



La educación permanente en la Sociedad del Conocimiento

Descripción

En las tres primeras décadas del siglo se difundieron en los círculos intelectuales de Europa las ideas filosóficas de H. Bergson, según las cuales la realidad ha de ser concebida en un estado constante de fluidez. Su influencia se dejó sentir en la corriente de pensamiento fenomenológico y en importantes movimientos artísticos como el simbolismo y el surrealismo. Incluso su concepto de *tiempo* como construcción reflexiva, frente al concepto de *duración* como imposición de lo inmediato, y la posibilidad de considerar el tiempo como una sucesión progresiva de duraciones, que se recuperan a través de la conciencia, guarda una evidente relación con las dos obras, que marcan una inflexión en las novelas contemporáneas, *A la búsqueda del tiempo perdido*, de M. Proust y *Ulises* de J. Joyce.

Al finalizar el siglo, las ideas de Bergson han adquirido vigencia y actualidad al comprobar las posibilidades de intervención y el dinamismo de la tecnología informática en la realidad presente. La concepción de realidad cambiante, fluida, construida y recuperada que permiten las tecnologías de la información y de la comunicación, afecta a todos los ámbitos de la realidad histórica actual y está condicionando los modos de producción y de intercambio en la esfera económica; las estructuras y las pautas de comportamiento en la vida social y el lenguaje y las formas de expresión en el medio cultural.

Se ha establecido un nuevo contexto de información y comunicación, que se denomina globalización; término referido, casi en exclusividad, para describir el funcionamiento de la actividad económica en mercados controlados desde la información, olvidando los posibles beneficios de una información fluida e intercambiable en cuestiones de carácter político y social. En esta línea, R. Dahrendorf llama la atención sobre el riesgo del predominio de la interpretación económica y propone en su ensayo, *La cuadratura del círculo*, recuperar los dos componentes olvidados, estableciendo una aproximación entre bienestar económico, cohesión social y libertad política.

La tecnología informática pone a disposición de quienes tienen los medios y saben utilizarlos, el acceso a una información plural y la posibilidad de ampliar las comunicaciones y los ámbitos de decisión. El almacenamiento de la información y su tratamiento permite generar y acumular conocimiento en una extensión y profundidad como históricamente no se había conocido nunca. Aunque esta posibilidad ha podido generar nuevas diferencias y desigualdades sociales, en parte por el coste económico del soporte técnico que precisa y en parte por los recursos necesarios para el aprendizaje personal y colectivo, la potencialidad que supone transformar la información en conocimiento orientado al saber implica democratizar la capacidad de intervenir en la realidad.

Por ello, desde una perspectiva integradora, la presencia de la denominada Sociedad del Conocimiento es inseparable de una acción encaminada a facilitar una educación y formación permanentes, que acorten las actuales disparidades económicas en cada sociedad y entre sociedades a escala planetaria, y ofrezcan a los ciudadanos mayores oportunidades de participación política y social.

Pero ¿puede la educación dar solución a las nuevas situaciones surgidas de la aplicación tecnológica en la actividad económica y en la vida social, o utilizarse como recurso retórico? ¿No se está atribuyendo un protagonismo excesivo a la función social que desempeña la educación? Y ¿cómo puede articularse en la sociedad un proceso educativo, prolongado en el tiempo, con los ámbitos de responsabilidad privada y pública, sin que suponga una carga excesiva para el conjunto de la sociedad, para permitir nuevas oportunidades sociales a todas las personas en las distintas etapas de su vida?

El desfase en el desarrollo económico y social al nivel mundial requiere un conjunto de medidas en el corto y medio plazo que favorezcan el crecimiento económico de los países desfavorecidos. Entre estas medidas, la educación ocupa un lugar prioritario como el medio más seguro para hacer valer los propios recursos disponibles. Las posibilidades que permiten las tecnologías aplicadas al proceso de aprendizaje significa extender los beneficios de la educación a capas de los ciudadanos que tradicionalmente han recibido poca o ninguna información. Si se consigue extender su uso, puede producirse un salto cualitativo muy importante en el recorte de las diferencias de desarrollo actualmente existentes.

Las consecuencias de la aplicación tecnológica en las sociedades de economía desarrollada son de otro orden. Afectan al conjunto de ocupaciones laborales y obliga al necesario aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades por parte de la población activa.

LA EDUCACIÓN PERMANENTE Y EL EMPLEO

Como consecuencia del desarrollo tecnológico, la aportación necesaria de trabajo aplicada al sistema productivo está cambiando. Cada vez se hace más evidente la transformación que experimenta el sector servicios, ocurrida ya en el sector agrario y en el sector industrial, y que consiste en la evidencia de que cada vez se necesita un menor número de personas para mantener e incrementar el ritmo de crecimiento productivo. En términos de actividad laboral, esto significa nuevas formas de reparto del tiempo de trabajo, nuevas modalidades de trayectorias laborales con etapas variables de dedicación y de inactividad, sin que las interrupciones puedan poner en peligro las garantías de prestaciones sociales en el presente y en el futuro, como resultado del pacto político establecido que hace viable la sociedad del bienestar.

Esta forma de vinculación discontinua con el trabajo suele denominarse *flexibilidad laboral* y se identifica con aquellos grupos de población que por edad, como los jóvenes, o por obsolescencia en su preparación, se encuentran en posiciones de debilidad con relación al sistema productivo. Pero la situación de flexibilidad se refiere a un fenómeno mucho más amplio, que puede afectar al núcleo de las relaciones de trabajo y que implica replantear el sistema de educación y de reparto del trabajo desde un nuevo planteamiento de trayectoria laboral, con periodos de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, con etapas de desempleo, con periodos de adiestramiento y readaptación.

En este nuevo contexto, las relaciones que habitualmente se establecen entre educación y empleo deberán contemplar no sólo el consiguiente adiestramiento profesional ligado a ocupaciones laborales, sino todo el conjunto de posibilidades de desarrollo personal vinculadas a un proceso educativo basado en el difícil equilibrio entre herramientas básicas de comprensión y comunicación, conocimientos interpretativos y contenidos de carácter instrumental. Para mantener la función de socialización que institucionalmente ha desempeñado la educación, de forma simultánea al plano de los derechos sociales, se requiere asegurar a todas las personas una experiencia laboral, especialmente en la edad próxima a las etapas finales de los distintos niveles de instrucción, de tal modo que cada persona pueda establecer una relación entre la utilidad instrumental de la educación, que procede por regla general del reconocimiento institucional de cada nivel o grado alcanzado, del tipo de conocimiento y su proyección en el mercado de trabajo.

Esta doble consideración resuelve el actual dilema sobre el tipo de contenidos que debe establecerse en los niveles educativos reglados, que desde esta perspectiva deberán tender a la universalidad y a la utilidad general para permitir aprendizajes puntuales con posibilidades de aplicación en el tiempo de trabajo y garantizar un desarrollo personal satisfactorio en el tiempo libre.

Por lo que se refiere a la formación aplicada en la empresa, la diferenciación clásica que introdujera G. Becker (1964) sobre la formación general, que debería ser financiada por el empleado, puesto que es el auténtico beneficiario, y la formación específica que debería sufragar la empresa, ya que su aplicación le reporta incrementos de productividad, ha dejado de tener las fronteras argumentales precisas de cuando sus propuestas fueron formuladas. Entre otras razones, porque existen evidencias empíricas sobre los mayores incrementos de productividad, que pueden derivarse tanto de la formación general como de la formación específica, según detallan en un reciente artículo Crespo y Sanz (2000). Por ello, las empresas tienden a asumir los costes de una formación global, sin entrar en diferencias especialistas de aplicación inmediata, y consideran la formación como una recompensa y un incentivo para la promoción de sus empleados.

Es así como la formación constituye un espacio de encuentro entre los intereses de las empresas y los intereses de los empleados, porque su valoración se sitúa más allá de su repercusión de los límites de la productividad y del posible reconocimiento en la retribución económica.

Se podrá argumentar que el planteamiento es ilusorio y deja sin resolver la grave cuestión de la exclusión del circuito formativo por parte de aquellos grupos de población con dificultad para ser incluidos. Y por otra parte, la flexibilidad laboral a la que se hacía referencia significa, desde una perspectiva general, la pérdida de una conquista social tan importante como la seguridad que proporciona un trabajo estable. La permanencia en el trabajo queda expuesta a los avatares de un sistema productivo difícilmente controlable desde el punto de vista personal y a los que deben enfrentarse aquellos grupos de población vinculados de forma precaria. Es el nuevo escenario de «riesgo» descrito en la obra de Ulrich Beck, al que sólo se puede hacer frente con la protección que proporciona la formación apoyada en recursos públicos.

Desde el punto de vista personal, el medio de prevenir eventuales exclusiones es aprender a utilizar la información y el conocimiento sobre la realidad presente y los previsibles cambios venideros. Y por parte del Estado, es garantizar un clima de seguridad en el modelo de política formativa, estableciendo ayudas públicas para atender las demandas de formación en el periodo posterior a la etapa educativa. De tal modo que el esfuerzo de recursos y de medios que la sociedad demanda al

poder público incluye el doble compromiso de cubrir con la educación el acceso al sistema productivo para satisfacer la plena realización de las personas, y por otra parte, de hacer factibles oportunidades sucesivas de ejercer una actividad laboral compartiendo con la iniciativa privada los costes de la formación realizada en las empresas, considerando el conjunto de beneficios, que se derivan de una formación concebida como proceso a lo largo de toda la vida, orientada a la plena integración y participación en la sociedad civil.

LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

Actualmente, la característica que mejor define la política de formación de la UE es la estrecha vinculación establecida entre formación y empleo. Las políticas formativas incluyen medidas muy amplias, como las referidas al desarrollo de los sistemas de educación, tendentes a facilitar el tránsito de un nivel a otro y de proporcionar a los jóvenes una base educativa y una formación que les permita el desarrollo de una profesión, como las que se dirigen a la mejora de la formación de la población activa, que incluye programas de formación ocupacional y continua, y pretenden el incremento de la cualificación de los solicitantes de empleo y de la población activa ocupada.

Educación y empleo aparecen unidos bajo la denominación de «competencia y empleabilidad» y su aplicación requiere un aprendizaje continuo, a lo largo de toda la vida, aplicable tanto a los individuos como a las organizaciones. La expresión *sociedad del conocimiento* ha devuelto el protagonismo a los individuos frente a las tecnologías, poniendo el énfasis en la formación para resolver los cambios derivados de la globalización, de las nuevas formas organizativas, de la competitividad y de la innovación. Al aprendizaje permanente se le otorga una importancia clave en el proceso de adaptación flexible de la población activa y en la competitividad de las empresas. Las personas y las organizaciones están obligadas a aprender en el entorno global en el que de modo creciente se sitúan. Esta necesidad de aprendizaje requiere a su vez nuevos contenidos, nuevas metodologías y nuevas formas de aplicar la formación.

Las políticas de formación europeas se vinculan al empleo y especialmente se dirigen a los grupos de población que presentan dificultades de inserción laboral o tienen riesgo de perder el empleo. Son los jóvenes en paro, los desempleados de larga duración, los empleados mayores de cuarenta y cinco años, los trabajadores escasamente cualificados y los grupos con especiales dificultades de integración.

La Comisión Europea ha establecido el Fondo Social Europeo como principal instrumento para el desarrollo de los recursos humanos y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. La distribución de las asignaciones previstas en el Fondo entre los Estados miembros se realiza con arreglo a criterios de renta y niveles de empleo, y con base en la elaboración de programas operativos, que cubren periodos anuales de seis años. En 1999 finalizó el Segundo Programa Operativo, cuya característica más destacable ha sido la coincidencia en los tres años últimos con la aplicación de los Planes Nacionales de Empleo establecidos anualmente en cada país miembro a partir de la reunión en Luxemburgo del Consejo Europeo, en noviembre de 1997.

Existen también otras líneas de acción formativa promovidas por la Unión Europea, como son las denominadas Iniciativas Comunitarias, que suelen destinarse a actuaciones de carácter innovador y tiene una aplicación transnacional. En el caso concreto de la formación se han aplicado un conjunto de iniciativas, entre otras: la iniciativa *Now* dirigida a mujeres, el proyecto *Horizon* dirigido a personas con discapacidad, o *Adapt*, dirigida a los empleados afectados por los cambios tecnológicos.

Recientemente se ha establecido una nueva iniciativa llamada *Connect*, cuya finalidad es reforzar la integración de diferentes programas culturales y proyectos de innovación pilotos, dentro del planteamiento de la *Europa del Conocimiento*. Por último, existen también programas específicos de educación y formación, como son los Programas Sócrates y Leonardo, que vienen desarrollándose desde hace años para favorecer la movilidad de estudiantes y profesores y el intercambio de experiencias.

¿Cuáles son los efectos de este conjunto de actuaciones que permite a la población de la Unión Europea ampliar en cantidad y calidad su formación? En paralelo con el impacto experimentado en el empleo, que en algunos países, como es el caso de Irlanda, ha sido muy positivo, la política de educación y formación europea ha tenido tres consecuencias importantes: A) Ha sido un mecanismo compensatorio de las desigualdades económicas, al fijar las cuotas de reparto de fondos en función de los niveles de renta, B) Ha establecido unos criterios comunes de definición y metodología de la intervención formativa que han creado una referencia compartida entre los países miembros, C) Ha consolidado una *cultura de la formación* al fijar objetivos en el diseño y aplicación de las acciones formativas, al establecer procedimientos de gestión, de seguimiento y evaluación de resultados y al favorecer el intercambio de experiencias entre unos países y otros.

LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE EN ESPAÑA

La política de formación permanente aplicada en España se ha vinculado a la política de empleo como un medio de reducir los costes derivados de la flexibilidad en el mercado de trabajo y de incrementar el nivel de cualificación de la población activa. La participación de España como país miembro de la Unión Europea le ha hecho beneficiarse de las ayudas financieras y de la cultura formativa común adaptada a las necesidades de cualificación de nuestra sociedad y a los comportamientos de nuestro mercado de trabajo. El resultado ha sido que el sector público ha asumido un papel central en el diseño de una política de formación, tratando de conciliar los objetivos educativos con los objetivos de protección al desempleo.

En el periodo temporal de su aplicación cabe distinguir con claridad dos fases. La primera de ellas se sitúa entre 1985 y 1995, en la que se ha atendido preferentemente las prestaciones por desempleo. La segunda fase se inicia a partir de 1996 y en ella se busca un mayor equilibrio entre la atención al desempleo y los objetivos de la formación. Si se examina la evolución experimentada en la distribución presupuestaria del gasto público destinado a subsidios de desempleo, y los que se destinan a formación, durante los últimos cuatro años se comprueba el cambio de tendencia antes mencionado: en 1997 el porcentaje del gasto destinado a formación representaba un 19,6 por ciento, frente al 80,4 por ciento de gasto aplicado a subsidios por desempleo. Cuatro años más tarde, en el presente año, el porcentaje de gasto dedicado a formación representa un 39,6 por ciento, mientras que los subsidios al desempleo suponen un 60,4 por ciento del gasto. Para tener una idea del volumen presupuestario que representan ambas políticas, basta señalar que la cifra total destinada a políticas activas y pasivas de empleo en el presente año, ha sido de 2.183.881 millones de pesetas.

Desde 1997 se han establecido los Planes Nacionales de Empleo a los que deben hacer frente las empresas, obligadas a facilitar el adiestramiento de sus empleados. En términos económicos de inspiración liberal así podría ser considerada, y hay argumentos relacionados con el mercado global y el nuevo papel de los gobiernos que podrían emplearse como justificación de estos planteamientos. Tal es el caso de las empresas multinacionales que se benefician de ayudas públicas dirigidas a la

formación y posteriormente no respetan compromisos adquiridos de inversión y sostenimiento de la actividad productiva en el país suministrador de la financiación.

A pesar de los efectos positivos reseñados, se siguen produciendo desajustes entre formación y posibilidades efectivas de aplicación en el sistema productivo. En parte porque se hace necesario incrementar la eficacia de los actuales procedimientos establecidos en la Orientación Profesional, que actualmente se realizan a través del Ministerio de Educación y Cultura, los Servicios de Orientación de las Comunidades Autónomas que tienen competencias educativas, y las Unidades de Orientación en los centros educativos; también desde el terreno laboral se han incrementado las acciones de información y orientación socio-laboral a raíz de la aplicación de los Planes de Empleo. Pero todas estas medidas no parecen que alcancen la necesaria efectividad, entre otras razones porque se han desarrollado sin una coordinación que establezca un orden de actuación, evitando que los interesados tengan que acudir a varios centros pertenecientes a distintos ámbitos de la Administración; y también porque la orientación debe estar vinculada estrechamente a un observatorio profesional, que identifique de forma clara y precisa la evolución de las ocupaciones en el corto y en el medio plazo.

Fecha de creación

27/02/2001

Autor

Isabel de la Torre

Nuevarevista.net