

conocimiento adquirido, pues el permanente cambio y ampliación de los conocimientos conducen a una transformación del campo especializado y consecuentemente, a su capacidad de respuesta de acuerdo con el avance de la tecnología y de los usos prácticos propios de cada profesión.

Durante muchos años, la educación superior se mantuvo relativamente sin grandes modificaciones, porque el mundo de los conocimientos se mantenía también en una relativa calma. Pero la segunda mitad del siglo XX ha mostrado el increíble ritmo de transformación a que se ve sometido el conocimiento, debido al avance en todos los órganos de la ciencia y la tecnología, por una parte, y de los cambios y transformaciones de la sociedad y de la formación de vida, por la otra. En este sentido, en las últimas décadas se ha podido observar una circunstancia que perturba en gran medida a la educación superior porque ésta, frente a estos cambios y transformaciones, en ocasiones se ve sujeta a estancamientos o a un distanciamiento entre lo que es el contenido de una enseñanza y el conocimiento real, tal y como se vive y se practica en el exterior. Esto quiere decir que hay ocasiones en que los planes de estudios se vuelven obsoletos y con ellos los programas de algunas asignaturas que han sido sometidas, como campo especializado del saber, a transformaciones substanciales. En este mismo sentido, se puede decir que en el transcurso del estudio de una carrera profesional, se pueden dar estos fenómenos de cambio de manera tan acentuada, que el egresado de una carrera se ve en la situación de desconocer procesos y fenómenos que apenas ayer han sido incorporados al conocimiento de la especialidad.

Este grave problema, que se agudiza en la medida en que se acelera el proceso de la ampliación del conocimiento y la tecnología, pone en juego nuevas formas para su uso y aplicación, llevó desde hace tiempo a la concepción de una necesidad que se consideró impostergable y que consistía en poder establecer un mayor acercamiento entre el egresado de una carrera, cuyos planes de estudios se vieron afectados por ese alejamiento entre la enseñanza y el avance del conocimiento. Así nació el concepto de la educación continua, que se basa en el principio de que una persona que no regresa al aula después de terminar sus estudios superiores, corre el riesgo de ver la obsolescencia de sus conocimientos y consecuentemente, de su capacidad profesional para el ejercicio en la vida y en la sociedad. Con el concepto de educación continua se acompañó la idea del reciclaje y la vuelta al aula lleva el sentido de actualizar los conocimientos que vieron una vez adquiridos en la institución superior y que hoy han sido revisados por la práctica y la tecnología.

En consecuencia, el sentido primordial de la educación continua no va ya a la sustentación del conocimiento básico, sino más bien, y primordialmente a la extensión de ese conocimiento y a los usos y aplicaciones que tiene en la práctica.

Es evidente que para que una institución pueda ofrecer educación continua, debe poseer una planta docente actualizada en la que no se presente ese fenómeno de obsolescencia. Este tipo de docente se puede identificar en quienes han cursado estudios de postgrado, preferentemente doctorado, porque este tipo de estudios le habrá otorgado, finalmente, las vías metodológicas para integrarse individualmente en el proceso mismo de la transformación del conocimiento. Todo esto tiene que ver con la investigación y, a su vez, ésta con el postgrado, de modo que docencia-investigación y educación continua van de la mano para otorgar un sentido a esta última, en la medida en que dicha educación continua es una vía de actualización en el uso y la posesión del conocimiento.

Otro aspecto fundamental está relacionado con todo esto que se viene comentando aquí y es la vinculación de la institución de la educación superior con el sector productivo. Si recordamos el carácter de la educación profesional en nuestro tiempo y su íntima relación con la vida práctica y la solución de los problemas que en ella se presentan, la vinculación es el factor que permite cumplir de manera cabal el acercamiento del egresado a los avances del conocimiento y de la técnica.

El vínculo entre educación y producción no es otro que el de la teoría y la práctica, pero considerado en un ámbito mayor, es decir, en el espacio en el que se cumplen la profesión y el uso del conocimiento. En efecto, una empresa de producción cuenta en su estructura con los elementos necesarios para que su trabajo responda a los avances de la época. No podemos imaginar una empresa productiva obsoleta, porque esta misma condición haría que su producto fuera rechazado en los mercados. Se necesita entonces que las plantas industriales tengan la posesión de los nuevos conocimientos y el ritmo de adquisición congruente con el del avance de la tecnología, de tal manera que en esas plantas industriales se pueda apreciar

la condición continua de la tecnología y la transformación de los procesos productivos en consonancia con el fenómeno general del conocimiento y la producción. Por ello, muchas empresas industriales poseen sus propios campos de investigación y desarrollan el avance mismo de la tecnología desde dentro y son muchas veces estas mismas empresas las protagonistas de la transformación de la tecnología y de la especialización.

¿En qué medida se desarrolla más investigación en una empresa grande y diversificada, que en una institución de educación superior? Esto es muy variable y la respuesta depende del contexto general en que se desenvuelven una y otra en un país desarrollado. Es posible que empresa e instituciones educativas vayan en la avanzada de la investigación. En un país de menor desarrollo se puede dar el caso de que haya más avance en la empresa que en la educación, pero cualquiera sea el caso, es pertinente pensar que la vinculación debe mantenerse en todos los sentidos y más estrechamente cuando por diversas razones una institución de educación superior queda rezagada frente al avance de la tecnología. Es en estos casos cuando se necesita una mayor y mejor vinculación a fin de que la distancia se acorte y la transformación se produzca de manera más acelerada para hacer posible que la institución de educación superior mejore sus condiciones de enseñanza, porque esta misma capacidad de transformación de la universidad hará posible que la misma empresa se retroalimente, de modo que la vinculación debe entenderse finalmente en ambos sentidos.

La vinculación se suele dar en diversas maneras. Una, muy frecuente, consiste en que la institución de educación superior desarrolle programas y proyectos de investigación que permitan la solución de problemas productivos o tecnológicos en relación con una empresa determinada. Otra, en sentido inverso, consistiría en que la empresa enriquezca la práctica docente de la institución educativa llevando al aula las experiencias y el conocimiento adquiridos en la empresa. Propiciando un mejor desarrollo educativo en relación con el contexto que lo rodea, la empresa a su vez, propicia el aceleramiento en el campo de la misma.

La vinculación docencia - asistencia apoya de manera importante al desarrollo integral del país, ya que lleva a cabo la actualización a los profesionales que laboran en otras empresas y a maestros que imparten clases en otras instituciones.

Debido a las condiciones de alta competitividad que imperan en estos tiempos modernos, los cuales requieren de una mayor calidad, tanto de jóvenes, en los niveles de producción, es básico mejorar la calidad de educación. Es por esto nuestra responsabilidad de encontrar las fórmulas más adecuadas para las respuestas al problema de la competitividad en los sectores productivo y educativo, para de esta manera alentar la superación y la calidad que impulsan la calidad de nuestras acciones.

“MODERNIZACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO REGIONAL”

ING FRANCISCO LANKENAU SADA EL PROGRAMA CIMO Y LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Agradezco a los organizadores y participantes de este “Primer Encuentro Regional de Vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y la Micro, Pequeña y Mediana Empresa”.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo el programa denominado Calidad Integral y Modernización, (CIMO), como una de las políticas del gobierno mexicano, específicamente del sector laboral, encaminadas a proteger y ampliar el empleo y la ocupación productivos a través del impulso al desarrollo de los recursos humanos en activo que forman parte de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Responde así a los lineamientos que marca el plan nacional de desarrollo 1995-2000 de promover el crecimiento económico y coadyuvar al aumento de la productividad y la eficiencia, así como la elevación de la calidad de la fuerza de trabajo. Se inscribe en el reto de realizar un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, a fin de elevar progresivamente la productividad del factor trabajo. Además, contribuye directamente al apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas a fin de contribuir a elevar sus niveles de calidad, productividad y competitividad.

El programa CIMO se orienta a realizar, conjuntamente con las empresas y sus trabajadores, acciones efectivas en materia de capacitación y mejora continua, que realmente impacten sobre la protección de las fuentes de empleo, así como sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo e ingreso de los trabajadores. Para ello se creó en 1988 el programa CIMO, bajo el nombre, en ese entonces, de Capacitación Industrial de la Mano de Obra, el cual, en su época, se orientaba exclusivamente a apoyar la capacitación de supervisores y obreros de micro, pequeñas y medianas empresas del sector industrial.

Toda vez que la micro, pequeña y mediana empresa constituye una importante fuente de empleo -aproximadamente el 69% de la población ocupada- el CIMO apoya específicamente a este tipo de empresas y sus trabajadores, buscando responder a las nuevas exigencias de la economía ante las nuevas condiciones de la producción y el mercado.

En la mayor parte de los países se ha registrado un cambio de enfoque en las políticas de empleo durante los últimos años. Cada vez se da más importancia a las políticas activas de mercado de trabajo, es decir, aquellas que inciden directamente en los cambios tecnológicos, la calificación de la mano de obra, la movilidad ocupacional y, finalmente, en la generación de capacidades de las empresas para mantener y aumentar el empleo. Se trata de esquemas de apoyo dirigidos a la educación vocacional, capacitación y entrenamiento de mano de obra, estímulos a la productividad y competitividad de empresas medianas y pequeñas y servicios públicos y privados de empleo. Los recursos no se transfieren directamente a los individuos, sino que se invierten en su preparación y desarrollo de habilidades para el trabajo.

Otro aspecto fundamental está relacionado con todo esto que se viene comentando aquí y es la vinculación de la industria con el sistema educativo superior. En concordancia con esta tendencia, en México se han instrumentado diversas políticas activas de este tipo, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyos objetivos fundamentales son: promover la capacitación de la población que se encuentra desempleada o que ha sido desplazada por la reconversión productiva, así como apoyar la introducción y desarrollo de programas de capacitación de trabajadores en activo de micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de mantener la planta productiva, generar empleo, mejorar las condiciones de trabajo y de ingreso y los niveles de calificación. Entre estas políticas se encuentran el servicio nacional de empleo; el apoyo a la capacitación y reentrenamiento de la fuerza de trabajo; la promoción del autoempleo y la microindustria; el desarrollo de programas emergentes de empleo; el fomento de la calidad, productividad y competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa y la modernización y cambio estructural de la capacitación. El CIMO coadyuva a cuatro de estas políticas.

Considerando las nuevas necesidades de innovación y adaptación tecnológica y competencias requeridas en los recursos humanos, el CIMO coadyuva a un aspecto central de la política de empleo: la capacitación del trabajo, proporcionando apoyos metodológicos y financieros, pero contextualizando dicha capacitación en el marco de desarrollo de consultorías de proceso, para que al mismo tiempo que permita a las empresas permanecer en el mercado y progresar a través del incremento de la calidad, productividad y competitividad, impacte directamente sobre las condiciones de trabajo, de ingreso y de bienestar de la población ocupada, que es su objetivo final.

De acuerdo con estas tendencias, CIMO otorga importancia fundamental a aspectos tales como el desarrollo de habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del proceso productivo y el desarrollo de capacidades para aprender continuamente.

Otro aspecto importante que considera el CIMO es la relación e interacción de micro, pequeñas y medianas empresas de una misma rama o que constituyen proveedoras de empresas más grandes, tendencia que se ha acentuado en los últimos años, de manera que se enriquezcan los procesos y la organización, a partir de las experiencias del conjunto.

El CIMO instrumenta un esquema de apoyo que contempla, a partir de las características y necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores, programas de financiamiento a la capacitación que parten y a su vez complementan las consultorías de procesos, enlazando consultores y capacitadores y con un acompañamiento continuo por parte del personal técnico del CIMO, durante todo el proceso. Este esquema de trabajo ha mostrado reiteradamente impactos positivos en los ámbitos de mejoramiento buscados por las empresas y por los trabajadores.

Una de las características centrales, en lo que se refiere a los esquemas de capacitación que apoya el programa CIMO, es que operan por demanda, es decir, parten de las características y necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores. Asimismo, funciona con base en la participación activa de los sectores productivos.

Su esquema de ejecución consiste en operar a través de las unidades promotoras de capacitación (upc), instaladas en el seno de las organizaciones empresariales intermedias, a fin de aprovechar su capacidad de convocatoria para construir grupos de empresas por rama, grupo de proveedores, temas o problemas comunes. Esta manera de operar, además de optimizar el uso de los recursos, ofrece la posibilidad de acercar entre sí a las empresas de una misma rama o giro de actividad o bien que atienden distintos tramos de una cadena productiva, favoreciendo su integración económica.

Una vez establecido el contacto de la upc con la o las empresas a atender, las upc y las empresas realizan, de manera conjunta, un diagnóstico básico y elaboran un programa de apoyo, a través de instrumentos de consultoría de procesos. Sobre esta base, se proporcionan los apoyos financieros parciales para el desarrollo de los programas de capacitación y consultoría que involucran a todos los niveles ocupacionales y áreas de las mismas en torno a indicadores de mejora. El promotor de la upc, como ya se mencionó, realiza una labor de acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

Por otra parte, en el nivel regional o local, la instancia de soporte y acompañamiento del programa son los comités ejecutivos locales, en los que participan las organizaciones y grupos empresariales locales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las unidades promotoras de la capacitación que se encargan de la operación directa del programa. El comité ejecutivo local tiene como función proporcionar directrices para el apoyo de ramas y programas prioritarios, de acuerdo con las características y necesidades locales o regionales.

Esta forma de operación imprime en el programa CIMO las características siguientes:

- * Descentralizado. Porque su operación se ubica en el nivel local a fin de responder efectivamente a la realidad específica de la empresa y de su región.
- * Participativo. Ya que sus metodologías de trabajo se basan fundamentalmente en la interlocución y experiencias de las propias empresas y los trabajadores, así como las de sus organizaciones.