

LA FORMACIÓN EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

A medida que avanza el siglo XXI se adquiere la distancia necesaria para analizar las contribuciones y desaciertos del siglo pasado. La segunda mitad del siglo XX puede definirse como la época de la educación y la formación. Gracias a las fuertes inversiones realizadas en educación por las familias, los individuos y las administraciones públicas, hoy las sociedades avanzadas disfrutan de la situación privilegiada de poder contar con una población altamente educada y formada. Es decir, que la mayoría de la población tenga como mínimo una formación básica, y se aproxime el objetivo de que la totalidad de las nuevas generaciones completen sus estudios secundarios, ya sean generales o profesionales. Además de ese esfuerzo en formación inicial, en la mayoría de países europeos entre un 10 y un 15% de la población activa sigue cada año algún curso de formación continua.

El impacto de ese hecho en el conjunto de la sociedad está aún por constatar, pero está claro que no sería imaginable el grado de bienestar y ni el mismo funcionamiento de las sociedades complejas desarrolladas sin los niveles de educación conseguidos. Hoy pueden caracterizarse nuestras sociedades como “sociedades educadas” y la formación está pasando a ser una de las actividades generales de la población. El conocido “estudias o trabajas” pasa a ser cada vez más “estudias y que más haces”... Los cambios de finales de siglo y los que se vislumbran para el XXI no hacen más que acentuar la necesidad de la formación no solo como elemento de progreso social y económico, sino básicamente para no perder el tren de la innovación y el cambio. La diferencia estriba en que en los años 50 y 60 el énfasis se puso en el acceso de la mayoría de la población a un nivel de educación inicial y general mínimo, para promover un mayor bienestar económico y social de la población. En cambio, hoy el acento se pone en el reciclaje y en la movilización de los conocimientos prácticos para el desarrollo profesional de los individuos en una estrecha relación con las necesidades del sistema productivo.

Si hoy la formación toma un nuevo significado es debido a los rápidos procesos de cambio que afectan de forma generalizada a las sociedades desarrolladas. La rápida adaptación de la población a estos cambios se convierte en una nueva necesidad social de primer orden. En torno a este punto, hay un acuerdo generalizado sobre el papel de la formación como uno de los elementos claves que pueden facilitar la adaptación de los individuos a la transformación de su entorno. Una mayor capacidad de comprensión del entorno, de previsión, de interrelación entre diferentes fenómenos complejos, es sin lugar a dudas una de las aportaciones que el proceso educativo puede ofrecer para que los individuos puedan tomar las decisiones adecuadas en relación con los cambios que les ha tocado vivir.

Si este es el reto que comparten los diferentes países, dos son los principales tipos de problemas que deben afrontar: completar el nivel educativo de toda la población, y adaptar la formación a las necesidades más inmediatas de los procesos de cambio.

En esa situación cabe interrogarse sobre cual será el papel de la formación en el futuro. ¿Continuará siendo uno de los principales motores de la promoción social de los individuos, siendo una de las vías más importantes para distribuir posiciones en la sociedad?. ¿Continuarán produciéndose incrementos progresivos de los niveles de educación, hasta que límite? Una sociedad en la que la gran mayoría de sus ciudadanos tenga un nivel de educación secundaria o superior está abierta a unas potencialidades inimaginables en el pasado y al mismo tiempo se enfrenta a unos retos y a unos nuevos problemas desconocidos hasta ahora. Nos hallamos en una situación en la que la cantidad de conocimiento acumulado y su amplia distribución entre la población genera al mismo tiempo grandes posibilidades y a su vez nuevos riesgos.

La exclusión de los no formados

La primera cuestión que debe abordarse es ¿qué ocurre con la población que no accede a los mínimos de educación y formación socialmente establecidos? Las afirmaciones anteriores sobre los objetivos conseguidos en materia de educación, contrastan con el excesivo porcentaje de jóvenes que abandonan la escolaridad sin la titulación adecuada y con la situación de una gran parte de la población mayor de 35 años cuyo nivel de educación es muy bajo.

En la perspectiva de una demanda de cualificación ampliada y una reducción demográfica de las nuevas generaciones, parece imprescindible que el mayor número posible de miembros de las nuevas generaciones obtengan un nivel mínimo de educación secundaria.

El grado de educación y de formación de las nuevas generaciones hoy marca en gran parte las características de cualificación de la mano de obra en los próximos cuarenta años. ¿Es imaginable una sociedad del conocimiento altamente competitiva internacionalmente con un porcentaje tan elevado de su mano de obra sin ningún tipo de titulación ni educativa ni profesional?

En una sociedad en la que la mayoría de su población tiene elevados índices de educación y formación, la población sin titulaciones académicas sufre importantes desigualdades en el acceso a las oportunidades laborales y sociales, las cuales se convierten fácilmente en fuente de exclusión.

Los altos índices de fracaso escolar actual constituirán uno de las restricciones importantes al desarrollo de la sociedad del conocimiento en el futuro y una fuente de exclusión quizás más dura, si cabe, que la económica, la exclusión cultural, la exclusión del conocimiento. Convendría prestar mayor atención a esa problemática.

De la frustración a la atracción de la transición al trabajo

La segunda cuestión a plantear es la contradicción entre los éxitos conseguidos en materia de educación y formación y la frustración de los jóvenes protagonistas del gran salto educativo. En una sociedad altamente educada, la educación ya no es tanto un incentivo para el progreso social y personal de unas minorías, sino una condición o obligación que debe asegurarse simplemente para conseguir un mínimo de bienestar. Tres tipos de frustraciones se observan entre los jóvenes escolarizados:

- Una resistencia a la escolarización de colectivos amplios de jóvenes y la aparición de comportamientos conflictivos duros en los centros de educación relacionados con la distancia cultural entre los ambientes familiares y sociales en los que se mueven los jóvenes y los del centro educativo. La oferta educativa no tiene suficiente atractivo para las expectativas de algunos colectivos de jóvenes.
- La incertidumbre de la incorporación a un mercado de trabajo opaco cuya primera oferta, para una gran mayoría de casos, suelen ser puestos de una cualificación inferior a la que se ha conseguido en el sistema educativo. Aunque, al cabo de unos años, la mayoría de los jóvenes recuperan sus niveles de cualificación inicial la imagen que se tiene desde el sistema educativo es la de la puerta de entrada.
- A medida que toda la generación adquiere una educación secundaria se constata en todos los países una fuerte presión para que un número cada vez más numeroso de jóvenes accedan a los estudios superiores y universitarios. En cambio, en la mayoría de países aumentan las restricciones para acceder a la universidad como medida para evitar la degradación de los recursos educativos superiores.

El resultado de estos tres tipos de problemas es una importante frustración entre los jóvenes, que tiene su punto de referencia en la formación: ya sea por sus dificultades de acceso a la formación universitaria, ya sea por que se ven obligados a ejercer trabajos de niveles de cualificación inferior a sus estudios al incorporarse al mundo laboral, o bien por los pocos alicientes para seguir estudiando para aquellos que no tiene otras opciones que trabajos poco cualificados. Algunos de los conflictos protagonizados por jóvenes estudiantes de los últimos años no son ajenos a este tipo de frustración de fondo. Dicha frustración puede llegar a poner en duda el papel altamente movilizador que ha jugado la formación hasta ahora como expectativa de promoción y de bienestar social.

Esta situación puede cambiar rápidamente debido a la llegada del impacto de la caída demográfica a los niveles de educación secundaria y superior y a los cambios en las tendencias en el mercado de trabajo. La escasez de personal cualificado en ciertos sectores relacionados con la “nueva economía” y en oficios clásicos que se habían desvalorizado socialmente, junto a una mayor “cotización” de los jóvenes en el mercado laboral por la reducción de su volumen puede hacer cambiar radicalmente las actitudes de los jóvenes. El abandono de los estudios de secundaria generales o profesionales antes de obtener la titulación o prematuramente atraídos por una buena oferta laboral es ya una constante en algunas zonas geográficas. Lo que, a su vez, provoca preocupación en medios universitarios y en los responsables educativos con una visión más a largo plazo o con la experiencia de los impactos cambiantes de los ciclos económicos.

Esa coyuntura más favorable puede ayudar a aliviar los retos planteados anteriormente, pero los problemas de fondo siguen presentes. De hecho es de esperar que se mantengan los efectos negativos de ambas tendencias, por una parte seguirán las frustraciones de una parte del alumnado y por otra, habrá un mayor número de deserciones. Por el contrario, una mayor atractividad de la transición al mercado laboral podría constituir una gran oportunidad para repensar el modelo educativo de la etapa secundaria y universitaria. Esa etapa se ha

construido históricamente sobre el mismo modelo de generalización de la escolarización seguido en la educación primaria, y a pesar de las reformas, continua siendo una vía de paso para el acceso a la universidad.

Así, a medida que se avanza en una sociedad con individuos altamente formados surgen ciertas contradicciones que requieren un amplio debate colectivo, clarificar los términos de la discusión y obrar en consecuencia:

- ¿La actual concepción de la educación secundaria general y profesional permite satisfacer las demandas formativas de los jóvenes y de las empresas? ¿Se puede escolarizar con el mismo modelo jóvenes próximos a la mayoría de edad (16-25) que a niños o adolescentes (6-16)?
- ¿La rapidez, profundidad y complejidad de los cambios tecnológicos y sociales requieren ampliar el número de individuos con una formación superior? ¿Se requiere más formación o otro tipo de formación? ¿La relación entre especialización profesional y generalización cultural es la adecuada para hacer frente a los procesos de cambio?
- ¿Cómo acercar más la formación inicial profesionalizante a la actividad económica para mejorar la transición al mundo laboral? ¿No debería darse un impulso mucho mayor a la generalización y profundización de la alternancia como modelo dominante en toda la etapa secundaria? ¿Puede seguir vigente el modelo de “estudiante a plena dedicación” o hay que evolucionar hacia la compaginación de estudios y trabajo? ¿En qué marco regulador?
- ¿El papel de la educación superior y universitaria es eficaz en una sociedad en la que progresivamente sus ciudadanos tendrán como mínimo educación secundaria? ¿La educación superior debe dirigir las

demandas de mayor formación hacia objetivos culturales y no profesionales, o bien hacia la educación permanente?

- ¿Cómo mejorar la eficacia de la educación ante poblaciones con intereses y culturas heterogéneas?.
- ¿Cómo fomentar una mejor descentralización de las competencias cualificadas en el mundo laboral para que un mayor número de puestos de trabajo puedan absorber las potencialidades de los individuos con elevados niveles de formación?

Estas y otras cuestiones se plantean a medida que las nuevas generaciones adquieren una elevada capacidad de aprender a través de la formación, en contraste con las generaciones precedentes, las cuales poseían escasos años de educación y tenían dificultades para seguir procesos educativos formales.

Contrariamente a otras épocas el slogan formación igual a desarrollo personal y profesional puede convertirse en un bumerang si no va acompañado de una reorientación de los sistemas educativos para adaptarse a las nuevas necesidades del futuro.

¿Hay que repensar la formación profesional en la sociedad del conocimiento?

El desarrollo de la sociedad del conocimiento en la que la gestión de la información y de la innovación constituyen elementos claves del proceso de cambio, exige, sin lugar a dudas, una población mayoritariamente formada. Si el éxito de la industrialización en sus primeras etapas requirió una población alfabetizada, si luego, el desarrollo de la automatización exigió una población con una educación básica, la sociedad del conocimiento requiere una población con una educación secundaria completa.

Ahora bien, a qué tipo de formación nos referimos. ¿Es un problema de cantidad? ¿Es suficiente con generalizar la educación secundaria a toda persona que se incorpore al mercado de trabajo? Los mecanismos cognitivos de la sociedad del conocimiento requieren dos tipos de premisas básicas que deberían cumplir todos los sistemas de formación:

- una fuerte capacidad de aprendizaje sobre la que basar la innovación y la capacidad de adaptación rápida a los cambios
- la actualización permanente de los conocimientos

Hasta ahora, la capacidad de aprendizaje iba relacionada con los niveles de educación inicial. A mayor educación los individuos suelen demostrar mayor capacidad de aprender. Con lo cual, comparativamente la educación general tiene mayor ventaja en relación con la formación especializada que dedica más esfuerzos al dominio de técnicas y aptitudes específicas que en incrementar las capacidades genéricas de aprender de los individuos. Por esta razón la formación profesional ha ido evolucionando históricamente desde una concepción utilitarista ocupacional basada en el aprendizaje de las aptitudes básicas de los oficios hacia una formación más basada en los “porqués” del oficio. De ahí, que muy a menudo al finalizar una formación profesional aún sea necesario un período de entrenamiento para conseguir un trabajador operativo. Dentro de esos dos límites se ha ido manteniendo el equilibrio de los contenidos de la formación profesional.

Sin embargo, la evolución de los requerimientos profesionales en el contexto de la sociedad del conocimiento está cuestionando dicho equilibrio: El intenso proceso de automatización de procesos, la importancia que adquieren en las tareas, incluso técnicas, la gestión de volúmenes cada vez más importantes de información, y la complejidad creciente de la toma de decisiones, exige otro perfil de cualificación en el que la relación entre “comprensión” y “ejecución” se balancea a favor de la primera. En ese contexto convendría replantear la distancia

que actualmente separa una formación profesional dedicada cada vez con mayor intensidad a proveer capacidades de comprensión especializadas y la educación general. Habría que vislumbrar una mayor integración entre las dos ramas tradicionales de la educación secundaria básicamente dedicada a desarrollar las capacidades de comprensión especializadas que debería ser complementada con una formación posterior pero ya en las primeras fases de la incorporación al mundo laboral, en un marco de actualización permanente de los conocimientos y de adaptación a los cambios y a las innovaciones. Es decir, ya en el contexto de la formación continua.

La clásica división, y motivo de grandes polémicas en el pasado, entre la formación cultural general y la tecnológica profesional ya no tiene sentido. Una de las características de la sociedad del conocimiento es que su base tecnológica afecta tanto el mundo profesional como el personal y social. Las reformas en curso en varios países apuntan hacia esa dirección, como por ejemplo el caso de Finlandia.

La perspectiva de progresiva integración de las dos ramas de la educación secundaria permitiría además hacer una oferta de escolarización más atractiva a los jóvenes y al mismo tiempo ofrecer un modelo de alternancia que satisfaría igualmente las necesidades de mano de obra cualificada de las empresas.

La sociedad del conocimiento plantea aún un tercer reto además de requerir individuos con altas capacidades de aprendizaje y actualizados: individuos que sepan resolver problemas complejos. La ampliación de la cantidad de información a gestionar gracias a las nuevas tecnologías de la información ha generado un efecto claro: hacer más compleja la toma de decisiones. A más información más conciencia de las variables que intervienen en un proceso y mayor información sobre ellas. Resultado, que a todos los niveles de cualificación de las actividades profesionales se constata un incremento de la dificultad en la gestión y en la

organización debido a su mayor complejidad. Los efectos sobre las personas también son palpables: mayor sensación de agobio, de desorden, de estrés.

Tradicionalmente la mayor capacidad de resolución de problemas se adquiere con la experiencia y con un mayor nivel de cualificación, pero la experiencia, con la velocidad de cambio a la que está sometida la sociedad del conocimiento, escasea por definición. No hay tiempo para adquirirla. La reacción en el mundo laboral es incrementar la demanda de cualificación. Hoy se constata que para ejercer ciertos puestos de trabajo se requieren unas competencias que normalmente se asocian a titulaciones medias o superiores. Pero los resultados no son satisfactorios porque el problema no es de más nivel de educación, y eso ocurre tanto para un albañil, como para una secretaria, como para un director de establecimiento comercial o un gerente.

Escaseando la experiencia, el nivel educativo no es garantía suficiente, se requiere una “cabeza ordenada”, una cierta dosis de creatividad, una actitud determinada, una fortaleza de personalidad y una metodología específica para afrontar la complejidad. Elementos que, en general, no están presentes en la definición académica de los contenidos de la formación. Ello exigiría repensar los contenidos de la formación profesional buscando un nuevo equilibrio entre el desarrollo de las capacidades de aprendizaje y de las capacidades de resolución de problemas.

El enfoque de la formación basada en el desarrollo de las competencias ha significado un paso adelante en el sentido de poner el énfasis más en la globalidad de las capacidades del individuo y reconstruir los contenidos de la formación en una lógica más productiva, menos académica y más orientada a la resolución de problemas. Sin embargo conviene aclarar algunas ambigüedades:

- Orientar la formación hacia las competencias no puede reducirse a una formación más práctica. Formar individuos competentes requiere incorporar la experiencia en el proceso formativo, sin la cual no se

adquiere la competencia. El abrir espacios de entrenamiento para que los individuos puedan desarrollar sus competencias es un requisito necesario para este enfoque.

- A menudo se contraponen el enfoque de las competencias y el de las cualificaciones. Una cosa es que se pueda reconocer la competencia a través de la experiencia y otra que para el desarrollo de las competencias se minusvalore el proceso formativo. De lo contrario se volvería a la situación de los años 50-60 en los que la competencia se adquirió a través de la experiencia sin una base formativa sólida. La mejor forma de desarrollar las competencias es articulando formación y experiencia, no sustituyendo una por otra.
- El individuo competente es aquel que es capaz de movilizar todos sus recursos personales y cognitivos para ponerlos al servicio de la resolución de un problema profesional específico. La conexión entre los diversos recursos del individuo es esencial para conseguir la competencia. Pretender el desarrollo de competencias aisladas sin desarrollar la capacidad de interrelación y el equilibrio entre las diferentes competencias del individuo no conduce a la competencia.

La formación como entrenamiento constante a lo largo de toda la vida.

Ya han pasado algunos años desde que la Comisión Europea lanzó el eslogan “la formación a lo largo de toda la vida”. Los volúmenes de formación continua que se han conseguido durante estos años son importantes, pero sobretodo hay que medir el éxito de esa campaña por el cambio de mentalidad de la población que progresivamente va asumiendo que el esfuerzo de formación no corresponde a un período de la vida sino que continuamente debe entrenarse para poder mantener actualizados sus conocimientos como lo hace cada día un corredor de maratón, sin lo cual no sería posible realizar el esfuerzo de la carrera.

En España se ha creado un mecanismo para la promoción y financiación de la formación continua y el País Vasco tiene un sistema propio gestionado por Hobetuz. Durante los primeros años se ha puesto el énfasis en la puesta en marcha del dispositivo encaminado a que el mayor número de empresas y de trabajadores acceda a las actividades formativas en el marco de los presupuestos existentes. Desde el punto de vista cuantitativo el éxito es evidente, aunque se constatan diferentes probabilidades de acceso al dispositivo para los colectivos con menor nivel educativo, con menor nivel de cualificación y los más alejados de los núcleos industriales y urbanos donde se concentra la oferta formativa.

Pero una vez superadas los primeros estadios de ofrecer actividades formativas a un colectivo de personas ya iniciadas, y que sea suficiente amplio para ser capaz de dar respuesta a las necesidades de renovación del stock educativo de la mayoría de la población activa, el desarrollo de un sistema de formación continua plantea una serie de interrogantes:

- ¿la financiación de la formación permanente, puede seguir el proceso de externalización de los costes sociales de las empresas al reducirse los márgenes de competitividad, o bien puede ser financiado con fondos públicos teniendo en cuenta la crisis del estado de bienestar y los límites de la financiación de los presupuestos públicos?
- ¿qué prioridades deben considerarse en la formación continua, las necesidades a corto plazo generadas por la adaptación a los cambios de los colectivos claves de las empresas, o bien las necesidades de otros colectivos con una participación menor en las actividades de formación o para los que la pérdida de competitividad de sus competencias profesionales provoca a medio plazo problemas sociales de compleja solución, como por ejemplo el colectivo de personas ocupadas mayores de 45 años?

- ¿qué enfoques y estrategias pedagógicas deben desarrollarse para que la formación sea efectiva teniendo en cuenta la gran heterogeneidad de situaciones personales y de motivaciones que contempla la formación de adultos?
- ¿qué cambios deben impulsarse en los sistemas de relaciones industriales como consecuencia del desarrollo de la formación en la empresa para que las actividades formativas se integren con normalidad en el marco de su regulación?

El dispositivo actual de formación continua está dirigido fundamentalmente a la población ocupada y depende en buena parte de la iniciativa de las empresas, de tal forma que la probabilidad de que una persona participe en una actividad de formación continua, hoy, depende de que sea una persona asalariada en una empresa que desarrolle actividades formativas. En un mercado de trabajo flexible donde la movilidad del empleo es elevada, y donde la permanencia en una misma empresa no es muy elevada, una excesiva dependencia del sistema de formación continua a la iniciativa de las empresas puede generar lagunas importantes en las capacidades de cualificación de la población activa.

De hecho, la formación continua debería centrarse en el individuo, ya que es él, el que básicamente aprende, y el que debería pilotar una estrategia personal para adquirir o actualizar las competencias que le sean más útiles en el mercado de trabajo. Esa mayor responsabilidad individual no debe ir en detrimento de la responsabilidad que empresas y administraciones públicas tienen en este ámbito. Sin una estructura de apoyo y de recursos desde la administración pública difícilmente se conseguiría desarrollar la función formativa en los individuos, y seguramente aparecerían fuertes diferenciaciones que impedirían una igualdad de oportunidades. Igualmente, si las empresas no organizan la formación que requiere la actualización de las competencias que utilizan de los individuos tampoco se asegura su competitividad en el mercado.

Seguramente, ello requerirá en el futuro desarrollar mecanismos y dispositivo abiertos a toda la población para incentivar y apoyar directamente las estrategias individuales de formación, sea cual sea la edad y la situación profesional o laboral de las personas.

El gran reto que queda pendiente en la formación continua es su articulación con los otros subsistemas y la certificación de sus actividades. En el País Vasco se ha iniciado, de forma pionera, la articulación de los diferentes subsistemas de formación entorno a los centros de integrados y se ha puesto en marcha un mecanismo de certificación.

Conseguir que la formación continua tenga el mismo reconocimiento y prestigio que la formación inicial reglada no será tarea sencilla y requerirá un largo período en el que deberán experimentarse diferentes vías hasta encontrar una fórmula que permita conciliar las diferentes vías de acceso a las competencias, la necesaria flexibilidad para responder a unas necesidades de aprendizaje muy heterogeneas y cambiantes, con un mínimo de formalización que permita acreditar las competencias adquiridas. Todo intento de excesiva formalización puede introducir lógicas académicas y burocráticas que harían inviable el sistema. Por otra parte, un sistema de reconocimiento de las competencias de los individuos es esencial para conseguir incrementar la motivación de los individuos y contribuir a una mayor transparencia de los mercados laborales.

Resumiendo, se puede concluir que los procesos de cambio que plantea el desarrollo de la sociedad del conocimiento exigen reformular los sistemas de formación que se han heredado del siglo pasado y que tantoos éxitos han conseguido. La proyección de las tendencias del pasado hacia el futuro conduciría a un progresivo desfase de la capacidad de respuesta de los sistemas de formación a las necesidades emergentes.

Gipuzkoa2020 – Reto 2: Educación
La formación en la sociedad del conocimiento – Oriol Homs i Ferret

Oriol Homs i Ferret
Director General de la Fundación CIREM

Barcelona agosto 2001