

Flexibilidad y normalización no son contradictorias. Innovaciones en el Sistema Alemán de Educación y Formación Profesional

Ute Laur-Ernst

Instituto Federal de Formación Profesional

Este artículo fue publicado originalmente en «*In Search of World Class Standards in Vocational Training. A US-German Dialogue on Skill Standards in two Emerging Fields: Information Technology and Environmental and Processing Technology*», editado por el Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) de Alemania. Aquí se describe el funcionamiento de sistema alemán de educación y formación profesional, que se caracteriza por ser un sistema dual (de formación en las aulas y en los lugares de trabajo) con importante participación de los interlocutores sociales. Se reconoce que, en contextos de rápido cambio tecnológico, las competencias de la fuerza laboral tienen que ser permanentemente actualizadas. Se plantea también la necesidad de contar con normas nacionales de competencias, compartidas por los distintos actores del mundo trabajo, subrayando el hecho de que flexibilidad y normalización no son contradictorias. Ute Laur-Ernst es Directora de Departamento en el BIBB laur-ernst@bibb.de

185

1. Es difícil escapar al pasado...

La educación y formación profesional (EFP) en Alemania tiene una larga historia y ha estado condicionada por circunstancias culturales, sociales y económicas particulares. Durante muchos años, el sistema alemán de “aprendizaje en alternancia” se hizo mundialmente famoso como modelo de buena práctica. La estima en que se

lo tuvo estaba basada en los siguientes aspectos:

- 1) *La asociación público-privada*, que hoy en día se plantea en todas partes, es de larga tradición en el sistema alemán de alternancia. La cooperación entre el gobierno (a nivel federal o estadual) y la industria por una parte, y entre los interlocutores sociales (asociacio-

El “Berufskonzept”, un recurso holístico reconocido para seleccionar y combinar los conocimientos, competencias y actitudes que se necesitan en una ocupación

nes de empleadores y sindicatos) por la otra, garantiza un equilibrio de intereses y responsabilidades. La definición de las “ocupaciones formativas” para los aprendices y el desarrollo de las correspondien-

tes “reglas de formación” (normas de destrezas o competencias) se realiza dentro de un proceso de debate y negociación entre las partes sociales. Luego de que han alcanzado un consenso y se ha dado intervención a los Bundesländer (gobiernos estatales), el ministerio federal competente (Ministerio de Economía y Tecnología) generalmente promulga el nuevo reglamento de formación, que es aplicable en todo el país y obligatorio para todas las empresas y centros de formación empresarial que imparten capacitación a los aprendices.

186

2) *El proceso de aprendizaje y el trabajo están vinculados y con frecuencia verdaderamente integrados, por lo que tanto los individuos como las empresas se benefician con el sistema. Los aprendices (estudiantes) adquieren experiencia práctica y competencias aplicables al trabajo. En el aula aprenden el conocimiento teórico subyacente, analizan y comparan las diferentes experiencias que*

tuvieron en las empresas y sacan conclusiones para planificar, organizar y controlar su trabajo. Las empresas obtienen beneficios al capacitar jóvenes, al compartir con ellos sus conocimientos especializados y, simultáneamente, aprender de ellos. De este modo, se fortalecen la competencia y competitividad empresariales.

- 3) Se constituyen familias de calificaciones para una amplia gama de tareas laborales (empleos) aplicando el “Berufskonzept” (concepto de ocupaciones formativas). Es este un aceptado recurso holístico para seleccionar y combinar distintos tipos de conocimientos, competencias y actitudes que se necesitan para llegar a ser un experto o profesional. En cada “ocupación formativa” del sistema de alternancia, se integran destrezas laborales específicas, competencias profesionales generales, conocimientos académicos y competencias genéricas (o “clave”), que constituyen una base sólida para continuar la capacitación, o pasar al perfeccionamiento o la educación superior.
- 4) Un efecto social muy importante del sistema de alternancia es la baja tasa de desempleo juvenil que con él se logra. En comparación con muchos otros países de Europa y del resto del mundo, el desempleo de los jóvenes en Alemania ha sido bastante bajo, por lo

menos en relación con el promedio de desocupación. En los últimos años, por desgracia, se ha elevado, pero sin alcanzar el índice promedial.

- 5) Hay disponible en Alemania abundante mano de obra especializada de nivel intermedio. La mayoría de los obreros y empleados en la manufactura y el comercio, en los oficios y servicios, se ha graduado en algún programa de aprendizaje. Ese porcentaje ha de aumentar en el futuro debido a la reducción que se espera en la cantidad de plazas de trabajo de “bajos salarios y competencias”. Las personas competentes son requisito imprescindible de los productos y servicios de alta calidad, y de la alta productividad. La reciente decisión de algunas empresas internacionales (de los EE.UU.) de la “Nueva Economía” de instalarse en Alemania, se debe – entre otras cosas – a la disponibilidad que hay allí de trabajadores de alto rendimiento.

Muchos expertos de Alemania y otros países han resaltado durante mucho tiempo la estabilidad y efectividad de este “sistema de alternancia”, que resolvía con éxito diversos problemas económicos, tecnológicos y sociales. No obstante, en la última década esa imagen positiva se vio empañada por completo, y ya no hubo más elogios sino opiniones críticas provenientes de muchos flancos, tales como:

- “El sistema alemán de EFP está excesivamente reglamentado y ya no cumple con los requisitos de la nueva sociedad global del conocimiento, basada en la TI (tecnología de la información)”
- “La normalización nacional sobre la base de reglamentos obsoletos de capacitación ha traído como resultado una peligrosa falta de flexibilidad y capacidad de respuesta a las necesidades regionales/locales”.
- “Buenas tradiciones, pero muy poco innovadoras; la era del Sistema Alternativo ha terminado – busquemos otra opción que mire hacia el futuro”.

Estas críticas se difundieron con rapidez, aunque nunca recibieron el apoyo de la mayoría de expertos y practicantes. Sin embargo, eran muchos los que se quejaban del inmovilismo de las políticas de EFP, argumentaban en favor de su reforma y hacían propuestas en ese sentido. Pero las autoridades que tenían la “última palabra” en esa época se aferraron a los viejos principios y no cedieron.

Otros países europeos, por ejemplo Holanda, el Reino Unido, Dinamarca o Austria, así como también los estados reformados de Europa Central y del Este, desarrollaron nuevas ideas en los años 90 e iniciaron procesos de reestructura y modernización de sus sistemas de EFP y consideraron a nivel internacional di-

187

La baja tasa de desempleo juvenil es un efecto social muy importante del sistema de alternancia

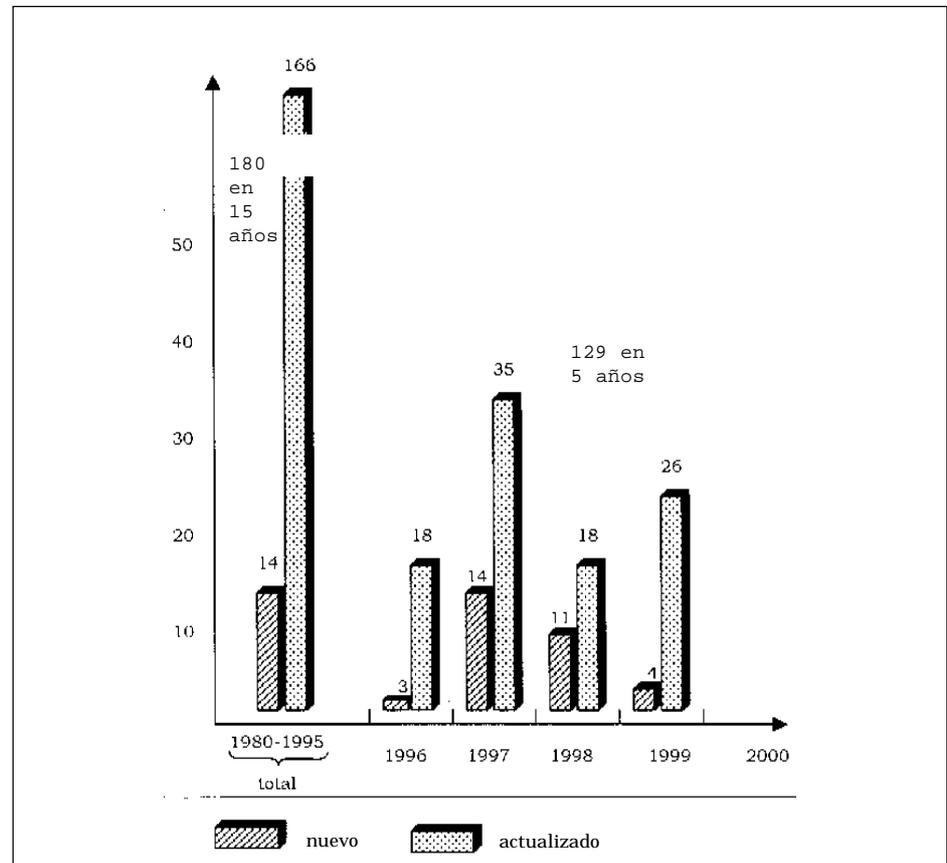
boletín cinterfor

versos modelos de referencia (no solo el mejor. Pero Alemania vaciló en el Sistema de Alternancia) para elegir avanzar.

En el interín, sin embargo, la situación ha cambiado considerablemente: en los últimos años se han hecho grandes esfuerzos para aumentar la flexibilidad y capacidad de respuesta del Sistema de Alternancia, diseñar e implementar nuevos itinerarios laborales, superar la estructura de “callejón sin salida” del sistema de aprendizaje, renovar las obsoletas “reglamentaciones de capacitación”, y crear “ocupaciones formativas” innovadoras en los mercados que surgen y en las tecnologías en ascenso (ver fig.1).

Figura 1: Aceleración del desarrollo de “reglamentos de capacitación” para programas de aprendizaje

188



La normalización no obstaculiza la flexibilidad ni la innovación. Ese es el mensaje que traemos desde el otro lado del Atlántico. Todos sabemos que establecer normas en educación es una meta importante de los expertos a todo nivel, y que los Estados Unidos son sinónimo de flexibilidad, competencia y celeridad. ¿Por qué abogan por las normas de competencias? *Marc Tucker* ha analizado la filosofía de la introducción de estándares o normas. El impacto que ellas tengan en los “reglamentos de capacitación” depende de su calidad, de los criterios subyacentes a su formulación, y de la estrategia participativa que se haya adoptado para elaborarl

Actualmente, el desarrollo de un reglamento de capacitación, por ejemplo, insume dos años como máximo, y no 4 o 5 como antes. También se ha acelerado el procedimiento de negociación entre los actores sociales; y la estructura de las modernas ocupaciones formativas (perfiles de calificación) refleja una nueva filosofía que, en algunos aspectos, es radical. El sistema de EFP alemán realmente ha superado varias barreras restrictivas, y lo que le hace falta ahora es desembarazarse de la mala imagen que había adquirido en los últimos diez años.

Ofreceré algunas pruebas interesantes del progreso que hemos logrado en Alemania, teniendo en cuenta las condiciones políticas específicas de nuestro sistema de EFP. Mis colegas ilustrarán el mensaje presentando ejemplos de reglamentos de formación modernos en Tecnología de la Información, incluyendo telecomunicaciones e impresión digital, y en Tecnología Ambiental, incluyendo técnicas de procesamiento y trabajo de laborato-

rio. Por supuesto, no se han resuelto todos los problemas de la EFP alemana, pero en lo que respecta a normas de competencias nos ponemos al día con los países que lideran.

2. La EFP se sitúa dentro de una red dinámica de interrelaciones

La EFP en Alemania está bajo la influencia y el control de tres áreas sociales: la industria, el mercado laboral y la educación. No pertenece a ninguna de las tres, pero forma parte de todas ellas. “Servir a tres patrones” es difícil porque siguen distintas filosofías, a veces contradictorias, ya que cada una de ellas tiene sus propios objetivos, intereses e instrumentos. Se caracterizan por distintas formas de pensar y actuar, difieren en creatividad, forma de resolver problemas, y poseen su propia estrategia y ritmo de cambio que son imposibles de “armonizar”. Pero, al mismo tiempo, interactúan entre sí a nivel nacional y global.

**La normalización
no obstaculiza
la flexibilidad
ni la innovación**

189

En su calidad de “mediadores” entre la industria, el mercado laboral y la educación, los responsables de la EFP procuran llegar a un acuerdo

La EFP se ubica en el centro mismo de este interrelacionamiento dinámico (Ver Fig. 2) y es mucho menos poderosa que la industria, menos influyente que los actores del mercado laboral, y menos aceptada por la sociedad que la educación académica y la enseñanza superior.

Pese a que alrededor del 60 por ciento de un determinado grupo etario (jóvenes egresados de la escuela primaria, entre 9 y 13 años) pasan por el Sistema de Alternancia y éste goza de una buena reputación entre la mayoría de los alemanes, el papel de la EFP no deja de ser criticado. Las opiniones públicas y políticas fluctúan, y el apoyo que la EFP recibe de los grupos sociales correspondientes es, a veces, solo moderado. En su calidad de “mediadores” entre la industria, el mercado laboral y la educación, los responsables de la EFP tratan de llegar a un acuerdo, pero a menudo chocan con la oposición de sus referentes. Se pueden distinguir tres constelaciones políticas típicas que deciden acerca de su desarrollo o no desarrollo:

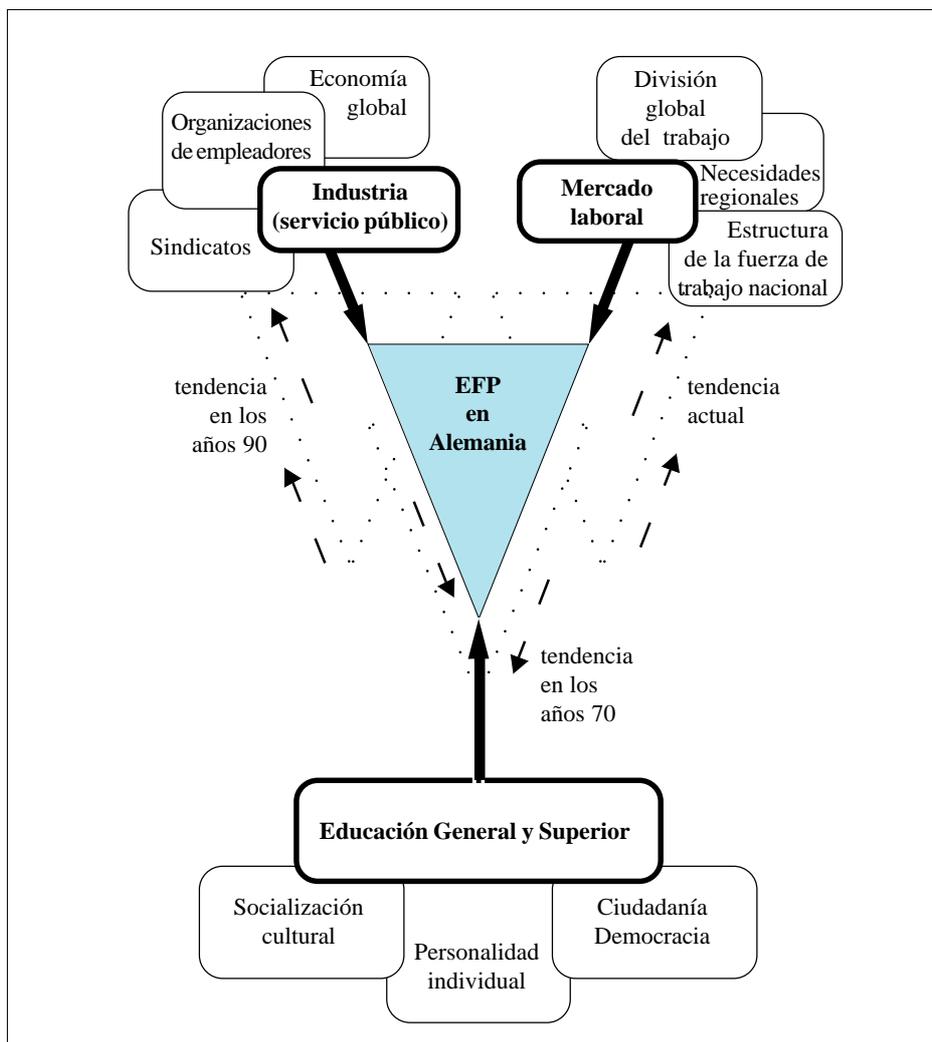
1) *Desacuerdo y estancamiento*: no se logra llegar a un consenso sobre la política de EFP; las propuestas de uno y otro lado son rechazadas, los debates se postergan. No aparecen ideas de futuro o iniciativas en el orden del día que hagan progresar la reforma. Resultado: un “impasse”. Tal era la si-

tuación en Alemania hace entre cinco y diez años.

2) *Dominación y desplazamiento unilateral*: la política de EFP sigue al socio más fuerte o mejor; sus intereses, objetivos y planes convergen en medida razonable, en consecuencia de lo cual la EFP se va desplazando en un sentido u otro. A veces, en favor de las argumentaciones y visiones de los empresarios; en otros casos, los sindicatos son los que ganan, o los educadores quiénes sacan ventaja. Hay muchos ejemplos en la historia de la EFP de los vaivenes de estas constelaciones.

3) *Consenso y progreso equilibrado*: la política de EFP integra con éxito los intereses y proyecciones de los grupos involucrados; todos se ponen de acuerdo sobre el concepto de la reforma y promueven su implementación. Pocas veces se alcanza un consenso general de esta índole si se tocan intereses básicos; pero, por otro lado, el acuerdo constituye un elemento imprescindible para innovar en el sistema. Recientemente se dio un paso en común de importancia: todos los involucrados aceptaron el nuevo concepto de “ocupaciones formativas abiertas y dinámicas” (normas de competencias), que ofrece una mayor flexibilidad organizativa y curricular. Me referiré otra vez a este tema más adelante.

Figura 2: La Formación Profesional (EFP), condicionada por requisitos de la industria, el mercado laboral y la educación



191

La reforma de la EFP en Alemania depende de la voluntad política de cambio de los actores involucrados, lo que no significa que se deba adoptar una actitud pasiva y expectante. Todo lo contrario; los expertos y practicantes tienen que ser activos y creativos, elaborar conceptos con miras al futuro

y diseñar propuestas interesantes. Tal cosa ocurre, por ejemplo, dentro del marco de los “proyectos piloto” subsidiados por el Ministerio de Educación e Investigación, que cuentan con el apoyo del BIBB. Sin embargo, la decisión final a favor o en contra de las innovaciones, la adoptan los inte-

La decisión definitiva a favor o en contra de las innovaciones la adoptan los interesados con responsabilidad política

192

resados con responsabilidad política. Según el resultado de estos procesos de “forcejeo”, el triángulo de la EFP (ver fig, 2) se mueve a veces en dirección de la industria, otras veces el mercado laboral tiene mayor impacto, o son las ideas educacionales las que determinan el cambio. Hablando más concretamente: en la década del 70 la controversia sobre las tareas y las metas de la EFP inicial tuvo como resultado una solución de compromiso, y el sistema de aprendizaje de alternancia se desplazó hacia el “rincón educativo”, porque se decidió que la enseñanza de las competencias técnicas específicas de una ocupación tenía que complementarse con el desarrollo de la personalidad; esto último es un objetivo esencial de la EFP. Otro ejem-

plo: durante varios años de la última década hemos visto un claro movimiento en dirección a la industria. Las empresas, cámaras de comercio y asociaciones de empleadores tenían la “ultima palabra”, en tanto que los sindicatos habían perdido influencia. La educación estaba bajo el influjo de la industria más que antes. La industria pedía y lograba que se eliminaran las llamadas “barreras educativas” lo cual significaba, por ejemplo, acortar la asistencia escolar durante el aprendizaje (esto ocurrió por lo menos en algunos “Bundesländer”), renunciar al programa especial de calificación para formadores, y hacer menos estrictos los reglamentos de horarios de trabajo de los jóvenes.

Para resumir, en Alemania la EFP nunca a tenido un lugar completamente fijo en la red de las interrelaciones

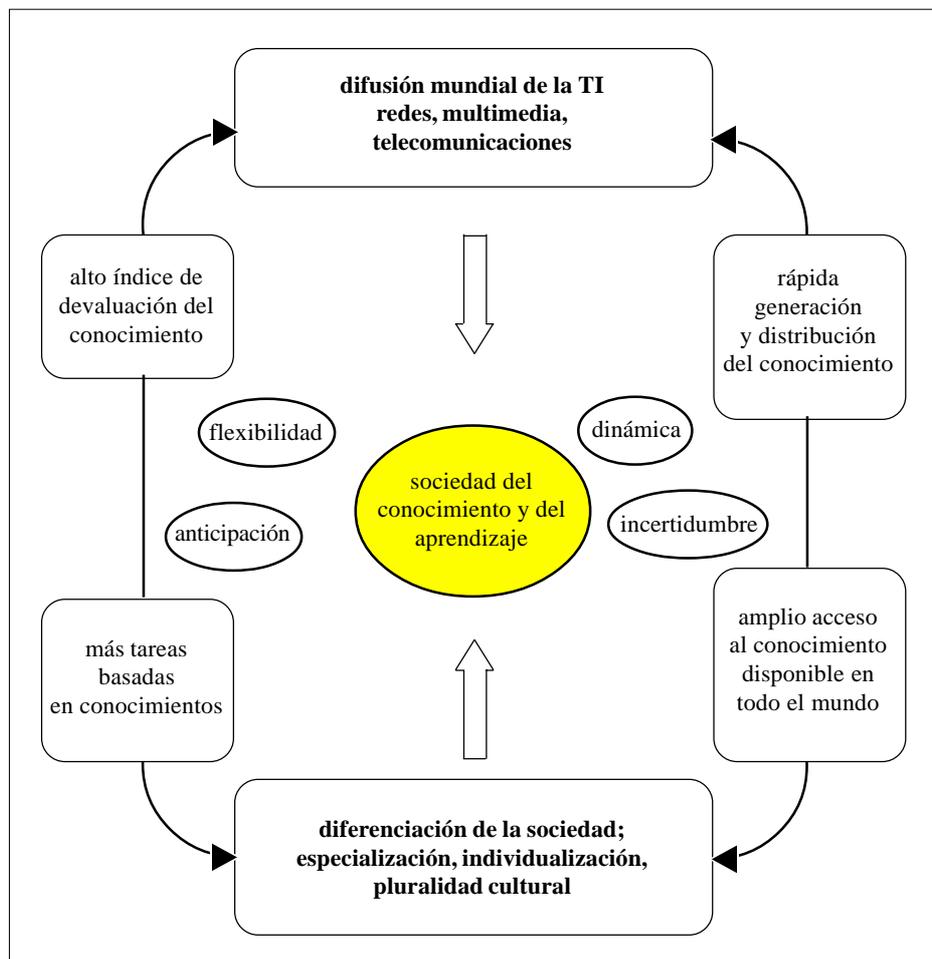
Actualmente se reciben fuertes señales sobre la necesidad de cambio desde el mercado laboral y la política de empleo: los países miembros de la UE reducirán el número de personas no especializadas (compromiso de 1998). Se le pide a cada país que adopte iniciativas para alcanzar esa meta. Una comisión del gobierno alemán (“Bündis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb”) ha propuesto una capacitación paso a paso, sobre todo para los jóvenes en situación de riesgo y para los adultos sin calificaciones (certificados) profesionales. Los perfiles de calificación se reorganizaron en razonables y útiles “unidades de calificación”, que se pueden dictar y aprender como partes reconocidas del programa íntegro, que abarca un período de tiempo más largo. Cada unidad se certifica como tal. Esta subdivisión de las ocupaciones formativas permitió a la Comisión arriba mencionada mejorar las competencias de estos individuos (por lo menos en parte) y darles más oportunidades en el mercado laboral. Asimismo, el nuevo proyecto constituye un cambio sustancial en las políticas de EFP.

dinámicas entre la industria, el mercado laboral y la educación académica. Siempre ha experimentado desplazamientos, a veces no muy grandes, otras veces considerables. La actual reforma continuará preparando a jóvenes y adultos para la sociedad del conocimiento y el aprendizaje que tenemos por delante.

3. La sociedad moderna, basada en la TI, cambia la naturaleza de la EFP

La sociedad del conocimiento y el aprendizaje es el resultado de dos corrientes principales: la rápida y universal adopción de las tecnologías de la información (TI) y la creciente dife-

Figura 3: Principales características de la sociedad del conocimiento



renciación de las comunidades (*ver fig. 3*). Ambas corrientes impulsoras interactúan entre sí y crean nuevas oportunidades, así como también nuevos problemas, y todo el proceso va acompañado por la intranquilidad: ¿qué ocurrirá ahora en el mundo, que habrá de afectarme? ¿Cuáles serán los futuros requisitos de calificaciones? ¿Qué impacto tiene la división mundial del trabajo en el índice nacional de desempleo? ¿Qué país tomará la delantera en un campo económico que crece, merced a la alta calidad de su EFP? Las predicciones se hacen cada vez más difíciles y pierden validez, reina la incertidumbre.

194

En todas las sociedades de alta performance, la especialización empresarial, la individualización de las personas y la pluralidad cultural van en aumento, aunque a la vez se observan muchas corrientes en el sentido contrario. Todo esto trae como resultado una creciente complejidad social y una pérdida de “intransparencia”. La globalización va acompañada de una tendencia al fortalecimiento de las regiones y comunidades. Las grandes empresas se concentran en su “negocio de base” pero a la vez forjan alianzas internacionales. Las compañías pequeñas y medianas se especializan para alcanzar una competitividad empresarial exclusiva, y, por otra parte, establecen redes comunes para apoyarse mutuamente en el mercado global. La empresa se convierte en una “organización de aprendizaje” que alienta a sus empleados a perfeccionarse, com-

partir sus conocimientos y experiencia; tienen que cambiar entonces su propia filosofía para tratar al personal. Está surgiendo una economía basada en el conocimiento, y el *e-commerce* parece ser la fórmula mágica.

La gente prefiere los productos y servicios individualizados, busca respuestas a la medida de sus múltiples interrogantes y necesidades. Recibe con beneplácito los programas de capacitación individualizados, y desea disponer de un amplio abanico de carreras para realizar su elección personal. Los cursos tradicionales de largo aliento, carentes de flexibilidad interna, pierden atractivo; parece más económico y realista “prepararse” para el próximo empleo en un plazo más breve, sobre todo dentro del contexto de un perfeccionamiento constante. Los períodos de aprendizaje se intercalan con fases en el trabajo. La combinación de aprendizaje informal en el trabajo y formación profesional adquiere pertinencia para la educación permanente.

La ingente tasa de crecimiento de la información y el conocimiento que generan y difunden los modernos métodos de la TI, van de la mano con una alta velocidad de devaluación del conocimiento. La información circula por todo el globo, y en casi cualquier lugar del mundo tenemos acceso a una gran cantidad. En esas circunstancias, una posición ventajosa en un mercado emergente puede perderse en poco tiempo. Todos tienen que apresurarse

para actualizar, ampliar o profundizar sus competencias. Andar despacio, reflexionar y considerar con cuidado parecen cosas del pasado. Los sistemas de EFP están bajo presión; se espera una capacitación de alta velocidad; la industria se queja de que el sistema educativo no prepara a tiempo a los especialistas que necesita. Es preciso reconsiderar muchos conceptos e instrumentos educacionales que tuvieron éxito anteriormente para ver si actualmente sirven, y si servirán en el futuro. Hay que elaborar y probar nuevos esquemas de formación basados en la TI.

Más aún: hacen falta nuevos enfoques innovadores de predicción, pues los viejos métodos ya no funcionan, y los pronósticos quedan muy pronto anticuados o resultan demasiado generales desde el punto de vista cualitativo. ¿Pero cómo calificar a jóvenes y adultos sin saber exactamente cuáles serán los requisitos venideros? Los expertos de la BIBB, en cooperación con los de otras instituciones del ramo, están preparando un nuevo “método de anticipación” para averiguar lo antes posible, las posibles demandas de la industria.

La competencia económica y la empleabilidad son actualmente términos clave en todo el mundo. La Comisión Europea (1995) subrayó esos objetivos en un Libro Blanco sobre la enseñanza y el proceso de aprendizaje en la sociedad del conocimiento, y los Estados Unidos son pioneros de esa

filosofía. Nos referimos al tema en nuestra primera conferencia transatlántica en Berlín en 1997, y figura en primer lugar en el orden del día de muchos países del Sudeste Asiático, como Japón, Malaysia y Australia. Se espera que la EFP siga por ese camino.

La *figura 4* resume los principales desafíos de la sociedad del conocimiento y el aprendizaje, las reacciones de la industria para hacerles frente y las consecuencias para la EFP, que pueden reseñarse principalmente como:

- una mayor flexibilidad curricular y organizativa;
- menos centralización y prescripciones nacionales;
- mayor cabida a la capacitación específica para las empresas, y opciones más numerosas para los individuos.

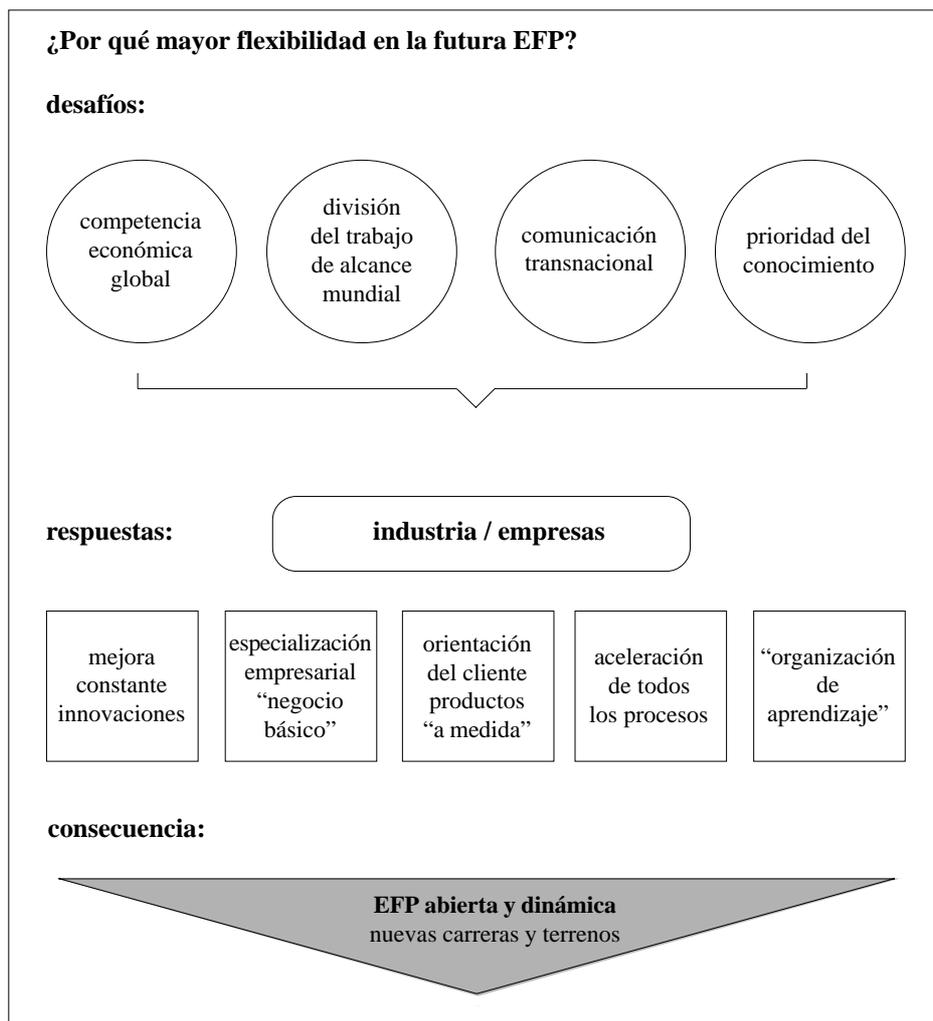
¿Qué estrategia de cambio ha desarrollado y aplicado la EFP alemana? ¿Qué conceptos y medidas concretas se están implementando para modernizar el sistema de alternancia en el sentido que se menciona más arriba?

4 Un jalón en la reforma de la EFP alemana: menos reglamentaciones, más opciones

Algunos comentarios preliminares para aclarar que el sistema de aprendi-

La competencia económica y la empleabilidad son actualmente términos clave en todo el mundo. Se espera que la EFP siga por ese camino

Figura 4: Estructura del cambio dentro de la sociedad del conocimiento y el aprendizaje: desafíos, respuestas y consecuencias



196

zaje en alternancia no ha sido nunca tan pesado ni recargado de reglas como han dicho sus críticos en la última década. Siempre hubo, al impartirlo, lugar para las decisiones individuales o específicas de una empresa. La Ley de Formación Profesional de 1969 ya establecía las siguientes opciones:

- Libre acceso al Sistema de Alternancia para todos (hasta la edad de 25), sin requisitos previos de educación general (certificados o diplomas); los jóvenes sin ningún título, así como también los poseedores de un “Abitur” (colegio secundario de 13 años) pueden ac-

ceder al aprendizaje; las empresas eligen de acuerdo a su filosofía de reclutamiento de personal joven y según las ocupaciones formativas (perfil de calificaciones) que les interesan.

- Duración variable de la formación: el “plazo normativo” (3 a 3 ½ años) puede acortarse o alargarse de acuerdo con la capacidad de aprendizaje y nivel de educación general de cada joven, y el nivel de rendimiento de la empresa.
- Flexibilidad para el dictado de la enseñanza; cada empresa transforma el plan oficial de formación (parte del reglamento de formación) según sus requisitos específicos, condiciones de trabajo y equipamiento técnico.
- Libre elección de los métodos educativos y de los medios de aprendizaje.
- El reglamento de formación establece “normas mínimas” (no “normas máximas”, como en Francia);

las empresas pueden proporcionar capacitación adicional para perfeccionar destrezas, ampliar competencias o profundizar en los temas. Pero es obligatorio alcanzar el nivel mínimo, que es bastante alto.

A menudo los prestadores de capacitación no comprenden bien ni agotan estas oportunidades “tradicionales” de flexibilidad. Mientras tanto, la industria y las autoridades (a nivel estadual o municipal) forjan acuerdos adicionales para llenar mejor las necesidades de las empresas –por ejemplo, se reduce el tiempo de asistencia a la escuela de los aprendices durante la “temporada alta” de las respectivas ramas económicas, de modo que los jóvenes puedan participar plenamente en esas “situaciones de presión”. O si no: los sitios tradicionales del Sistema de Alternancia (escolarización parcial en el aula y formación en el trabajo, con el apoyo de centros empresariales de capacitación) dejan de ser los úni-

Siempre hubo en la EFP lugar para las decisiones individuales o específicas de una empresa

197

Pero el cambio más importante e interesante de los últimos años se refiere a la estructura de las “ocupaciones formativas”. Teniendo en cuenta la creciente especialización de las empresas, la incertidumbre acerca de la futura demanda de calificaciones, la tendencia hacia la individualización y la gran dinámica de cambio en el mundo actual, era preciso “destapar el frasco” y ofrecer a todos los interesados más posibilidades de forjar la EFP, pero sin dejar de lado las normas nacionales obligatorias: mayor flexibilidad y adaptabilidad dentro de un marco normalizado, ese es el “Leitmotiv”.

Ha ido surgiendo una gran variedad de modelos de cooperación entre los distintos tipos de establecimientos de formación y las universidades, empresas y centros de capacitación públicos y privados

198

cos oferentes de la EFP. Debido a la escasez de plazas de formación en la industria y en los servicios públicos, otras instituciones se hacen cargo de las tareas de capacitación. Por ejemplo, los establecimientos *full-time* de formación profesional imparten programas de aprendizaje completos, con pasantías en las empresas. O las compañías más pequeñas, que no pueden brindar toda la formación obligatoria, se afilian a una asociación empresarial de formación, se reparten las tareas de capacitación entre ellas según sus respectivas especializaciones, y juntas colaboran con el establecimiento local de formación. Con el tiempo ha ido surgiendo una gran variedad de modelos de cooperación entre los distintos tipos de establecimientos de formación por un lado, y las universidades, las empresas y los centros de capacitación públicos o privados por el otro. En esa perspectiva el “Sistema de Alternancia” se transforma en un “sistema pluralista”.

Las principales características de esta nueva orientación son las siguientes:

1) Mantendremos el “Berufskonzept” como categoría de agrupamiento para describir a las ocupaciones formativas holísticas actualmente estructuradas en un número de unidades de calificación

razonables y relacionadas con el trabajo (módulos). Este nuevo concepto de “ocupaciones formativas modularizadas” ya se está aplicando en el terreno de los empleos en Tecnología de la información y Tecnología de Procesamiento.

2) Las modernas ocupaciones formativas se dividen en “unidades de calificaciones de base”, que son comunes y obligatorias para toda una familia de ocupaciones (por ejemplo, las cuatro del rubro TI), y una serie de “unidades de calificaciones de enfoque”, opcionales y normalizadas, que reflejan las especializaciones típicas de una rama o campo laboral (por ejemplo, diferentes clases de rendimiento financiero, o tareas de un carpintero, u ocupaciones en la TI). La empresa y el estudiante pueden elegir en esa serie de unidades de enfoque las que mejor concuerden con las “calificaciones de base”, se adapten a las necesidades de la compañía y a la capacidad e intereses del aprendiz. Tienen, además, la posibilidad de adecuar directamente ciertas porciones de la capacitación al giro de negocios de la empresa o al campo específico en que trabaja.

3) Algunas partes de este innovador concepto de estructuración ya existen y se han transformado; la elección de una versión específica depende de las características de cada sector o ramo, así como

del fin que se pretende dar a las ocupaciones normativas. La normalización o estandarización no significa ya “todo igual para todos”, sino la variedad dentro de un marco estructural definido.

- 4) En Alemania, para superar las barreras tradicionales entre la EFP inicial y el perfeccionamiento o la educación permanente, se introducen las llamadas “unidades de calificaciones adicionales”. Estas unidades-puente pueden ser una parte (unidad de calificación) de otra ocupación formativa, parte de un programa de perfeccionamiento, o puede definir las la propia empresa para el diseño de una carrera específica dentro de ella.
- 5) En la actualidad, la evaluación y certificación de estas diversas unidades de calificación es el tema crucial más debatido. La forma de certificar dichas unidades (“calificaciones parciales”) no es un problema en el perfeccionamiento o la formación permanente (tampoco lo son las “unidades adicionales”), pero en la EFP inicial –salvo una excepción que mencioné anteriormente, la de jóvenes o adultos en situación de riesgo, que pueden adquirir competencias ocupacionales “paso a paso”– cada módulo tiene que certificarse. Sin embargo, en el programa regular de aprendizaje solo se aplica el examen final al terminar todo el proceso de enseñanza. Dicho

programa verifica que el estudiante/aprendiz cumple con las normas de competencias holísticas de la compleja ocupación formativa. Nadie sabe a ciencia cierta por cuánto más esta “fortaleza” habrá de resistir los embates de un ambiente cambiante.

El moderno concepto de la EFP ofrece más opciones y libre albedrío. La industria acepta con beneplácito una mayor flexibilidad y adaptabilidad con respecto al contenido, organización y control del proceso de aprendizaje, como lo demuestra el número creciente de contratos de formación en las ocupaciones modernas. La atracción del sistema de aprendizaje parece haberse consolidado (*ver fig.5*).

Este hecho positivo, sin embargo, tiene algunos efectos colaterales críticos, como menor transparencia, menor coherencia y el riesgo de una pérdida de calidad. Las normas nacionales obligatorias ayudan a limitar estos efectos; nadie las va a dejar de lado, y contribuyen a conformar una fuerza de trabajo de alto rendimiento y a transferir las innovaciones. Además de su función estatutaria son útiles como “cotas” (benchmarks), para que los “clientes” comparen (es decir, los jóvenes que eligen una carrera y las empresas, que tienen confianza en el “producto”

La normalización no significa ya “todo igual para todos”, sino la variedad dentro de un marco estructural definido

Figura 5: Aprendizaje en una serie de ocupaciones nuevas

ocupaciones	1999	1998	crecimiento absoluto	en %
Técnico electrónico en TI	2.812	2.174	638	29,3
Mecánico en TI	1.947	1.467	480	32,7
Especialista en apoyo de sistemas de TI	2.051	1.433	618	43,1
Especialista en TI	6.027	3.783	2.264	60,2
Productor, medios audio visuales	584	454	130	28,6
Diseñador de medios digitales e impresos	3.797	2.089	3797	81,8
Especialista en medios y servicios de información	74	28	46	164,3 y
Ajustador mecatrónico	3,643	1,185	2,458	207,4
Administrador, negocios automovilísticos	2,629	1,640	989	60,3
industria / comercio				
Administrador, negocios automovilísticos	867	572	395	69,1
artesanías				
Microtecnólogo	173	119	54	45,4
Técnico de sistemas en TI	369	0	369	

200

del sistema de aprendizaje en alternancia, cuando reclutan obreros especializados y empleados en el mercado laboral). Las buenas normas aumentan la credibilidad de la EFP, ya sean obligatorias como en Alemania o voluntarias como en los Estados Unidos (es

indiferente). El aspecto crucial es llevarlas a la práctica con éxito y organizar el aprendizaje y el trabajo, de manera tal que jóvenes y adultos cumplan con las normas. Esto debe cuidarse y tenerse muy en cuenta en las futuras reformas. ♦