realizar una práctica educativa. Está compuesto de bases conceptuales (filosofía y teoría de la educación) y de técnicas correspondientes o compatibles (tecnologías educativas).

Por ejemplo, frente al modelo pedagógico tradicional que se limita a la transferencia de informaciones teóricas, esta imponiéndose en enfoque de formación profesional por competencias laborales, según el cual la finalidad de la formación profesional es desarrollar el poder de acción aboral idónea o capacidad de desempeñar, las tareas concretas de una ocupación profesional determinada. Este enfoque se asiente en la “filosofía de educación para la vida activa y el trabajo”. Esta filosofía obliga a tomar como base de los procedimientos el aprendizaje de conductas laborales competentes.

Sobre este tema trataremos en otra oportunidad; por ahora solo queremos precisar que el modelo pedagógico marca la forma de proceder en todos los procesos y todos los órganos del sistema desde el diseño de programas hasta la evaluación de los mismos. Todos los procesos deben seguir el mismo enfoque metodológico; no es lógico ni práctico pretender hacer mejoras introduciendo cambio de enfoque sólo en una parte de los procesos. No se puede cambiar las estrategias de aprendizaje o la forma de evaluar, si no se ha cambiado también la forma de definir objetivos educativos. Tampoco se puede pretender establecer el enfoque por competencias laborales al proceso de enseñanza – aprendizaje, si los educandos no tienen condiciones reales para vivenciar conductas laborales.

Otro factor influyente en la práctica educativa es la disponibilidad de recursos económicos y de condiciones materiales adecuadas. No se puede desarrollar conductas laborales competentes si se enseña solamente en el salón de clases y con sólo dictar informaciones tecnológica o dibujar las máquinas en la pizarra. La tecnología sólo se traduce en conductas competentes cuando el educando ha comprendido su valor práctico y ha verificado que con ella tiene mayor capacidad operatoria. Estas exigencias de contar con condiciones de trabajo práctico son mayores para la formación profesional en ocupaciones profesionales del nivel técnico operativo, lo que hace que pocas instituciones asuman la formación en estas carreras.

Comparación de las prácticas educativas según los enfoques pedagógicos

MODELOS PEDAGÓGICOS

Basado en la enseñanza	Basado en el aprendizaje
Enfasis en la participación activa del docente	Enfasis en la participación activa del alumno
Objetivos educativos expresados en forma de contenidos informacionales a ser transmitidos	Objetivos educativos expresados en forma de competencias o capacidades a ser desarrolladas
Docente como expositor de informaciones teóricas	Docente como guía y facilitador de experiencias de aprendizaje
Cultivo de la memoria	Cultivo de la inteligencia y creatividad
Circunscrito al salón de clases	Desarrollo en condiciones físicas y sociales reales
Diseño curricular por áreas y materias aisladas e inconexas	Aprendizaje integrado de todas las materias relevante para cada objetivo y situación
Presentación de la teoría en forma anterior a la práctica	Conceptualización a partir de la vivencia práctica
Responsabilidad docente por horas de clase	Responsabilidad docente permanente y en forma integral respecto a un grupo de aprendices
Evaluación teórica por asignaturas	Evaluación por desempeño real