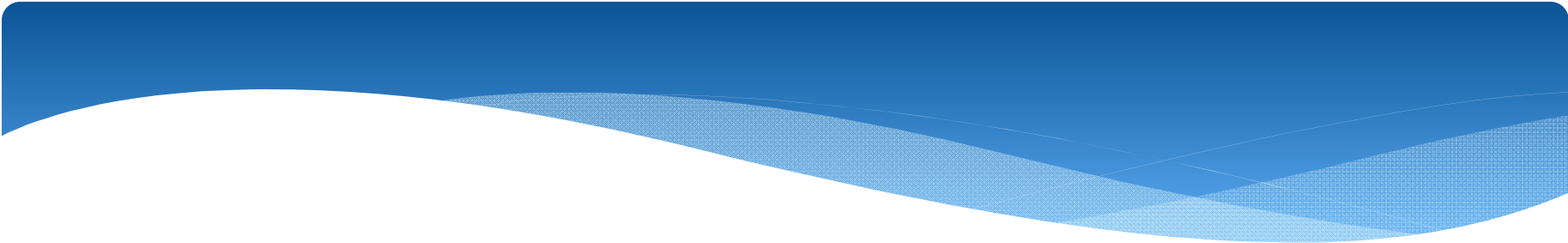


Las complejas relaciones entre los sistemas educativos y las empresas

Alfredo Hualde Alfaro,
El Colegio de la Frontera Norte

Trabajo presentado en el Seminario “Formación técnica y profesional dual Alemania y México” organizado por Cátedra Humboldt y Universidad de Guanajuato, 1 y 17 de noviembre del 2016



La formación en alternancia constituye un tema considerable: no solamente pedagógico, sino político y social y cuestiona profundamente la formación, la inserción, la escuela, la empresa y sus relaciones (Schwartz, Bernard 1997: 97)

Articulación para qué?

- * ¿Mejorar la productividad de las empresas?
- * ¿Mejorar las condiciones de trabajo para aumentar la productividad?
- * Mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores y de las regiones?

¿Articulación entre quienes?

- * ¿Qué tipo de institución educativa? ¿De qué nivel? Con qué tipo de objetivos? Con qué estructura organizativa? Con qué infraestructura?
- * ¿Qué tipo de tejido productivo? ¿Homogéneo y muy diverso? ¿De grandes corporativos, de Pymes o de microempresas? Con qué relaciones entre las empresas? ¿Competencia, cooperación o ambas?
- * **Se puede trabajar en función de la cadena de valor?**

Planteamiento y niveles de análisis

- * De la articulación “natural” a las dificultades reales.

La mirada a los sistemas educativos:

- * Por qué se crean los programas educativos?
- * Quien los diseña y para qué?
- * Cuando cambian, por qué y cómo?

Planteamiento y niveles de análisis (2)

* **De la articulación “natural” a las dificultades reales.**

La mirada al mundo del trabajo (o a las empresas?):

¿Cómo surgen las necesidades de personal de las empresas

¿Conocimientos, competencias, habilidades?

¿Cómo se perciben? Cómo se priorizan? Qué recursos se invierten?

¿Se anticipan las necesidades o van a remolque de las innovaciones?

Y la pregunta *del millón*

- * ¿Cómo se articulan dos sistemas “flojamente acoplados”, con objetivos y formas de organización diferenciados?

Niveles de análisis

- * **Macro:**

La ilusión del adecuacionismo y la tozuda realidad:

- * Supuesto: las correspondencias entre ambos sistemas permitirían lo siguientes procesos virtuosos (De Ibarrola et al, 2014, 74-75):
 - * 1. Linealidad y fluidez en el paso de la escolaridad al mercado de trabajo.
 - * 2. Correspondencia entre más escolaridad y mejores ingresos y condiciones de trabajo.
 - * 3. Correspondencia entre estudios cursados y contenidos del trabajo

Las *inadecuaciones macro*

- * Por el contrario, lo que se ha observado en las últimas décadas es que la adecuación no se produce de la forma en que lo postulaban los teóricos de la *planificación* y lo más frecuente son los desajustes, un *mismatch* que se manifiesta de distintas maneras: desempleo o subempleo, empleos que no relacionan con lo estudiado, trabajos o empleos en condiciones precarias.
- * Planas (2014) entiende que el mercado educativo y el mercado de trabajo son dos mercados distintos con actores, propósitos y formas de funcionamiento también diferentes. No se trata de mercados con información perfecta ni con actores similares.

Las *inadecuaciones macro*

- * En el mercado de la educación la planificación de las carreras corre a cargo de una élite académica. Sin embargo, los sujetos, los estudiantes, los futuros profesionistas, no siempre tienen claro dónde van a estudiar ni qué van a estudiar. Hay tres factores que orientan las decisiones: **las creencias, los deseos y las oportunidades**.
- * Estos tres factores ya sea de forma aislada o interactuando conjuntamente pueden no coincidir con la lógica de la planeación educativa ni con la demanda del mercado de trabajo (Planas, 2014, cit Hualde, 2015*).

Las regiones (las entidades federativas)

- * **Articulación meso:**

- * Escala regional o local: Consejos de Vinculación u organismos similares
- * -Se necesitan diagnósticos regionales (¿son posibles? ¿sabe las empresas, sus necesidades presentes y futuras?) y estrategias no solo de atracción de inversión.
- * Plataformas articuladoras: clusters, sistemas regionales de innovación.
- * La oferta de trabajo no es únicamente la de la región: movilidad interregional: Monterrey a Tijuana; atracción de profesionales hacia Querétaro y otras ciudades con empleo y buena calidad de vida

El nivel micro

- * Institución educativa---empresa o grupo de empresas: industria o servicios? ¿empresas innovadoras o procesos estandarizados?
- * Instituciones educativas—organizaciones de la sociedad civil
- * Y el empleo público?

Requisitos de la articulación

- * Voluntad y compromiso de los actores
- * Compatibilidad organizativa: Se trata de conjuntar lógicas de aprendizaje y métodos.
- * *Aprender situaciones de trabajo no tareas; aprender en situaciones calificantes, no en organizaciones tayloristas.*
- * Profesionalismo: no trabajar con vinculadores improvisados
- * Traductores: conocedores de ambos mundos

Requisitos de la articulación

- * Institucionalidad: no puede depender sólo de las personas, de iniciativas individuales sino de *estrategias institucionales/colectivas*
- * Continuidad.
- * Recursos : la articulación cuesta dinero y... tiempo!!!

OIT: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

- * 9. Los Miembros deberían: (a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la **identificación permanente de las tendencias en materia de competencias** que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;
- * (b) reconocer el papel **que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores** desempeñan en la formación;
- * (c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, **a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;**
- * (d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación;
- * (e) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral;
- * (f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante:
 - * (i) la adopción **de prácticas laborales calificantes** y de excelencia, que mejoren las aptitudes profesionales;
 - * (ii) la organización de **actividades de formación en el trabajo y fuera de él,** conjuntamente con prestadores públicos y privados de servicios de formación, que permitan aprovechar mejor las tecnologías de la información y la comunicación, y
 - * (iii) la utilización de nuevas modalidades de adquisición de conocimientos. Junto con

OIT: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

- * (g) instar a los empleadores públicos y privados a adoptar **buenas prácticas** en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- * (h) desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades;
- * (i) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- * (j) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país;
- * (k) promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los trabajadores del sector público, reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en dicho sector, y
- * (l) promover políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.