

AÑO DE LA FORMACION PROFESIONAL

1964 - 1984



**CINTERFOR:
VEINTE AÑOS DE SOLIDARIDAD**

**CINTERFOR:
VEINTE AÑOS DE SOLIDARIDAD
1964 - 1984**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1984

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1984

02598
1211

Hecho el depósito legal n° 193.970/84

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es una agencia especializada de la OIT, establecida en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor las apruebe.

Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones de Cinterfor pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

JUSTIFICACION

He aquí una semblanza de Cinterfor.

No es un trabajo historiográfico, sino más bien una contribución basada en breves reconstrucciones sobre un pasado reciente y alimentada con testimonios, entrevistas, documentos gráficos y las orientaciones que han dejado sus directores.

Complementa, en todo caso, otra publicación que se efectuó hace diez años sobre los *Orígenes de Cinterfor*, de carácter estrictamente documental, ya que recogía todas las actas, informes y minutas que pautaron el ingreso del Centro a la comunidad internacional.

Ofrece, por ello, la que el lector tiene en sus manos, piezas que pertenecen

a un mosaico inacabado y en cuya factura colaboran todas las instituciones adheridas al Centro.

Si los dos tomos de *Orígenes* eran casi notariales, éste procura un enfoque más personal y testimonial, afirmado en la certeza de que los documentos viven a partir de los hombres que los redactaron y debatieron sobre ellos, a veces con una pasión que esos papeles no alcanzan a registrar.

Historia viva y personal, entonces, con algo de álbum de familia, de una familia bien avenida, claro está, porque es consciente de todo lo que ha contribuido a la comprensión y la amistad entre los pueblos, gracias a la asistencia técnica interna

cional que primero recibió y luego tomó en sus manos, para compartirla solidariamente.

Libro o álbum que se debe a la iniciativa planteada por Alberto Galeano Ramírez, ante la XXI Reunión de la Comisión Técnica, realizada en Kingston, en 1983. El delegado colombiano, en efecto, propuso que Cinterfor emprendiera, para el vigésimo aniversario del comienzo de sus actividades, un relato que repasara algunas etapas de una historia reciente, ocurrida apenas ayer, y que ahora se ilustra con algunos de los actores que la protagonizaron.

A todos ellos, y también a los ausentes, nuestro agradecimiento por su memoria y sobre todo por lo que hicieron.

INDICE

Prefacio, por Francis Blanchard	7
Introducción, por João Carlos Alexim	9
I - Reconstrucciones	13
La Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT recomienda la creación de Cinterfor	15
De cómo el Uruguay conquistó la sede y otras historias	17
La casa que Don Gerardo ayudó a construir	21
Semblanza y recuerdo de Eduardo Ribeiro de Carvalho	25
Donde cabe una familia cabe Cinterfor	27
II - Actores y testigos	29
Alberto Galeano Ramírez	31
Jorge Martínez Espinosa	32
Julio Bergerie	34
Italo Bologna	36
Robert Dannemann	37
Maurício Carvalho	38
Luis Balparda Blengio	39
Paulo Novaes	43
Guillermo del Campo C.	44
Arivaldo Silveira Fontes	45

III - Logros: expansión del sistema	47
IV - El pensamiento de los directores	55
Cinterfor visto hace diez años, por Julio Bergerie	57
Valorizar el trabajo femenino, por Eduardo Carvalho	59
Más allá de la certificación, por Eduardo Carvalho	61
La cooperación técnica horizontal, por Eduardo Carvalho	62
Los jóvenes y el aprendizaje, una preocupación permanente, por Jorge Martínez Espinosa	63
Tres ideas sobre el papel de la empresa en la formación, por João Carlos Alexim	65
Subcultura y empleo en el sector no estructurado, por João Carlos Alexim	67
Cada tecnología crea su propia sociedad y su propia formación profesional, por João Carlos Alexim	70
6 V - Anexos estadísticos	73

Francis Blanchard
Director General de la OIT



PREFACIO

Por haber impulsado activamente la cristalización y expansión del primer programa de cooperación técnica de la Oficina Internacional del Trabajo, este libro que conmemora veinte años de vida del Cinterfor me concierne personalmente y de ello me place dar testimonio en su prefacio.

En los años siguientes a la Segunda Guerra Mundial, el ajuste y el desarrollo del empleo y la formación profesional en el mundo to-

maron tal amplitud que, en 1950, nuestra organización resolvió extender sus actividades en esos dos campos a todos los continentes. Así fueron creadas las primeras oficinas regionales de la OIT en Bangalore, Estambul y São Paulo, con el cometido principal de aportar soluciones a los problemas de mano de obra.

Por la misma época, la Asamblea General de las Naciones Unidas dio comienzo al Programa Ampliado de

Asistencia Técnica — que con el tiempo se convirtió en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo —, fuente del financiamiento extraordinario requerido para llevar a cabo dichas operaciones. En ese contexto nuevo, la OIT y el Gobierno del Brasil concertaron en 1952 un acuerdo de largo alcance para el desarrollo de la formación profesional en América Latina. Ese acuerdo preveía el envío de un equipo de expertos al SENAI

y el otorgamiento de un centenar de becas de estudio. Gracias a éstas, muchos jefes de servicio y formadores de una quincena de países latinoamericanos pudieron perfeccionarse en seminarios y cursos que el SENAI, con la ayuda de la OIT, organizó a ese efecto. Así comenzó un intercambio que fue creciendo y aumentó considerablemente cuando países como Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, México, Perú, Uruguay o Venezuela solici-

taron a la OIT que les proporcionase asistencia técnica para realizar en mejores condiciones vastos planes de reforma o extensión de sus programas de formación profesional.

De esta manera se forjaron relaciones de trabajo cada vez más estrechas y frecuentes entre las instituciones de formación profesional y la Oficina Internacional del Trabajo. Esta colaboración no podía dejar de dar frutos, tal como parecen demostrarlo la expansión progresiva de los sistemas de formación profesional de dichos países o la rica sustancia de las conclusiones aprobadas por la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT (Buenos Aires, abril de 1961), cuando terminó el examen del tema de la formación profesional inscrito en su orden del día. Esto explica también la feliz convergencia de miras de todas las partes interesadas, en virtud de la cual esa Conferencia

adoptó una resolución en favor de la creación de un centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional y sentó así las bases de lo que es hoy el Cinterfor.

El Cinterfor, órgano *sui generis* que se inserta en el programa global de la Organización Internacional del Trabajo, ha respondido a la expectativa de sus fundadores. Concebido como un mecanismo de cooperación poco costoso para facilitar el intercambio de la ayuda mutua entre los países de la región, no sólo ha contribuido ampliamente a la difusión de los experimentos innovadores realizados en diferentes países, sino que ha creado un foro — su Comisión Técnica — donde los representantes nacionales proceden al examen de las políticas, sistemas y métodos de formación, y contribuyen así a fundamentar las propuestas de acción práctica que se van incluyendo año tras

año en el programa de actividades que el Centro lleva a cabo en la región.

Con toda seguridad, este mecanismo satisfizo una necesidad general, puesto que ha servido de prototipo. Prueba de ello es que la Organización Internacional del Trabajo ha creado, a requerimiento de sus miembros, otros centros regionales con objetivos y modalidades de funcionamiento más o menos similares en África, América y Asia, en campos tales como la formación, el empleo, la administración del trabajo y, muy recientemente, la seguridad e higiene en el trabajo.

Los testimonios que el libro recoge reflejan las vivencias individuales de muchos de los dirigentes y especialistas que han hecho un aporte personal a la construcción del Cinterfor. Por ser reveladoras de observaciones o pareceres sobre la trayectoria re-

corrida o los objetivos todavía por lograr, darán materia a muchas reflexiones en torno de esta original empresa de cooperación internacional.

Con cierta emoción y, por qué no confesarlo, algo de orgullo, me uno a ellos en esta evocación. Los métodos de trabajo del Cinterfor han tenido la virtud de crear nuevas relaciones entre los miembros de la Organización; relaciones de confianza, colaboración generosa y rico contenido técnico. Al festejar este aniversario, una nueva generación de dirigentes nacionales comienza a relevar progresivamente a la anterior, con lo que se reforzará la vitalidad de la empresa. No tengo dudas de que continuarán explorando el vasto campo de su competencia buscando soluciones adecuadas a cada situación nueva, con el impulso y la fe que caracterizaron la obra de los iniciadores del Cinterfor.

INTRODUCCION

Los aniversarios tienen el mérito de suscitar exámenes retrospectivos, en los que se evalúa el tránsito cumplido, para emprender luego la marcha hacia una nueva etapa.

Al redactar estas páginas introductorias, mis propósitos son algo más limitados: dejar constancia de algunas reflexiones para que susciten otras y prosiga así el diálogo que emprendió hace un cuarto de siglo la generación que constituyó el "grupo histórico" de la cooperación internacional organizada en torno a la formación profesional.

En veinte años, esta región ha cambiado. Con ella cambió también la formación profesional, aunque no su carácter.

Es una historia tan reciente que nos convierte, a muchos de nosotros, en protagonistas privilegiados y testigos comprometidos de un proceso en el que somos, simultáneamente, actores y deudores.

En veinte años, la formación profesional ha am-

pliado su mundo, ha enriquecido y diversificado sus métodos, ha visto crecer sus responsabilidades y cometidos, ha forjado nuevas ideas y, por ellas, se han abierto senderos antes no transitados. En estos veinte años se acuñaron concepciones que, experimentadas y apasionadamente discutidas en un principio, integran las elaboraciones teóricas y las prácticas que terminaron imponiéndose en casi todos los países de la región.

Antes, la demanda de mano de obra calificada subsanaba carencias; las instituciones, jóvenes y bien financiadas, podían practicar el método de la prueba y el error, porque los saldos eran siempre favorables. Otros órdenes de exigencias se han impuesto hoy, y para bien. Una planificación acertada y, sobre todo, una evaluación económica que reveló el costo por alumno formado, fueron indicando algunas fallas y omisiones que la aplicación de metodologías más eficientes podrían borrar.

Una formación que utilizara los rígidos moldes tra-

dicionales, implicaba necesariamente deserciones y fracasos de aprendices y participantes. Los cursos eran (y con frecuencia siguen siendo) largos, de modo que la salida profesional se veía lejana, cuando los apremios de la empresa y hasta los del propio aprendiz o participante, planteaban otro tipo de soluciones, más atentas a la realidad laboral y hasta humana.

La economía y la tecnología nos han impuesto renovadas responsabilidades, aunque — por fortuna — hoy tenemos una capacidad de respuesta, gestada en buena medida por la experiencia y el poder creador de la gente de esta región.

Ciertas tendencias de la política y la sociedad también nos han obligado a elevar el horizonte mismo de la formación profesional. Aquello que hace treinta o cuarenta años estaba obsesivo y hasta saludablemente apegado a los rigores de la producción y las necesidades de un puesto de trabajo, no sólo mostró sus límites como simple capacitación, sino que ha de-

bido extenderse además a vastos conjuntos de hombres y mujeres del campo y la ciudad que se encuentran fuera de los sectores modernos de la economía. Para ellos, todos los enfoques, los contenidos a enseñar, y hasta los modos y métodos de enseñanza tienen que ser distintos.

10 Avizorar el futuro es una tentación y, a veces, una necesidad, sobre todo en épocas de incertidumbre.

Buena parte de la humanidad se internó en los años 80, que ahora casi promedian, con dosis variables de ansiedad y perplejidad. Todo un ciclo de la economía mundial se cerró en los últimos tramos de la década pasada. Un conjunto de tendencias vinieron a culminar, o quizá a expresarse, en el alza del precio del petróleo, que colocó a la mayoría de las sociedades contemporáneas ante disyuntivas inéditas y provocó reacondicionamiento de fuerzas políticas y económicas que se encontraban alejadas de las previsiones corrientes.

La incidencia de estos

acontecimientos tuvo en la región perfiles muy desiguales y secuelas alarmantes, sobre todo en el campo de las finanzas y la deuda externa de varios países, donde ha adquirido dimensiones sobrecogedoras.

Cuando a esos reacondicionamientos de la economía mundial se suma la incorporación de las nuevas tecnologías que rigen actualmente la producción, resulta relativamente obvio prever cambios estructurales, reajustes en el mercado mundial y mutaciones en la composición y calificación de la fuerza de trabajo, lo que arrastrará inevitablemente a la formación profesional.

Obvio no equivale a decir sencillo, porque si bien los grandes trazos son evidentes, descender a los detalles se convierte en una tarea algo más ardua que exige hipótesis bien planteadas, multitud de estudios parciales y atenta observación de los efectos iniciales que esos cambios tendrán en las calificaciones. Cinterfor, con la colaboración y asistencia de las instituciones, ya se

ha sumergido en tales investigaciones.

En ese conjunto de tendencias hay algunas, las demográficas, que no son modificables en el corto plazo y por lo cual determinarán ciertas rigideces que ya se encuentran entre nosotros.

Según estudios recientes, la fuerza de trabajo de la región, calculada en 170 millones hacia 1975, se duplicará para fines de siglo. Las proyecciones practicadas indican que la tasa actual de crecimiento económico no alcanzará a absorber los nuevos contingentes de jóvenes, mujeres y hombres, que exigirán incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo.

A esos millones, que crecen a razón de un 3 % anual, habrá que proporcionarles empleos productivos y, previa o paralelamente, la educación y la formación que los tornen aptos para desempeñarlos.

Tanto o más grave que el desempleo abierto y confeso, es la subocupación, que según la OIT afecta en nues

tros países al 30 % de la fuerza de trabajo. Desempleo, subempleo y carencias educativas y de calificación, formalizan un círculo muy resistente. No deberíamos aceptar que, en la región, tener un empleo siga constituyendo un privilegio.

Ante las transformaciones y las tendencias, la formación profesional no se encuentra inerte desde el punto de vista intelectual y conceptual. Las barreras que existen son, en todo caso, de naturaleza financiera y de organización, dada la magnitud del problema. Aquí mismo se percibe la necesidad de un cambio de registro que armonice con las responsabilidades que se le fueron atribuyendo a la formación profesional.

Animada inicialmente, como ya dijimos, por propósitos muy apegados a las razones de la producción y la productividad, sobre todo en el sector industrial moderno, la formación profesional fue impregnándose de contenidos y objetivos sociales, apenas entrevistados en sus comienzos.

Aceptada la magnitud y la responsabilidad, la masificación ya ha exigido que se crearan modalidades más baratas de formación. Habrá que insistir sobre este camino, teniendo en cuenta que la formación profesional institucionalizada, pese a sus enormes contribuciones, no podrá encarar por sí sola esa tarea, que exige una concertación de esfuerzos y acciones.

Por lo demás, calificación no es sinónimo de empleo. Ya se sabía de antes, pero esta conclusión, tan sensata, ha sido proclamada en decenas de encuentros, seminarios y reuniones promovidas por Cinterfor en estos veinte años. En consecuencia, por mucho que nos empeñemos en capacitar, serán vanos los esfuerzos que no vayan acompañados por una política de empleo, remuneraciones y distribución del ingreso.

- o -

Como apuntes pertenecientes a un conjunto más vasto de reflexiones a las que Cinterfor ha contribui-

do constantemente, con lo expuesto quizá alcance. Mucho más se ha dicho, que no vale la pena repetir, y mucho más está por decir y sobre todo por hacer. Lo que importa subrayar es que el Centro no partió de cero; por el contrario, surgió y se benefició de un generoso movimiento de ideas y de la conciencia muy firme de los beneficios de todo orden que se extraen de la asistencia técnica internacional, cuando ella opera sobre bases igualitarias y solidarias.

Los materiales que aporta esta publicación constituyen apenas una mirada sobre el pasado reciente. Son un breve alto en el camino, ni siquiera demasiado complaciente por la obra cumplida. No es una visión orgánica y tampoco practica el rigor histórico, quizá porque la perspectiva temporal no es todavía la suficiente y seguramente porque ella no pertenece al rol de cometidos y objetivos que con total precisión se le atribuyeron al Centro.

Quiere, eso sí, ofrecer un justo homenaje al "grupo histórico" de la asisten-

cia técnica internacional organizada en torno a la formación profesional, a esa generación de servidores públicos algunos de cuyos miembros se han alejado y otros han iniciado el retiro.

En veinte años, la región ha cambiado, como han cambiado las instituciones, la propia formación profesional y, en consecuencia, también Cinterfor. Las instituciones se han multiplicado y una nueva generación de administradores y técnicos se ha unido a la comunidad de la formación profesional. Pero no se perciben disensos, rupturas ni discordias generacionales; por el contrario, las condiciones materiales y las corrientes de ideas han impuesto la continuidad, la ampliación, la variedad, la reafirmación de actitudes y el renovado consenso en cuanto a fines y métodos.

La creación de Cinterfor es historia cercana y, por fortuna, viven casi todos los que participaron en esa tarea colectiva, en la que resulta tan difícil a veces discernir grados menores o mayores de participación.

Toda fundación es un proceso: requiere un período de gestación y una sucesión de decisiones y un concierto de voluntades que por cierto en varios momentos coagulan y se registran en un acta o en un documento. Pero no confundamos el registro con la cosa, cuando ésta consiste en el don tan inmaterial de colaborar, de participar, de ofrecer, y se traduce en una actitud abierta y altruista.

Mientras se mantenga ese don, puede darse por buena y fecunda la asistencia técnica internacional aplicada a la formación profesional, que es la causa en la que todos militamos.

João Carlos Alexim
Director de Cinterfor

I - RECONSTRUCCIONES

Ellos estaban allí:

LA SEPTIMA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA OIT RECOMIENDA LA CREACION DE CINTERFOR

Julio Bergerie, Maurício Carvalho,
Robert Dannemann.



En abril de 1961 se reunió en Buenos Aires la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo tercer punto del orden del día se refería a la formación profesional. La comisión que atendió ese punto estaba integrada por veintiocho miembros (doce gubernamentales, diez empleadores y seis trabajadores). Examinó el Informe III, preparado por la OIT.

Releído hoy ese informe, veintitrés años después que circulara por las mesas de la comisión, sigue impresionando como un libro concep-

tualmente sólido e inmejorablemente documentado; osenta la mejor factura intelectual de la OIT. Rescatado hace diez años de los estantes de la biblioteca de Cinterfor, para que integrara el primer tomo de una obra en dos titulada *Orígenes de Cinterfor* (el segundo contiene la recopilación de documentos que

pautaron el nacimiento del Centro), ese informe/libro ya ha agotado dos ediciones. Retitulado *Situación de la formación profesional en América Latina hacia 1960* mantiene su vigencia y sigue siendo una obra de consulta insoslayable en un tema que ya posee tanta historia como prestigio.

El informe tuvo, entre otros méritos, el de la oportunidad. Cayó en las mejores manos y en un momento en que todas las circunstancias maduraban para culminar en una iniciativa de filiación múltiple y altamente calificada. Por un lado, la mayoría de los paí-

ses de América Latina tenían alta conciencia de la necesidad de elevar el nivel de calificación de su mano de obra, en momentos en que la ideología desarrollista predominaba política e intelectualmente. Por otro, se contaba con el dinamismo de instituciones de formación profesional jóvenes y realizadoras, como el SENAI y el SENAC de Brasil, el SENA de Colombia y el INCE de Venezuela, que conquistaban territorios propios.

Esta codicia de la formación profesional, alentada por dirigentes tan lúcidos como comprometidos, forjó una suerte de alianza internacional con sus colegas de la educación técnica (los de Argentina y Uruguay, por ejemplo) y los funcionarios de la OIT. Aisladas en sus países, las instituciones de formación profesional habrían igualmente prosperado; pero ya conocían el sabor del éxito, el prestigio y, por su puesto, los aportes técnicos de la cooperación internacional. Los colombianos ya habían recibido la asistencia brasileña del SENAI en momentos en que se gestaba el SENA. Mientras tanto, la OIT observaba esos desplazamientos, los estimulaba y coordinaba con esa marcha precisa y lenta que pone en sus mejores empresas.

Efectivamente, el camino estaba preparado y señalizado. Los dirigentes de las instituciones de formación profesional ya se co-

no¹cían personalmente gracias a algunos encuentros internacionales y sobre todo tenían una conciencia muy clara de los beneficios a extraer si la ayuda mutua que hasta ese momento se había concedido informalmente podía cuajar en un enlace más orgánico y sistemático.

La oportunidad la prestó la Séptima Conferencia, un informe brillante y la solidaridad formal de colegas que se habían convertido ya en amigos. El informe, sin embargo, porque era abultado debió ser rehecho y sintetizado en una noche, para tornarlo manejable por los miembros de la comisión.



Rodolfo Martínez Tono, Oscar Palacios Herrera, Gerardo Lassalle.

16

En definitiva, pues, la comisión consideró cuatro proyectos de resolución que habían sido presentados por diferentes miembros, sobre los siguientes temas: formación profesional, creación de un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, asistencia técnica en materia de mano de obra, y evaluación y planeamiento de la mano de obra. Las resoluciones, sometidas a la conferencia por la Comisión de Formación Profesional, fueron aprobadas por la conferencia en su décima sesión, el 20 de abril de 1961.

La segunda resolución es muy breve: tiene cuatro considerandos y seis artículos. El artículo 2 enumera en cuatro literales las que serían las funciones

principales de dicho Centro:

"a) reunir la documentación relacionada con todos los aspectos de la formación profesional y establecer a ese efecto, los contactos necesarios con los varios organismos especializados en la materia;

"b) difundir esta documentación en forma apropiada entre los organismos nacionales interesados;

"c) adelantar, a pedido de los organismos nacionales, investigaciones de todo índole relacionadas con la organización general y

técnica de la formación profesional;

"d) preparar material didáctico de formación profesional, de acuerdo con las necesidades o solicitudes de los organismos interesados."

La Comisión de Formación Profesional estuvo integrada por veintiocho miembros, o más si se cuentan los suplentes. En esa lista se encuentran nombres que han dejado profunda huella en la historia de la FP, a la que dotaron de una conciencia de sí misma y de su proyección nacional e internacional, lo que es jus

to destacar y reconocer. Estas figuras (auténticas personalidades) no han sido erosionadas por el tiempo. Entre los miembros gubernamentales: Rodolfo Martínez Tono por Colombia y en ese entonces Director del SENA, que fue ponente de la comisión; y Oscar Palacios Herrera, por Venezuela y Director del INCE. De los miembros empleados, dos por Brasil: Maurício de Magalhães Carvalho (Director del SENAC) y Robert Dannemann, también del SENAC; por Uruguay, Carlos Végh Garzón, miembro del Consejo de Administración de la OIT, donde siempre alentó y apoyó la obra de la formación profesional. En la secretaría de la comisión, Julio Bergerie.

Hay otros nombres que importan, aunque no integraron la Comisión de Formación Profesional. Entre los asesores técnicos de la delegación argentina, Gerardo Lassalle, en ese entonces Director del Centro de Productividad de Buenos Aires y posteriormente coordinador de proyectos de Cinterfor; Juan José Darú, alto funcionario del CONET hasta hoy; y Perla Roqué de Marinelli, actualmente Directora de la Oficina de Área de la OIT en Buenos Aires.

En Buenos Aires, en abril de 1961, no se congregaron todos los que habrían de protagonizar la formación profesional durante los años 60. Pero casi todos estuvieron allí.

DE COMO EL URUGUAY CONQUISTO LA SEDE Y OTRAS HISTORIAS

Han pasado dos largas décadas, pero los recuerdos fluyen vivaces y exactos de su memoria. Abandonó la educación técnica y la formación profesional, pero se nota que el tema le apasiona y sigue interesándole, que le atrae y se duce. Se llama Luis Balparda Blengio y fue el hombre que logró que Cinterfor fijara su sede en Montevideo.

Hizo, por cierto, cosas más importantes en su vida, entre ellas dirigir la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), durante cinco fecundos años, de 1960 a 1965. Fue Ministro de Industria y Comercio, de 1972 a 1973, en momentos muy difíciles para su país. Es, sobre todo, un profesional prestigioso, que ha cumplido una intensa carrera desde que se recibiera de ingeniero industrial a los veinticuatro años. Crió también una familia de la que se siente orgu-

lloso: siete hijos y cuatro nietos.

Su currículum es tan extenso como variado, con bruscos ingresos y egresos de la función pública intercalados con largos remansos en la actividad privada, en la que confiesa sentirse muy cómodo. Si acepta ser y hasta se ofrece como servidor público (e insiste a veces que sea en términos honorarios) se debe a que, en definitiva, la clave de su personalidad se encuentra en una conciencia vigilante que asume responsabilidades sociales e incluso las busca, porque sabe que algo puede aportar al bien común.

Desea explicitarlo con claridad: se sabe apoyado y obligado por sus hijos y su esposa, quienes siempre siguieron atentamente sus avatares. Su esposa, en particular, lo rodea devotamente, aventando fatigas y "diciendo siempre la ver-



Luis Balparda Blengio: nuestra independencia preocupaba a Paul Cassan.

dad, cuando todos callan".

De todo esto el ingeniero Balparda habla muy poco, pero se deduce más del fervor que pone en sus palabras y hasta de los libros que se encuentran en la biblioteca de su gran apartamento sobre la avenida 18 de Julio, en Montevideo. Una codiciable edición del siglo XVIII, en latín, de la Biblia y un discreto crucifijo sobre un panel de madera, alcanzan para situar un pensamiento, un carácter, una devoción, y bastarían para explicar los fundamentos de sus aportes

a la educación técnica y la formación profesional.

El ingeniero Balparda fue profesor tanto en la enseñanza secundaria como en la universitaria y durante los años 50 integró un grupo de estudio (casi una pena, dice ahora) que examinaba las cuestiones que planteaba la educación en el Uruguay. En febrero de 1960, Martín R. Etcheberry, Presidente del Consejo Nacional de Gobierno, le solicitó que aceptara el cargo de director general de las escuelas politécnicas (UTU).

ESTAS RUEDAS MUELEN FINO

Durante un año se dedicó a conocer minuciosamente la institución, organismo complejo, hoy centenario, que imparte formación para todos los sectores económicos, y que entonces estaba dotado de un consejo de once miembros e integración múltiple que presi-

formación profesional."

dió y cuya colaboración era preciso conquistar. Entre los problemas planteados se encontraba el de la asistencia técnica internacional, complementada con interesantes posibilidades de financiamiento y donaciones.

En agosto de 1960 recibió la visita de Paul Cassan, Director de la Oficina Regional de la OIT, quien efectuaba una gira por América Latina destinada a ambientar favorablemente una iniciativa que se estaba gestando acerca de la creación de un centro de investigación y documentación en formación profesional, la que al año siguiente se plantearía ante la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, a efectuarse en Buenos Aires.

Hoy el ingeniero Balparda prefiere retroceder a lo que él llama los "antecedentes lúcidos que tuvo Cinterfor como idea" y que remonta algo más atrás. "El primer antecedente que yo conozco se encuentra en el Quinto Congreso Latinoamericano de Sociología, efectuado en Montevideo, en 1959. Robert Dannemann, miembro de la delegación de Brasil, presentó en la comisión sobre efectos sociales del desarrollo económico, una ponencia sobre la posibilidad de crear un instituto o centro de investigación sobre

Sea como fuere, Paul Cassan, durante la entrevista, dijo al ingeniero Balparda que la OIT creía percibir cierto desinterés de la UTU por los programas y proyectos de la OIT, por lo cual anunciaba la posibilidad del retiro de su misión. "Me dijo, además, que sería una pena, ya que existía la idea o iniciativa de establecer un centro interamericano especializado. De mi parte, no podía permitir de ninguna manera el alejamiento de la misión de la OIT, porque necesitábamos asesores. En el Uruguay, excepto algunos miembros del cuerpo de inspectores de la UTU, muy pocos se habían dedicado a estudiar los temas de la formación profesional, en tanto que la OIT los tenía y muy calificados."

El ingeniero Balparda, pues, dio un golpe de timón y poco después quedaron establecidos los fundamentos de varias innovaciones, entre ellas un departamento de estadística y el Instituto de Capacitación Técnica, destinado este último a la formación de instructores. Ambas iniciativas contaron con la asistencia de la OIT, el Fondo Especial de las Naciones Unidas y la AID, tanto en equipamiento como en asesores.

Mientras tanto, la conferencia de Buenos Aires

había aprobado, en abril de 1961, cuatro densas resoluciones sobre formación profesional y mano de obra, una sola de las cuales, la más escueta, se refería al futuro Cinterfor.

Aprobados los principios, otros mecanismos se pusieron en marcha a los efectos de asegurar que la gestación del Centro culminara en un organismo internacionalmente viable y dotado de la trama de acuerdos políticos y financieros que, además, lo tornaran útil y adecuado para el cumplimiento de las funciones y metas que se le estaban atribuyendo. En esta tarea intervinieron muchos, desde los funcionarios de la OIT y los dirigentes de las instituciones de formación profesional entonces existentes (pocas, en realidad), hasta los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Estas ruedas muelen fino y prolijamente, para reducir choques y conflictos a un mínimo aceptable, y para consternación de los impacientes.

EL GRAN PARTIDO

Según los acuerdos de principio adoptados y las resoluciones del Consejo de Administración de la OIT, era preciso avanzar un par de pasos y se convino en convocar dos reuniones técnicas preparatorias, una pa-

ra 1962 en Bogotá y otra para 1963 en Río de Janeiro.

"El gran partido se jugó entonces, con un primer tiempo en Bogotá y un segundo en Río", recuerda ahora el ingeniero Balparda con alusiones que revelan otros aspectos de su personalidad.

En Bogotá, el Director de UTU integró la comisión de redacción junto con Palacios Herrera de Venezuela, Dannemann de Brasil, Caraccioli de Chile, Harmon de Estados Unidos y Romero de Perú.

"Analizamos las propuestas de la OIT, a las que fuimos depurando y ajustando, para que coincidieran con el sentir de la reunión. Nuestra independencia preocupaba a Paul Cassan. Secretario de la comisión era Julio Bergerie, que se alarmaba de lo que decíamos. Dannemann y yo hicimos los cambios que creímos convenientes y todo salió como queríamos."

"En Bogotá, el Uruguay ofreció la sede del Centro y aparecieron otras candidaturas. Argentina y Brasil también mostraron interés, en principio, de constituirse en sede. Aprovechamos nuestras tradiciones históricas y concedimos a ambos países la posibilidad de que el Centro se ins-

talara en el medio y obtuvimos algo así como el asentimiento de nuestros grandes vecinos. Sucedió que nos enteramos que Colombia y Venezuela también se postulaban, pero a mí me entusiasma la perspectiva de formar investigadores si el Centro se instalaba en Montevideo. Al final se fueron transformando los tonos de luces y sombras de la reunión y de esta controversia, de modo que las candidaturas se redujeron a dos: Uruguay y Colombia. Por su parte, Paul Cassan ejercía sus buenos oficios diplomáticos y conciliaba".

En términos formales, empero, el primer tiempo de ese gran partido finalizó empatado. Según registran cauta y neutramente las actas (parág. 34), "Se acordó abstenerse de fijar criterios técnicos para la determinación de la sede del Centro y dejar esta materia a la consideración de los propios gobiernos y del Director General de la OIT." En otras palabras, el resguardo era de naturaleza política, negociable a otro nivel. Por las dudas, se establecieron, en el párrafo siguiente, las responsabilidades en materia de local, personal, equipos y financiamiento del país que diera acogida al Centro.

"En esa primera reunión preparatoria — dice el in-

geniero Balparda — lo decisivo fue el conocimiento de las personas. Ellas son el país y la institución que representan, pero el carácter y la personalidad de cada uno influyen en las decisiones. Este conocimiento nos benefició. También conocimos los mecanismos de la OIT y cómo se encarnan en sus funcionarios".

"El Uruguay tenía ciertas desventajas, por ejemplo, frente a Brasil, que contaba con dos instituciones poderosas como el SENAI y el SENAC, dotadas ya de arraigo y prestigio, en tanto que la UTU carecía de proyección internacional. Pero yo había resuelto que el Centro se instalara en Uruguay."

"En primer lugar, obtuve, a mi regreso, la resolución favorable del Consejo de UTU. Ninguna otra institución nacional opinó. En el Ministerio de Instrucción Pública, por donde llegaba UTU a los poderes del Estado, disponía de dos grandes amigos, que me apoyaron. Uno era el Ministro, Eduardo Pons Etcheverry, y otro el Subsecretario de Estado, Enrique Beltrán, un apasionado de la enseñanza y en particular de la enseñanza técnica. Enrique Beltrán concedió un apoyo indeclinable a la UTU, sin el cual no habríamos podido hacer absolutamente nada."

"El canciller uruguayo era Alejandro Zorrilla de San Martín, persona de mi amistad, gran patriota, quien se mostró entusiasmo, casi desmedidamente, con la posibilidad de que una agencia internacional quedara vinculada a nuestro suelo. Antes que yo viajara a Rio, en junio de 1963, me dijo: 'Tú te vas con todas las atribuciones que necesites para que el Centro quede entre nosotros.' Del Consejo de la UTU obtuve un respaldo muy sólido, ya que se acordó que si el ministerio correspondiente no integraba la suma que en ese momento se exigía como prenda de la oferta para que el Uruguay se convirtiera en sede, la reservaba de su propio presupuesto. Así provisto fui a la reunión de Rio."

Allí el SENAC había montado un eficiente servicio de secretaría. La reunión fue presidida por el dueño de casa, Maurício Carvalho. El ingeniero Balparda fue ponente e integró la comisión de redacción con Dannemann y Romero (con quienes ya había trabajado en lo mismo, en Bogotá), Walsh de Estados Unidos y Rodolfo Martínez Tono de Colombia.

Las actas no registran el momento de decisión, por que formalmente no correspondía a ese ámbito, de acuerdo con la resolución

anteriormente citada de la reunión de Bogotá y que se había limitado a establecer los principios y procedimientos. De todos modos, la discusión se planteó en los pasillos.

"El punto se había tornado difícil para todos, incluso para la OIT. Pero la UTU ya había manifestado públicamente que no sólo le interesaba que el Centro se radicara en el Uruguay, sino que además había resuelto reservar el dinero de su propio presupuesto. Además, el apoyo del gobierno uruguayo era total. Esto impresionó, por cierto, por que era una jugada que zanjaba la cuestión."

"Pero Colombia no cedía. El señor Cassan, al ver que las cosas se le complicaban, conversó para encontrar una solución conciliatoria, consistente en que la sede quedara en Colombia y la dirección fuera mía. Encontró un rechazo. Ante la sugerencia de Cassan, reaccioné violentamente. Contesté que yo estaba allí para defender a mi país, no mi candidatura. Carecía totalmente de vocación para ser director y menos claudicando de mis obligaciones primigenias: pensaba retornar a la actividad privada, mi verdadera vocación, al término de mi período de designación en la UTU. Me molestó que alguien pensara que era ne-

gociable la posición que llevaba a la reunión. Los delegados tienen que pelear para beneficiar a su país, no para beneficiarse ellos personalmente. Estuve incluso a punto de retirarme de la reunión, pero no podía abandonar mi propósito, que era conquistar la sede de Cinterfor. En definitiva, el incidente fue positivo, porque telegrafíé al Ministerio de Relaciones Exteriores, el que contestó que ya había hecho el depósito de dinero, lo cual decidió definitivamente la cuestión."

El gran partido del ingeniero Balparda había finalizado con su triunfo.

DONDE HUBO FUEGO

Se iniciaron, después de Rio, las gestiones de rutina, que culminaron el 16 de diciembre de 1963, con la firma del acuerdo entre el Gobierno del Uruguay y la OIT.

Las actas de la segunda reunión preparatoria indicaban el comienzo del programa de actividades de Cinterfor, cuya apertura tuvo también lugar en Rio, al año siguiente, con un seminario previo a la Primera Reunión de la Comisión Técnica. Otra vez fue ponente el ingeniero Balparda, que presentó dos sólidos informes con los resultados de una amplia gira

de estudio. Uno se refería a la *Organización de la formación profesional dentro de la empresa en Francia* y el otro a la *Organización de la formación profesional dentro de la empresa en Estados Unidos*. Ambos trabajos eran complementarios con los dos que aportaba un colega argentino de Balparda, el ingeniero Gerardo Lassalle. Con expositores de este calibre el seminario tuvo que ser un éxito. Para Cinterfor fue un comienzo auspicioso.

Mientras el Centro se alojaba en un modesto apartamento, en la UTU se proyectaba el edificio que alojaría al Instituto de Capacitación Técnica. Cuando finalizaba la construcción, se instalaron los equipos y las máquinas suministrados por la asistencia técnica internacional.

El nuevo gobierno que surgió de las elecciones de 1962, había confirmado al ingeniero Balparda en la dirección general de UTU, pero él igualmente renunció para retornar a sus actividades profesionales. Entendió quizá que su misión estaba cumplida. "Dejé en la UTU una gran parte de mi ser. Me consustancié con una juventud ansiosa de aprender porque necesitaba trabajar, lo que implica una responsabilidad muy grande para quienes dirigen

y orientan esa enseñanza."

Finalizado ese período de cinco años en la UTU, el ingeniero Balparda creyó que para él se terminaba definitivamente la formación profesional. "Por cierto que la apliqué y la solicité como ingeniero de empresas. Hay deficiencias muy grandes en la industria de nuestro país en lo que tiene que ver con la capacitación, sin contar que un problema, grave y paralelo, de la enseñanza técnica es la frustración que crea en sus egresados el exceso de mano de obra calificada cuando faltan puestos de trabajo para ella."

Muchos años después, su sentido de la responsabilidad determinó un breve retorno a la formación profesional. En 1979 se enteró por la prensa que se había creado el Consejo de Capacitación Profesional (COCAP) y espontáneamente ofreció sus servicios, siempre que fuera en términos honorarios. La presidencia del ingeniero Balparda se extendió apenas por seis meses, ya que renunció por discrepancias en materia de financiamiento.

Impetuoso y dinámico pese a encontrarse al borde de los sesenta años, el ingeniero Balparda considera que su vínculo con la formación profesional se encuentra definitivamente

clausurado. Sin embargo, cada vez que se le habla de ella, o de su paso por la UTU, se reaviva su interés, que desborda en anécdotas y reflexiones apasionadas. Donde hubo fuego, cenizas quedan.

Hace poco, por azar, el ingeniero Balparda fue descubierto por Maurício Carvalho en medio de la multitud que poblaba el aeropuerto de Montevideo. Los viejos amigos se confundieron en un abrazo. Allí comenzó este repaso de una historia no tan lejana, que los tuvo a ellos dos, junto con otros, de protagonistas. Una historia quizá menor, pero que se tornaría ininteligible si no se hubiera dispuesto sobre la trama del compañerismo y de la amistad, si no hubiera sido alimentada por una lúcida responsabilidad social, si no se hubiera asentado sobre un grupo en definitiva pequeño de personas capaces de apasionarse por el destino de una empresa que habían asumido conscientemente y de la cual mantienen vivas, fraternales controversias que sobreviven al paso del tiempo.

El grupo inicial se dispersó, pero antes de la diáspora dejó una obra sólida, a la que todos vigilan desde lejos. La formación profesional marca a quienes transitan por ella.

LA CASA QUE DON GERARDO AYUDO A CONSTRUIR

Gerardo Lassalle: la foto fue tomada por Paulo Novaes.



21

Acassuso era, en los años cuarenta, un suburbio unido al centro de Buenos Aires por ferrocarril. Sus calles apacibles y arboladas, sus casas de estilo francés o inglés, todas en jardinadas, aludían a una clase media próspera y segura de sí misma, como era la Argentina de aquellos años. Ese fue el lugar que eligió Gerardo Lassalle para levantar su casa y criar su familia. Era un joven ingeniero industrial, de ascendencia hispano-francesa, que venía de instalar una fábrica de hilados en Paraguay.

La casa de don Gerardo todavía existe, aunque él no vive más en ella. Es un

chalet sólido y sobrio, que se fue ampliando a medida que la familia se multiplicó. El arquitecto fue su hermano, pero don Gerardo, por supuesto, vigiló diaria y metódicamente cada detalle de la construcción. Está destinada a durar muchos años, porque una casa revela el carácter de quien la construyó.

Acassuso ha cambiado. Al igual que todas las localidades bonaerenses que se extienden hasta El Tigre, ha sido devorada por la gran ciudad. Alrededor de la estación del tren se levantan enormes torres de apartamentos. Es preciso caminar unas cuadras para reencontrar la curva sedan

te de sus calles y el perfume de sus jardines, donde persiste su atractivo.

JUSTICIA DE LA MEMORIA

Definitivamente retirado, don Gerardo, por quince años Jefe de Proyectos de Cinterfor, habita ahora en un breve apartamento, cerca de su vieja casa, acompañado por una solícita enfermera que lo quiere y estima, como todas las personas que lo han tratado en su prolongada vida. Durante dos mañanas, a fines de este verano, don Gerardo buscó en su memoria los fragmentos más apetecibles de su paso por Cinterfor. Habló poco de sí mismo y mucho de los demás.

Sobre todo, calló discretamente, como el hombre de confianza que siempre fue.

Con los años, la memoria, que es selectiva y al seleccionar hace justicia, deja paso a ficheros, archivos y documentos, que no se custodian en Acassuso sino en Montevideo, donde de datos y fechas quedan confirmados. Lenta y tenazmente, el cerebro sigue imponiéndose sobre el cuerpo doblegado por la enfermedad.

De la biblioteca del Centro, segunda tierra de la memoria, surge el volumen que confirma una modesta alusión de don Gerardo. Se trata del *Informe prelimi-*

nar sobre formación en la empresa. Argentina, Chile, Uruguay, cuya redacción le fue encomendada por Eduardo Carvalho para el primer seminario que organizó Cinterfor, en Rio de Janeiro, 1964, y en la que su autor actuó como expositor y no como funcionario del Centro. Son más de un centenar de páginas, en formato mayor, muy densas y descriptivas, cubiertas con planos, diagramas y cuadros estadísticos. Aunque comienzan a amarillear, ofrecen hoy algo más que una constancia histórica porque los datos alimentan observaciones que mantienen su vigencia y, sobre todo, porque el tema fue profundizado con método, precisión y rigor. Se advierte el estilo de don Gerardo, el que imponía bondadosamente a todos los que trabajaban con él, al equipo de sus colaboradores, a la gente de Cinterfor. En ese modelo nos reconocemos todos, como en un espejo.

El documento, hoy lo comprendemos, debió certificar el buen comienzo de las actividades de un organismo incipiente, quizá de destino incierto, que en su primera aparición pública marcaba, con esa tarjeta de presentación, un estilo, un rumbo, una promesa. Los primeros pasos eran alentadores y el organismo que así se echaba a andar podría ser viable y particularmente útil. A juzgar

por el interés despertado por el seminario sobre planificación, y que se trasluce en las conclusiones, el primer eslabón había soldado bien.

Eduardo Carvalho conoció a don Gerardo en Chile, donde el primero, hasta hacía un tiempo funcionario del SENAI, era jefe de misión de la OIT, con un homólogo que se llamaba Guillermo del Campo. Eduardo Carvalho había asumido simultáneamente el cargo de director de ese centro en *status nascens* y necesitaba organizar su propio equipo en Montevideo. Avido buscador de talentos, comprendió de inmediato la calidad intelectual del trabajo presentado por el expositor y, en un documento para la Segunda Reunión de la Comisión Técnica (Montevideo, julio de 1965), aparece esta anotación: "Se ha llegado a un acuerdo con el ingeniero Gerardo Lassalle, de Argentina, que aceptó hacerse cargo de esta evaluación en Argentina, Chile y Uruguay. Cabe recordar que el ingeniero Lassalle ha estudiado las actividades de formación profesional en estos países en la oportunidad de la preparación del informe sobre formación en empresas para el seminario de planificación..."

La alianza se había formalizado y sus primeros frutos fueron, en 1965,

tres volúmenes titulados *Evaluación de los medios nacionales de formación profesional que podrán ser empleados en los programas regionales*, del que la biblioteca conserva dos, ambos inéditos, uno sobre Chile y otro sobre Uruguay. Un inventario precursor, como se ve, porque se trataba de identificar lo que luego, traducéndose del inglés, se conocería como "centros de excelencia", es decir, uno de los instrumentos clásicos para concretar en la práctica lo que postulaba la constitución de Cinterfor: fomentar la cooperación permanente y activa entre las instituciones de formación profesional.

Otros resultados de esa alianza fueron una amistad que el tiempo fortaleció y un plan de trabajo que contenía el sello de dos personalidades complementarias: la imaginación y audacia de Eduardo Carvalho con la prudencia, el rigor metódico y la pasión por el orden de don Gerardo.

De esta alquimia exitosa nadie tiene la fórmula, porque suele ser única e irrepetible; pero ella que daría mutilada si no se indicara la presencia de un tercer elemento: la atenta, respetuosa, diplomática interpretación de las necesidades manifiestas de las instituciones, por ese entonces jóvenes, ambiciosas

y muy conscientes de los beneficios de toda clase que extraerían al elevarse internacionalmente la cooperación y asistencia técnica que se prestaban mutuamente.

ENCUENTROS

Cuantiosas dosis de amistad y comprensión personal hubo en los comienzos de Cinterfor, según lo prueban los testimonios de los protagonistas y que vendrían a ser, dichas dosis, como el ingrediente que debe añadirse a la reseca enumeración que figura en actas y documentos oficiales.

En esta trama personal existió, según lo recuerda ahora don Gerardo en Acassuso, el momento de la entrevista y el ofrecimiento formal, que ocurrió hacia fines de 1964 y en un lugar bien preciso: el hotel Victoria Plaza de Montevideo. Eduardo Carvalho solicitó los servicios profesionales de don Gerardo (ciudadano naturalizado argentino, 58 años de edad) para encargarse de las cuestiones técnicas del Centro y que por cierto se transformó en una colaboración que abarcó mucho más de lo que establecería el contrato inicial.

En esos meses el Centro tenía que adquirir su forma. Abandonó el despacho que le habían cedido en las oficinas del Programa de

las Naciones Unidas para el Desarrollo y el 12 de diciembre de 1964 pasó a ocupar su primera sede, un apartamento en la calle Cuareim, por el que se pagaba una renta mensual de noventa dólares. Según revelan los presupuestos que se presentaron a las reuniones de la Comisión Técnica, el dinero no abundaba (nunca abundó), pero con ingenio y buena administración se le hacía rendir. Hacia 1965, la lista de proyectos esbozados y en trámite era amplia y registraba las inquietudes de las instituciones, percibidas con total lucidez, por que muchas siguen vigentes en el programa de actividades. Esta permanencia certifica los sólidos cimientos de la construcción.

Don Gerardo, entonces, no era nuevo en las cuestiones planteadas por la capacitación de la mano de obra, que debió abordar como ingeniero en su primer trabajo profesional, durante la construcción de la cuarta línea, Constitución-Retiro, del subterráneo de Buenos Aires. Mucho más tarde, siendo director del Centro de Productividad de la Argentina, integró la delegación de su país de adopción a la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT (Buenos Aires, 1961), en la que un estupendo informe de Secretaría ambientó una minuciosa resolución que

recomendaba crear un centro encargado de promover la cooperación entre los servicios nacionales de formación profesional.

Don Gerardo se había recibido de ingeniero industrial en 1927, a los 21 años, con las máximas calificaciones, aunque este último dato no lo ha proporcionado él sino un colega suyo. Poco después fue atacado por una grave y dolorosa enfermedad, para la cual los médicos recomendaron la pureza de aire de un sanatorio de altura, en Suiza, donde permaneció dos años. Fue la primera etapa de una lucha que ha sostenido, con tenacidad, a lo largo de más de cincuenta años. Cuando le dieron de alta, hizo cursos de posgrado en la Universidad de Lausana, pero antes, habiendo recuperado su fuerza juvenil, intervino en varias competencias en los deportes de invierno en la localidad de Leysin, en condiciones muy duras y tonificantes. De regreso, por mar, en el Conte Rosso, conoció a Alberzoni, un magnate italiano que se había empeñado en levantar una industria textil en Paraguay, empresa a la cual se sumó al finalizar su primera experiencia profesional en la construcción del subterráneo de Buenos Aires. A fines de los años treinta, en la pequeña ciudad de Pilar, no había por cierto mano de obra calificada,

por lo cual don Gerardo no limitó sus responsabilidades a organizar la producción y el montaje de máquinas. Tuvo que afrontar, en la práctica, la tarea que luego se llamaría formación en la empresa.

En Paraguay conoció a quien luego sería su esposa, con la que luego se trasladó a Buenos Aires. Hombre de lealtades, estableció con Alberzoni y sus empresas unos vínculos tan estrechos y duraderos que ellos se mantuvieron hasta hace muy poco, en que seguía integrando el directorio de la firma textil. Ejerció su profesión en varios países de América y, a partir de esa primera fábrica de hilados, pasó a dedicarse progresivamente a las instalaciones de calefacción y aire acondicionado. Todavía conserva su estudio profesional en Lavalle al 1400, muy prestigioso y activo por décadas.

LOS SILENCIOS

Al amparo de los 78 años, la memoria teje su propia razón, que suele entrar en conflicto con la coherencia y la lógica que los historiadores se empeñan en atribuir a su reconstrucción del pasado. Don Gerardo vacila y acaricia su frente para atrapar, con ese gesto que todos le conocen, el dato con que el interlocutor lo acucia. Vacila, atribuye "picardía" a la

memoria, pero acierta, según demuestra posteriormente la consulta de actas y documentos en Montevideo. La omisión puede ser de uno o dos nombres entre los evocados participantes del seminario sobre planificación efectuado hace veinte años en el hotel Copacabana Palace de Rio, pero en efecto la Reunión de la Comisión Técnica tuvo una asistencia que justificó que se efectuara en una salita lateral. Es cierto que tal o cual denominación que él ahora proporciona no coincide con la habitual, pero sorprende, en la compulsión posterior de los documentos, que el título haya sido utilizado para la pieza original aunque no en el informe definitivo, con lo cual cabe suponer la enmienda precisa de un revisor con oficio.

La memoria es selectiva. La figura que en una foto de archivo aparece de espaldas y pertenece a un legendario funcionario internacional, muestra súbitamente su perfil a través de una anécdota que narra succinctamente don Gerardo. En el semitono que, por recato y prudencia, siempre practicó, se desliza sin énfasis un cauto juicio sobre un entredicho que enfrentó a las muy fuertes personalidades que en ese momento forjaban un instrumento de cooperación y sobre el cual sostenían convicciones muy definidas.

mir el cargo de Ministro de Economía.

El testigo aludé y calla: la memoria es también un refugio diplomático. Al fin de cuentas, el detalle de una verdad histórica vale menos que las personas, a quienes siempre se debe lealtad.

24 Tal vez por ello, y no para proteger el registro de una voz debilitada, no ha querido que funcionara el grabador. Prefiere que se tomen notas, como en la Comisión Técnica, para que se conceda una nueva instancia conciliatoria a lo que se dice. No es la verdad ni la historia lo que importan, sino una estilizada y caballeresca conveniencia. Muchos debates se han cancelado así en su mente y no por los agravios que produce el tiempo.

SU AMIGO MAS QUERIDO

Ha repasado lentamente una vasta galería de personajes, algunos poderosos y otros menores, de la formación profesional latinoamericana. Reflexionó, con extrema delicadeza, sobre algunos aspectos prácticos de la administración de empresas, asignatura que dictó en la Facultad de Ingeniería de Buenos Aires y en la Escuela Superior Técnica del Ejército argentino, cátedra esta última en la que sustituyó al capitán Alvaro Alsogaray cuando éste fue llamado por el Presidente Frondizi para asu-

Durante dos mañanas el grabador ha permanecido ocioso. Quedan las notas, muy pocas en realidad, por que don Gerardo prolongó mediante claves y palabras una conversación que se había iniciado quince años atrás y que tuvo tramos ocasionales en las escasas oportunidades en que no trabajaba ni hacía trabajar. Ahora sigue igualmente interesado en las actividades del Centro, cuyos pasos vigila con cuidado a través de las publicaciones. Las últimas se apilan, pulcra y ordenadamente, sobre una mesa de la salita. Comenta algunas y elogia a otras; ellas lo mantienen unido, con un hilo tenso y fuerte, a los avatares de la formación profesional. Detrás, en una estantería, se refugian las novedades literarias francesas a las que se aficionó cuando estuvo internado en el sanatorio de altura, en Suiza. Allí cerca, los libros sobre la epopeya napoleónica que pertenecieron a su padre, capitán español de ascendencia francesa que abandonó la carrera militar para instalarse en Buenos Aires después de la Primera Guerra Mundial.

Hombre de fidelidades, retorna siempre al recuerdo de Eduardo Carvalho, su amigo más querido, el per-

sonaje que envuelve a todos los demás, incluyendo a Alberzoni, y que ha resultado la columna vertebral de esta entrevista. Aquel en cuentro en Santiago de Chile, hace veinte años, recupera el tiempo pasado, lo realimenta sutilmente. Sonríe cuando se le informa que Eduardo, en su casa de Saint Paul, Minnesota, impartía, poco antes de su muerte, órdenes precisas a un mensajero del Centro para que se crearan, en Montevideo, las condiciones físicas adecuadas para que don Gerardo pudiera seguir trabajando.

REGRESO A LA MONTAÑA ENCANTADA

La vertiginosa complejidad de la memoria ha cristalizado en torno a Eduardo y la experiencia vivida en Suiza. Lo ve a su amigo "desplegando sus artes" en Santiago de Chile; se ve a sí mismo, en el sanatorio, como su "etapa más gloriosa", seguramente por que fue su primer triunfo, contra el dolor y la enfermedad, y en la que recobró el vigor de la juventud y tomó el enérgico impulso que lo condujo hasta hoy.

Esta es probablemente la esencia de la historia que ha relatado en dos mañanas a fines de este verano; es la que ha concedido orden, coherencia, perspectiva a un relato de tiem-

pos cruzados y cerrados, y que ha jerarquizado cosas y hechos, valores y personas, efectos y causas, ideas y acciones. Salió de sí mismo, ayudado por la memoria, en la que permanece envuelto.

Visitó otra vez, como lo hizo años atrás, de regreso a Europa, en otro viaje de la memoria, su sanatorio de Suiza, donde ya que daban pocos enfermos. Fue tal vez para reconocerse a sí mismo, para realimentarse, para gobernarse con la extraña fuerza de esa montaña encantada en la que finalizaron sus años de aprendizaje. Por cierto que había leído allí mismo, en traducción francesa, la novela de Thomas Mann.

La memoria es selectiva, pero no arbitraria ni casual: los silencios de don Gerardo están sometidos a leyes, al orden y la jerarquía que siempre cultivó con el amor que puso como ingeniero en las máquinas y los hombres que las manejan.

El montaje de la fábrica está por finalizar. Llovizna en el segundo mediodía de la entrevista y los bloques de apartamentos no permiten ver la casa que este hombre nacido en Logroño, España, 1906, construyó, pero que durará mucho, tanto como la que ayudó a construir.

SEMBLANZA Y RECUERDO DE EDUARDO RIBEIRO DE CARVALHO

Eduardo Carvalho murió en St Paul, Estados Unidos, el 14 de junio de 1979. Aunque físicamente lejos del Centro del que era director, trabajó hasta sus últimos momentos, lleno de proyectos personales y de nuevas ideas. Su desaparición fue una pérdida muy grave para la causa de la formación profesional en América Latina. Sobre su personalidad Jorge Martínez Espinosa escribió, en su momento, una cálida semblanza. De ella se han extraído los siguientes párrafos.

Una porfiada esperanza en la capacidad creadora del hombre en el trabajo.

Eduardo Carvalho fue un creador, y su creación se expresaba a través de la organización de las ideas y los hombres. Sobre este trípode (organización, ideas y hombres) moldeó a Cinterfor en los dos períodos de su administración: el inicial, que se extendió de 1964 a 1968, y el segundo, que abarcó de 1975 a 1979.



Reducir la obra de Eduardo Carvalho a los tres elementos mencionados sería quizá empobrecerla, porque equivaldría a sugerir un mecanismo manipulador. Un observador superficial podría llegar a esa conclusión, pero no quienes tuvieron el privilegio de colaborar con él. Había en Eduardo Carvalho un propósito que alimentaba y orientaba su trabajo como funcionario internacional y que constituyó la vena secreta de Cinterfor durante años. Pocas veces afloraban en sus conversaciones las grandes palabras y los verdaderos valores en que creía firmemente. Sobrio, discreto, a menudo displicente, con frecuencia irónico, así se protegía para no abrumar a sus colegas con su convicción más íntima, que era la defensa del trabajo de los hombres, sobre todo de los más necesitados de amparo y educación: los obreros de las grandes concentraciones industriales de América Latina, los campesinos pobres de nuestros campos, los jóvenes y adolescentes de los barrios marginados, las mujeres con calificaciones y oficios precarios, los pequeños empresarios en los cuales él creía ver virtudes de sacrificio e independencia que están desapareciendo en nuestros días.

Es preciso escrutar cuidadosamente la vasta lista de proyectos del Centro para advertir los valores, algunos de naturaleza indiscutiblemente ética, que Eduardo Carvalho imprimió

en ellos. Sólo a partir de dichos valores se ejercía el rigor conceptual, la precisión de los objetivos, el esbozo de la metodología apropiada, los instrumentos prácticos y las modalidades más adecuadas. Paralelamente, siempre, la consideración del hombre, tanto del destinatario de esa actividad o proyecto como del responsable de la ejecución.

En definitiva, Eduardo Carvalho era un dialéctico, un socrático. Si no dejó obra escrita es porque prefería moldear las ideas con los hombres, en el diálogo y la confrontación. En el ejercicio del pensamiento parecía necesitar la compañía de colegas y amigos, a quienes acuciaba con preguntas, desafiaba con paradojas, estimulaba con la astucia de un maestro inquietante, cautivador y exigente. Al pensar hacía pensar. Trabajar con él era una fiesta.

Como los mejores maestros, como los verdaderos conductores, fue un actor sin saberlo. Rendía más en los escenarios reducidos, ante un grupo de amigos, en un cenáculo, alrededor de una mesa de trabajo, en la

intimidad de una oficina, cuando el grueso del personal había cumplido su jornada. Le bastaba, entonces, pasear su mirada brillante y traviesa sobre el grupo elegido, insinuar un tema de discusión, atraer a su juego a un colega (mejor si se trataba de un joven, inexperto) para que le diera pie; en seguida mediante tres o cuatro preguntas hábiles y rápidas, el tema estaba ceñido y perfectamente delimitado; ahora sólo bastaba abrir el diálogo, sucesivamente, para que todos participaran. Al rato las conclusiones habían madurado, las órdenes de trabajo habían sido dadas y apenas faltaba el sumario final, sucedido por la distensión y las bromas y el roce de las sillas al levantarse todos. Una sesión de trabajo había finalizado.

Esta es la imagen de Eduardo Carvalho que deseáramos retener y comunicar. El resto cabe y corresponde a informes de progreso, al esquema de un currículo, a la rutina y el tedio de la burocracia, a las que Eduardo odió y combatió. Fue un funcionario ejemplar, pero de ninguna manera un funcionario convencional. Exacto

y puntilloso cumplidor de sus obligaciones (las cumplía y las hacía cumplir), celoso de sus competencias y atribuciones, su estilo como funcionario podía oscilar entre la impecable formalidad y el descuido coloquial con que se las ingeniaba para tratar los asuntos más graves. Así lo demostró cuando fue jefe de misión de la OIT en Santiago de Chile; jefe del Departamento de Formación Profesional en la sede central en Ginebra; director de la Oficina Regional de la OIT para las Américas; y en los dos períodos en que dirigió Cinterfor.

Dígame que era brasileño y se habrá entendido mucho del tipo humano que produce su patria, donde el rigor y la exigencia jamás están reñidos con la tolerancia, los buenos modales y la llaneza del trato a través de todas las clases sociales. Logró también que esta cercanía imperase en todas las relaciones de trabajo del Centro, donde cada uno de los funcionarios se sabía respetado como persona, recompensado por sus esfuerzos, dirigido con eficiencia.

Esa es la imagen; otra es la lección. Jamás lo dijo explícitamente, pero se deduce de su personalidad y de su estilo de trabajo. A él le constaba que muchas de sus ideas e iniciativas no eran comprendidas cabalmente ni por sus más cercanos colaboradores. Tuvo proyectos un tanto utópicos que sorprendieron y que apenas congregaron la adhesión de pocas instituciones y de algunos amigos que confiaban en su visión. Como siempre había auscultado cuidadosamente el sentir de las instituciones de formación profesional y de sus dirigentes, no le molestaba el escaso eco de algunas de sus últimas propuestas. Ya enfermo, se obstinaba en mirar más lejos que nadie, hacia adelante. Era consciente de que el tiempo acabaría dándole la razón y justificándolo. Hemos procurado transformar en obras sus últimas ideas, que son su herencia, porque Eduardo Carvalho nos enseñó — sin decirlo nunca — que la formación profesional es, entre tantas cosas, una larga paciencia, una porfiada esperanza en la capacidad creadora del hombre en el trabajo.



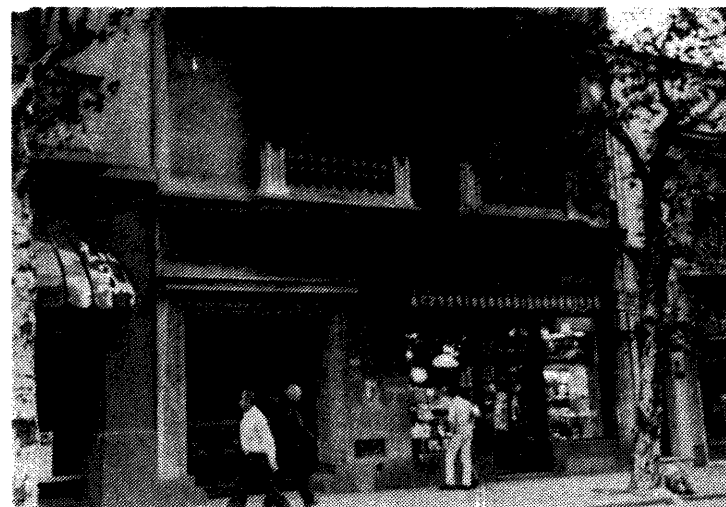
Balcones en los tres primeros locales: calle Cuareim, calle Colonia y, abajo, calle San José. Tres etapas cumplidas.

27

DONDE CABE UNA FAMILIA CABE CINTERFOR

Una vez firmado, el 16 de diciembre de 1963, el convenio entre el Gobierno de la República Oriental del Uruguay y la OIT, por el cual Cinterfor se radicaba dentro del territorio del país signatario, se trató de encontrar un local que alojara sus dependencias y el Centro comenzara a funcionar.

Provisionalmente, durante 1964, disfrutó de la hospitalidad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que le cedió



parte de sus oficinas en su sede de Montevideo. Allí trabajaron inicialmente su Director, Eduardo Ribeiro de Carvalho, y la asistente administrativa. Meses después, a comienzos de 1965, el Centro se trasladó a un apartamento de la calle Cuareim, que fue su primera casa propia. Aunque el espacio era pequeño, permitía el cumplimiento de todas las funciones.

Tres años más tarde fue preciso arrendar otro local, más amplio, que se encontró en un piso de la calle Colonia, siempre en el Centro de la ciudad. Cuando también este local, con el crecimiento de las actividades, demostró sus limitaciones,

se impuso la solución de ubicar todas las dependencias y servicios en una finca de la calle San José, que había sido hasta ese momento, simultáneamente, la vivienda y el consultorio de un médico. En esta casona habitó Cinterfor desde 1974 hasta 1983.

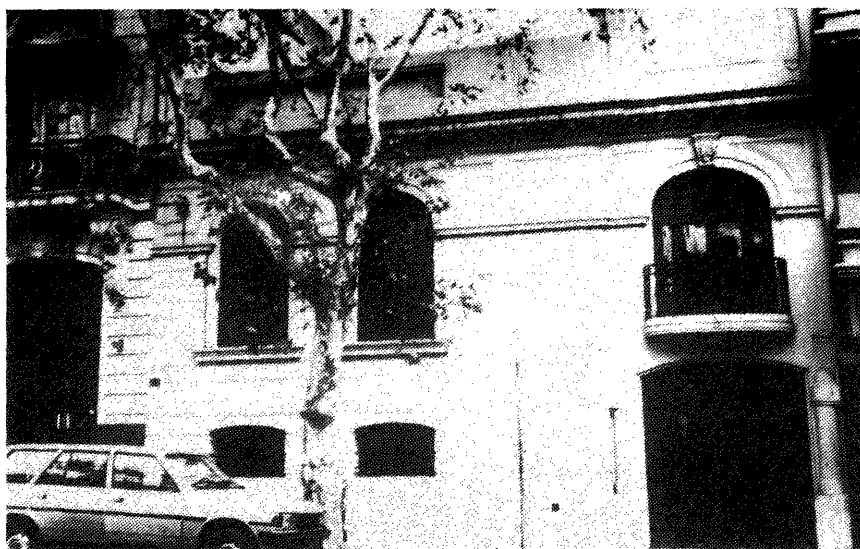
En setiembre de 1982, representantes del Gobierno Uruguayo entregaron a las autoridades de la OIT, a título gratuito, el inmueble que desde entonces constituye la sede del Centro.

Se trata de una finca al estilo tradicional montevideano, sencilla y sólida, dotada de hermosos vitraux

y lambrises de roble esculpado. Pertenece al Ministerio de Trabajo y en ella funcionaba una dependencia de la Dirección de Seguridad Social.

Cinterfor siempre se instaló en locales que habían sido viviendas familiares. Es cierto que las familias de antaño exigían espacios, equipos y personal similares a los que hoy requiere una oficina internacional; pero también es cierto que Cinterfor, en su estructura física, no supera los límites de una familia tradicional. Lo cual no deja de arrojar beneficios de todo orden, desde los presupuestarios hasta los de calidez personal.

Frente del local actual, en la avenida Uruguay.



En la recepción, sobre el sofá, un óleo de Maurício Carvalho, donado al Centro.



II - ACTORES Y TESTIGOS

Alberto Galeano Ramírez

Tres instancias en la historia del SENA: Salles da Silva, Martínez Tono y Galeano Ramírez.

Al conmemorar Cinterfor el vigésimo aniversario del comienzo de sus actividades, quiero rendir un especial homenaje a dos personas pioneras de la formación profesional en América Latina y, por qué no decirlo, en los países del Tercer Mundo: Rodolfo Martínez Tono y João Salles da Silva, ambos inspiradores y fundadores del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia.

Recuerdo muy bien que al empezar a estudiar los antecedentes, organización, funcionamiento y principales actividades del SENA —allá por el año 1978 cuando ocupé por primera vez la Dirección General— me encontré con el siguiente párrafo del ex Ministro del Trabajo, doctor Raimundo Emiliani Román (1957-1958), que me impresionó considerablemente.

"Cuando se supo que yo iba a proponer la creación



del subsidio familiar, tuve la visita de dos personas que fueron decisivas en la creación del SENA: João Salles da Silva, especialista de la OIT en Colombia para la formación profesional, y el doctor Rodolfo Martínez Tono, Director de la Escuela de Capacitación Obrera del Ministerio de Trabajo. Ellos me dijeron que Salles da Silva consideraba fracasada su misión en Colombia, porque no había podido crear un organismo que se dedicara a la capacitación de los trabajadores y a la formación profesional de aprendices; que ya había decidido irse de Colombia pero que, al saber que yo tenía listo un decreto sobre subsidio familiar, sus esperanzas habían renacido. Me visitaban para plantear lo siguiente: así como en Brasil existía un organismo llamado SENAI para la capacitación de trabajadores y formación profesional de aprendices, que se

financiaba con un 1% sobre los salarios, me solicitaban que del porcentaje que yo proyectaba destinar al subsidio familiar —el 5% de las nóminas de todos los trabajadores del país— destinara un 1% al SENA, institución que vendría a ocupar, en Colombia, funciones similares a las del SENAI en Brasil. De inmediato ordené que en uno de los artículos del decreto... se estableciera el Servicio Nacional de Aprendizaje... Así nació el SENA..."

Rodolfo Martínez Tono, aun siendo un estudiante universitario empezó laborando en un solitario escritorio en el Ministerio de Trabajo. En aquella época la formación profesional no era la preocupación fundamental ni de los empresarios, ni de los trabajadores de Colombia. Pero él, con la fuerza vital que lo caracteriza, la mística que imprime a todas las actividades que emprenden

de y la convicción de la urgencia y necesidad de la formación profesional en nuestro país, hizo que el SENA fuera una realidad en Colombia.

En cuando a João Salles da Silva tengo que decir que cuando lo vi por primera vez en una conferencia internacional en Italia, me impresionó oírlo hablar del SENA: quería a nuestra institución como si fuera el SENAI del Brasil. Pero me impresionó más escucharle relatos de cómo había surgido la formación profesional en el Brasil. Fue la época en que los ferrocarriles estaban instalándose en las grandes extensiones de América Latina, empezando en aquel hermano país. Salles da Silva era tal vez un obrero o un técnico empírico que, por fuerza de las circunstancias, se convirtió en instructor y luego en uno de los pioneros de la formación profesional en América Latina.

Dos instituciones: SENAI y SENA; dos países: Brasil y Colombia; dos nombres Rodolfo Martínez Tono y João Salles da Silva; todos ellos conjugados, han hecho gran parte de la historia de Cinterfor.

¡Rindámosle homenaje!

Jorge Martínez Espinosa

32



Memorias de un becario: a la derecha, Martínez Espinosa; a la izquierda Salles da Silva. En los años 50 se forjaron los eslabones de la cooperación técnica en formación profesional.

Muchos años pasaron antes que me atreviera a llamarlo *patriarca*, en el entendido que él lo era para la formación profesional. Tuve además, la sensación de que se trataba de un monumento viviente, al reencontrarlo una tarde brumosa desafiando la intemperie del invierno turinense de 1980, en las vecindades del Palazzo del Lavoro, al norte de Italia. El profesor Salles da Silva continúa viviendo a través del tiempo en el recuerdo de los funcionarios del SENAI — antiguos y más recientes — que sabemos de su entusiasmo desbordante y dedicación insomne para impulsar la creación de esa entidad colombiana.

En su compañía y en la de otros jerarcas y eminencias de la formación profesional latinoamericana, tuve la honra de recorrer varios países europeos a la búsqueda de innovaciones en materia de tecnologías instructivas o de soluciones que pudieran contribuir a dar respuesta a tantos interrogantes surgidos en el fragor de los profundos cambios económicos y sociales de nuestros países acuciados también por el impacto de los avances tecnológicos.

Igualmente, el doctor Maurício, es decir, el Director General del SENAC de Brasil, Maurício de Magalhães Carvalho, hacía parte de ese grupo. Su humor, por ratos ácido, lo centraba — en ocasiones — en los becarios de los países afri-

canos, a quienes veíamos deambular por entre las instalaciones del Centro de Turín, en medio de aquella neblina capaz de hacer desaparecer el mundo conocido para transformarlo en otro fantasmagórico, donde hasta las voces de los interlocutores — casi invisibles — se percibían en forma de chorros intermitentes de una niebla más espesa que la circundante.

El doctor Maurício compadecía a todas esas gentes, venidas desde el trópico sofocante, porque para adquirir nuevos conocimientos tenían que soportar esa suerte de "purgatorio" climático, combinación de fríos glaciales, de nieve sucia típica de las ciudades industriales y de horizontes a menudo limitados a menos de medio metro, tal el espesor de la bruma.

A más de sus méritos variados, reconocidos a lo largo y ancho del continente latinoamericano de la formación profesional y del subcontinente brasileño, el profesor Salles da Silva tenía para mí uno muy significativo; cultivaba la cocina criolla colombiana y catava con deleite licores de ese país, el mío. Y estos malos hábitos los había adquirido cuando fungió como experto en tierras colombianas, ayudando a colocar, piedra por piedra, los cimientos del SENAI, que en los primeros días era apenas un ideal desahogado de Rodolfo Martínez Tono y luego se fue transformando en oficinas transitorias,

en talleres improvisados y, más adelante, en instalaciones modernas y funcionales donde generaciones y generaciones de trabajadores aprendían a prepararse para desempeñar sus oficios.

Una más entre las muchas gratas sorpresas y descubrimientos de mi primera visita a São Paulo, en 1959, considerada como la sede de la más grande regional del SENAI, fue la invitación afectuosa, franca, abierta, que me hizo el profesor Salles da Silva para ir a su casa a comer. No se trataba sólo de la delicada sabiduría del anfitrión, sino que en aquella, ya por entonces desmesurada metrópoli, me parecía increíble encontrarme con viandas típicas del altiplano colombiano, escuchar con nostalgia la música serrana y dejar correr por la garganta el tosco bouquet de nuestros anisados.

Había recorrido quilómetros de talleres y mis ojos parecían insuficientes para acumular la visión de las instalaciones paulistas del SENAI, de los tornos, fresas y otras maquinarias por entre las que se movilizaban aprendices e instructores muy atildados entre sus uniformes y mandriles, deseosos de enseñarme cada minucia del proceso instruccional que por primera vez veía en vivo. Los había conocido de oídas, principalmente a través del fragoroso entusiasmo de Rodolfo Martínez Tono, quien un día me sentenció, en forma tan súbita como inapelable,

ble, a beneficiarme de la primera beca del primer proyecto de cooperación de la OIT con el SENA, a ser cumplida en el SENAC y en el SENAI del Brasil.

Fue en esa época que me enteré del funcionamiento de una *loja escola* en Curitiba. Mi peregrinaje como becario no sólo tenía por finalidad conocer y escudriñar la organización del aprendizaje industrial, sino informarme en detalle además, de las novedades, absolutamente deslumbrantes para mí, de la instrucción profesional para ocupaciones del comercio y los servicios, que los brasileños venían desarrollando en ambientes escolares que intentaban reproducir la realidad del mundo de trabajo.

Quilos y quilos de documentación tenía acumulados cuando desde Curitiba emprendí regreso hacia Colombia teniendo previsto demostrarme en Rio para visitar el sanctasanctorum de las Direcciones Nacionales del SENAI y del SENAC, aquellos dos colosos que, para mí, se tornaron los institutos brasileños de formación profesional. Por esa época nuestro SENA estaba en planes, planos y esquemas, en listas de maquinarias y tenemos planteado la interrogante de cómo determinar la dimensión de nuestros centros de formación, cómo establecer la cantidad de alumnos trabajadores para los distintos oficios, cómo escoger a los candidatos para los cursos próximos a ser establecidos y

muchas de las respuestas perseguidas estaban en Brasil.

Constaté entonces, y lo compruebo aún hoy, la generosidad, la ausencia de egoísmo, el entusiasmo participativo de los técnicos brasileños que pacientemente nos ofrecían el *know-how* por ellos acumulado y que, desde muy temprano, habían visto con meridiana claridad las ventajas mutuas de lo que hoy se llama "cooperación horizontal". Sin restricciones de ninguna clase, brindaron manuales, formularios, guías, todo lo que podría ser útil para la puesta en marcha de nuestros recién nacidos servicios de investigación de necesidades de formación, de selección y, más tarde, las tecnologías instruccionales propiamente dichas. De esa época, conservo un ejemplar de la "Serie Metodica Organizada" de Núñez Meléndez y un grupo de folletos que considero incunables, del Centro de Estudios Roberto Mange del SENAI en São Paulo.

La cooperación, desde entonces, fue para mí amistad franca y generosa, guía técnica desinteresada, intercambio de experiencias, de vivencias. También pude apreciar calidad humana excepcional y hasta hoy guardo inmodificada admiración y afecto por el doctor Maurício, auténtico pionero de lo que un día se constituyó en Cinterfor. Como avanzada del sistema de becas del PNUD, entonces Fondo Especial de las

Naciones Unidas, había cons tatado, por experiencia, antes de llegar a Rio, lo magro de las asignaciones monetarias que se otorgaba a los becarios. Relaté mi problema al propio director del SENAC quien de inmediato ordenó extender un cheque a mi favor, basándose en mi palabra de que el SENA reembolsaría la suma adelantada. Así se constituyó un primer "fondo de compensación" entre dos entidades de formación profesional y nuestro Director, Rodolfo Martínez Tono, lo comprendió sin dificultad obteniendo del Consejo Nacional la autorización para reintegrar aquella suma que había adelantado a uno de sus funcionarios, el organismo brasileño "cohermano", palabra intraducible pero gráfica para identificar propósitos e ideales similares.

La espontaneidad, la delicadeza, la gentileza con que fue acogida mi atrevida solicitud ante persona tan importante como el doctor Maurício, a quien acababa de conocer, fueron el abono de una amistad que perdura y que me hace pensar en la extendida solidaridad que se ha tejido entre los miembros de la gran familia de la formación profesional de las Américas.

Persistirá en mi recuerdo la alta y atildada estampa del juvenil y atlético director del SENAC, acompañándome afectuosamente hasta el ascensor, cuando yo tenía el cheque en mi bolsillo, para despedirme

con tan sincera cordialidad. Desde ese momento, a mi deuda monetaria, añadí la de la gratitud sin incomodidad.

A partir de los años se senta florecieron en el continente instituciones de formación profesional que, en el marco de proyectos ejecutados por OIT o con sus propios recursos, establecieron una red de intercambio de experiencias. Rápidamente se sintió la necesidad de formalizar vínculos de amistad y cooperación dando forma a Cinterfor, cuya Comisión Técnica tiene entre otros alcances analizar la evolución de las áreas técnicas y programáticas a través de un encuentro anual entre los protagonistas de la obra y de la acción de la formación profesional, un diálogo fraterno en la búsqueda mancomunada de soluciones a los problemas comunes.

Julio Bergerie

34



Maestro y discípulo: Paul Cassan y Julio Bergerie.

Durante los años 50, Paul Cassan había intentado reunir voluntades para desarrollar la colaboración latinoamericana en el campo de la administración del trabajo. Por esa época, la iniciativa no prosperó. Perseverante, en 1960, desde la Oficina de la OIT de Lima, inició otra campaña con similar objetivo; esta vez en el campo de la formación profesional. La segunda fue

la vencida, pues demostraron mucho interés las autoridades competentes de la Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú, Uruguay y Venezuela.

La reunión de la 7a. Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, fijada para abril de 1961 en Buenos Aires, sería la ocasión de lograr un acuerdo sobre el

mecanismo apropiado para alcanzar el objetivo y obtener el apoyo general de todos los países del hemisferio. Se prestaba para ello el punto del orden del día destinado al examen de la formación profesional en la región, asunto tratado en un informe que la secretaría había preparado para servir de base a la deliberación de la Conferencia.

Al llegar a Buenos Aires, Paul Cassan retomó contacto con los directivos de los organismos nacionales de formación profesional que integraban las delegaciones de sus países a la Conferencia, y se enteró no sólo de su intención de hacerse designar como miembros de la Comisión de Formación Profesional que establecería la Conferencia, sino también de hacer una propuesta encaminada a promover la cooperación técnica en el campo de su responsabilidad.

Salvadas las diferencias de apreciación sobre varias cuestiones de impor

tancia secundaria, los interlocutores de Paul Cassan pensaban promover un proyecto de resolución según el cual la Conferencia tomaría nota de su decisión de crear un centro latinoamericano de investigación y documentación sobre formación profesional, primordialmente destinado a favorecer una cooperación activa entre todas las instituciones del continente. La resolución instaría además a la Oficina Internacional del Trabajo a participar en el desarrollo del futuro centro aportando su apoyo político, técnico y financiero.

Después de cambiar pareceres sobre la propuesta Paul Cassan convino con sus interlocutores que debía ponerla inmediatamente en conocimiento de David Morse, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, llegado a Buenos Aires para asumir la función de Secretario General de la Conferencia.

El narrador no estuvo presente en esas conversacio-

nes. Sólo conoció su conclusión: Paul Cassan tenía que explicar a los representantes nacionales interesados que David Morse atribuía gran importancia a la propuesta y que, en su opinión, el proyecto de resolución tendría mucha más eficacia si recomendara a la Organización la creación de un centro capaz de lograr los fines deseados, quedando entendido que en sus futuras reglas de funcionamiento habría que prever disposiciones tendientes a reservar amplias facultades de intervención por parte de las autoridades de los países de la región directamente interesados en la definición del programa de actividades del centro, en su ejecución, su financiamiento y su evaluación.

Empezaron las sesiones diarias en la Comisión de Formación Profesional y se acabó la libertad de movimiento para el narrador, miembro de la secretaría de dicha Comisión. Mientras tanto, Paul Cassan ponía a prueba una vez más sus

dotes de negociador. Imposible reconstruir hoy sus conversaciones con Ernesto Babino, Gerardo Lassalle, Maurício Carvalho, Robert Dannemann, João Firmiano da Silva, Mario Galán Gómez, Rodolfo Martínez Tono, Fernando Onfray, Carlos Elton, Rosario Oller de Sarasqueta, José Luis González Suárez, Raúl Ferrero Rebagliatti, Angel María Gianola, Carlos Végh Garzón, Oscar Palacios Herrera, y otros representantes gubernamentales, empleados y trabajadores reunidos en Buenos Aires, sin contar sus consultas frecuentes con David Morse.

Poco a poco fue tomando forma el texto del proyecto de resolución que aprobó primero la Comisión y después la Conferencia. La resolución en su parte positiva recomienda: "que la Organización Internacional del Trabajo, a fin de promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales que tengan a su cargo la formación profesional, cree un Centro Interamericano de Investi-

gación y Documentación sobre Formación Profesional". Los párrafos siguientes enuncian las funciones principales que debería tener el Centro y recomienda los pasos que habría que dar para establecerlo.

Hicieron falta una primera reunión técnica preparatoria en Bogotá en 1962 y una segunda en Rio de Janeiro, al año siguiente, para que el Consejo de Administración de la OIT aprobara finalmente el establecimiento del Cinterfor. Gestación lenta, se dirá, pero ¡qué criatura!

Si a Lospignan, donde Paul Cassan vive su retiro cuidando la uva de su viña, disfrutando el arte románico-catalán y saboreando los triunfos de Béziers, le llegan noticias de la obra cumplida por el Cinterfor, tendría que pensar que en sus años de funcionario de la OIT estaba en lo cierto. Su mérito fue tener tempranamente una idea clara de las ventajas de la cooperación internacional entre los países periféricos.

Italo Bologna

36



Historia viva: el continuador de la obra de Roberto Mange en los orígenes ferroviarios de la formación profesional en Brasil.

Ao completar 20 anos de existência, o Cinterfor amplia e ajusta cada vez mais suas actividades as características dos sistemas de formação profissional da América Latina e do Caribe.

Orgão de assessoramento da OIT e de integração dos projetos desenvolvidos pelos países-membros, o Cinterfor tem sido fiel às suas origens e aos objetivos que ditaram sua criação em 1962: facilitar o intercambio de experiências das entidades de formação profissional; promover a racionalização dos métodos de FP, através de estudos e pesquisas de interesse geral; estimular os laços de cooperação entre os organismos a ele vinculados.

O prestígio da instituição reponha, inegavelmente, no apoio da OIT na seriedade de seus programas de trabalho e na cooperação intensa e espontânea dos organismos de formação profissional da América Latina e do Caribe. Os próprios recursos financeiros que

lhe são alocados provêm de contribuições acertadas voluntariamente pela OIT e pelas entidades de FP.

Respeitando as peculiaridades regionais de cada organismo integrante, conseguiu o Cinterfor amalgamar esforços e recursos em benefício de eficiência do fator humano no trabalho.

Exemplo expressivo de idealismo, objetividade e cooperação internacional, o Cinterfor oferece ao mundo uma das contribuições mais fecundas no setor da formação de recursos humanos para o desenvolvimento.

Em verdade, o Cinterfor comemora, em seu vigésimo aniversário, o sucesso de um conjunto harmônico de ideias, vontades, capacidades e ações, a serviço da organização científica do trabalho humano.

Congratulações a seus dirigentes e a todo o pessoal de seus quadros técnico e administrativo.

Robert Dannemann



Concentración y laboriosidad germánica, en momentos de redactar los estatutos del Centro.

Em setembro de 1962, realizou-se em Bogotá (Colômbia) a Reunião Preparatória da criação do Cinterfor, convocada pela Direção Geral da OIT (Genebra), cumprindo-se assim recomendação aprovada na VII Conferência dos Estados Americanos Membros da OIT (Buenos Aires, 1961). Dezoito países estiveram presentes àquela Reunião Preparatória.

Os delegados nacionais constituíam uma peculiar plenária: de um lado, a Bolívia, Canadá, República Dominicana, Equador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá e El Salvador se fizeram representar por seus embaixadores ou conselheiros diplomáticos na Colômbia, vale dizer, integrando um grupo de estilo de comportamento formal e de certo modo distante de um interesse maior pelo evento, ainda que indiscutivelmen-

te participante da Reunião. De outro lado, países como Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, Perú, Uruguai e Venezuela representados por delegados indicados por suas instituições de formação profissional, muitos dos quais haviam participado da anterior Conferência de Buenos Aires. Lá estavam Ernesto Babino (CONET), Martínez Tono, assessorado por Alfonso Wilches (SENA), Mario Caraccioli (CORFO), Fernando Romero (SENATI), Luis Balparda (UTU), Palacios Herrera (INCE) e nós próprios como delegado do Ministério do Trabalho do Brasil e do SENAC. Consti-

tuíamos então um grupo direta e vivamente interessado na criação e organização do Cinterfor e, por isso mesmo, com uma participação extremamente ativa. Junte-se a essa circunstância a então relativa juventude do grupo, o que imprimia certa jovialidade e descontração de comportamento, o que por vezes contrastava com a figura austera de Paul Cassan, representante do Diretor Geral da OIT na Reunião, e que se fazia acompanhar de um não menos jovem secretário, Julio Bergerie, que anos mais tarde viria a dirigir o Cinterfor, numa eficiente gestão.

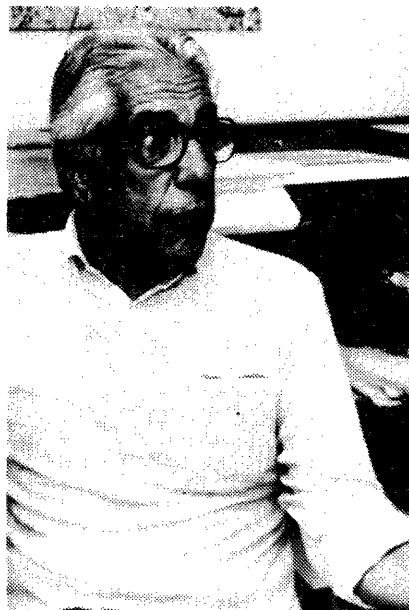
Evidentemente, coube a esse grupo de representantes das instituições de formação profissional a direção da Reunião Preparatória, tendo sido presidida por Martínez Tono, como delegado do país sede, com Ernesto Babino na vice-presidência, e uma Comissão de Redação integrada por Palacios Herrera (relator), Mario Caraccioli, Fernando Romero, Luis Balparda, Joseph Harman (USA) e nós próprios.

Pode ser afirmado que a experiência já então realizada em nossas instituições e a percepção exata do que deveria vir a ser um órgão interamericano de formação profissional que desenvolvesse atividades conjuntas na área da pesquisa e de documentação, e que promovesse a cooperação técnica e o intercâmbio de experiências entre as instituições, permitiram-nos um fecundo exame e discussão do documento de trabalho então oferecido à Reunião pela OIT, e a proposição de recomendações que se consolidariam nas diretrizes básicas da criação e organização do Cinterfor.

O espírito de sadia e jovial camaradagem que se formou no grupo de representantes das instituições que, em Bogotá, se reunia pela primeira vez em plenária, passaria a constituir, por vários anos, a tônica das reuniões da Comissão Técnica do Cinterfor que se seguiram. Hoje, passados vinte anos, há uma permanente e fraternal lembrança daqueles companheiros de jornada.

Maurício Carvalho

El idealizador de la cooperación técnica horizontal conversa de arte y pintura en una reciente visita a la sede del Centro que ayudó a crear y cuya marcha vigila.



38

Heróis de outras nações marcaram generosa presença nos movimentos de libertação de quase todos os povos da América. O grande Simón Bolívar não foi único e a ele somaram com méritos San Martín, O'Higgins e Abreu Lima que repar tiram coragem, visão política, vontade, empenho e determinação na vitoriosa luta para romper laços e eliminar submissão dos povos americanos as antigas metrópoles ainda na primeira metade do século XIX. Dotadas de escassa população, voltadas às exportações, as jovens nações americanas deram-se às costas, deixando imensos vãos em lugar de fronteiras que alimentaram as mútuas ignorâncias. Não surpreende, assim, que tivessem chegado aos tempos de hoje sem

intercomunicação, sem transporte, sem valer-se das vantagens relativas das origens comuns, da identidade cultural, da mesma língua, das complementaridades econômicas, do imenso potencial de suas populações.

O surgimento do Cinterfor nascido das vontades dos dirigentes de organismos latino-americanos de formação profissional presentes à VII Reunião dos Estados de América Membros da OIT, convocada em setembro de 1961, em Buenos Aires — nos limites modestos de suas dimensões e objetivos — é produto do mesmo romantismo dos libertadores e correspondeu ao mesmo impulso de convergência, à mesma vocação à soma, à mesma aspiração de integração.

Ideal romântico, apoiado em recursos escassos, observado com desconfiança e incredulidade, prosperou apoiado na criatividade de nossa gente, efetivou ações com o financiamento de nossas desacreditadas moedas e viabilizou um dos mais belos, diversificados, extensos e efetivos movimentos de cooperação técnica de que se tem notícias, contando com apoio quase simbólico dos fundos internacionais.

Como os movimentos de libertação americanos foram, por seus heróis, conhecidos e cultuados neste pedaço de mundo, são numerosos os que fizeram por merecer ostentar seu nome na galeria menor dos que tornaram possível o nascimento do Cinterfor e sua vida ao longo

destas duas décadas passadas. Oscar Palacios Herrera, Rodolfo Martínez Tono, Luis Balparda Blengio, Mario Caraccioli, Fernando Romero, Omar Jesús Solari, Guillermo del Campo e Danilo Jiménez, são alguns entre muitos. Todavia, acima de todos pairam hoje os nomes de Gerardo Lassalle e Eduardo Ribeiro de Carvalho, o primeiro incapacitado pela doença e o segundo colhido por morte precoce. O invulgar preparo, a inteligência, a criatividade, o elevado nível de competência, a habilidade, o raro senso de oportunidade, tudo enfim, nestes homens incomuns isoladamente ou somados, conformou a obra e possibilitou o êxito invulgar, raro, desse movimento generoso, incapaz de equilibrar necessidades crescentes e meios limitados e que no entanto vive, sobrevive e cresce sempre, para honra e benefício de nosso sofrido continente.

Luis Balparda Blengio

Tiempos de la segunda reunión técnica preparatoria: la espalda campesina de Paul Cassan y el joven ingeniero uruguayo.



Es sumamente feliz la oportunidad de escribir estas líneas sobre el Cinterfor, en cumplimiento de la generosa solicitud recibida, ya que en la fecha se cumplen veinte años del establecimiento del Centro, por acuerdo suscrito entre el gobierno de mi país y la Oficina Internacional del Trabajo. Se establece a los dos años y medio de la Recomendación de la Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT sobre su creación y comienza sus actividades el 12 de octubre de 1964, con

el primer Seminario de Rio de Janeiro; sin interrupciones continúa hasta el presente cumpliendo plenamente sus objetivos y fines.

Un Centro de tal importancia sortea toda dificultad en su constitución, en un plazo significativamente corto. ¿Cómo se explica esto? Hay, como en todas las cosas, una explicación y en este caso, aunque cueste admitirlo, las razones son fundamentalmente domésticas. Aclaremos: es que se encontraron re-

presentantes y responsables de los Estados interesados y comprometidos en la creación del Centro, profundamente convencidos de su necesidad. Y como siempre, un puñado de personas unidas en el mismo propósito que persiguen, sin renunciamentos, lo consiguen. Hoy, hace veinte años, les recuerdo así: Martínez Tono (Colombia) el político, Robert Dannemann (Brasil) el científico, Fernando Romero (Perú) el práctico, Mario Caraccioli (Chile) el veraz, Palacios Herrera (Venezuela) el prudente y Luis Balparda Blengio (Uruguay) el que suscribe estas líneas. Todos, incluido el amigo Paul Cassan, representante del Director General de la OIT, trabajando en torno al mismo objetivo: la necesaria creación del Cinterfor. Se trabajó duro, con mucha esperanza y mucha alegría, consiguiendo así la difícil confluencia de dichas cualidades en la necesaria eficacia.

Con Dannemann nos tocó un trabajo permanentemente compartido; desde la primera Reunión Preparatoria de Bogotá, en setiembre de 1962, en que actuamos jun-

tos como miembros motores de la Comisión de Redacción; volvimos a encontrarnos como miembros de la misma Comisión en la segunda Reunión Preparatoria de Rio de Janeiro en junio de 1963, y también juntos estuvimos como presidente y vicepresidente en la Mesa de la Primera Reunión de la Comisión Técnica, en Rio de Janeiro, en octubre de 1963.

Todos trabajamos con pasión, dando lo mejor que teníamos y con Robert Dannemann nos tocó compartir un esfuerzo más intenso, lo que nos llevó a nominarnos Garrincha y Pelé, cosa además tolerable, para darle al amigo algún consuelo formal luego del Maracanã del 50.

Pasa Garrincha, pasa Pelé, y el Cinterfor establecido, nacido, comienza su funcionamiento y continúa en estos veinte años cumpliendo sus objetivos en Montevideo, con la contribución eficaz para la formación profesional de nuestros países. Que perdure por muchos años y sigamos viendo en su marcha el recuerdo de muchas jornadas inolvidables.

Seguramente latente la idea de coordinar esfuerzos sobre formación profesional en la consideración de muchos directivos y ejecutivos de organismos especializados del continente desde muchos años atrás, la primera iniciativa concreta sobre el particular, según los documentos que obran en nuestro poder, se plantea en julio de 1959.

En esta fecha se realiza en la ciudad de Montevideo el V Congreso Latinoamericano de Sociología y en el seno de la comisión de trabajo sobre el tema "Efectos sociales del desarrollo económico" la delegación del Brasil presenta por intermedio del profesor Robert Dannemann, la recomendación fundada en el interés americano de la creación de un instituto o centro de investigación en materia de formación profesional.

En esta recomendación se establece un criterio que permanecerá y será sustentado por algunas delegaciones durante los años 1962 y 1963, de deliberación preparatoria a la fundación del Cinterfor; dicho criterio apunta a adecuar fundamentalmente los objetivos del Centro al campo de la investigación.

En el año 1961 sesiona en abril, en la ciudad de Buenos Aires, la VII Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); concluye con algunas recomendaciones (que integran el documento de resolución) que ya definen la necesidad de la creación del Centro y algunos de sus objetivos.

Es necesario, a esta altura de los comentarios, precisar que atenderemos

Junto con su testimonio, Luis Balparda Blengio nos entregó un documento inédito, fechado en diciembre de 1963, que fuera redactado por él mismo, entonces Director General de la Universidad del Trabajo del Uruguay y activo participante en la gestación y nacimiento del Centro. Interesa porque llama la atención sobre el proceso que llevó a establecer los fines de Cinterfor y sus vínculos con la OIT.

en este informe a los objetivos del Centro y que solamente referiremos las funciones del mismo cuando su nominación se considere aclaratoria.

En la conferencia de abril de 1961 se encuentra rico material en los considerandos y en la precisión de funciones que ilustran mejor los objetivos señalados un tanto esquemáticamente.

En base a ello, creemos que desde abril de 1961 se piensa en objetivos que apuntan fundamentalmente a:

1º. Promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales que tengan a su cargo la formación profesional.

2º. Que dicha cooperación se fundamente en la no repetición de esfuerzos en cada país en materia de

investigación, aplicación de nuevos métodos, planes y programas de formación profesional, así como ilustrar sobre documentos existentes y de interés regional. Las funciones del Centro, que se define como Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (en adelante Centro), y será creado por la OIT en acuerdo con los países asignados, deberán cumplir con dichos objetivos.

Respondiendo a una de las recomendaciones de la Conferencia de 1961 de Buenos Aires, la OIT programó la primera Reunión Preparatoria para la creación del Centro, que se realiza en Bogotá en setiembre de 1962.

En esta reunión la OIT presenta un documento base que pone a consideración de las delegaciones de los dieciocho países intervi-

nientes del continente, conjuntamente con un documento presentado por la delegación de Colombia.

Debemos, a fin de ordenar mejor nuestro trabajo, recordar la exposición de objetivos que se fueron enunciando, discutiendo y concretando hasta su resolución.

Paul Cassan, representante del Director General de la OIT en la reunión que comentamos (Bogotá), en su discurso inaugural explicita lo que en su criterio son los objetivos señalados en la Reunión de Buenos Aires, diciendo: "El primer objetivo que menciona la resolución de Buenos Aires es la compilación y difusión de documentos" y más adelante "el otro campo de acción mencionado por la resolución de Buenos Aires, es la investigación sobre problemas de formación profesional, actividad que nos parece también de singular importancia, particularmen-

te en esta etapa del desarrollo de los países de América Latina".

Coincidente con ello, es decir, con el criterio del representante del Director General, el documento base de discusión que propone la OIT en esta primera Reunión Preparatoria en el párrafo de objetivos, indica que "el Centro debería ser un instrumento que pueda favorecer una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales responsables de la formación profesional" y agrega a continuación: "Con esa mira, debería asegurar un intercambio de informaciones y emprender labores de investigación en beneficio de todos los países del continente...".

En nuestro criterio, tanto este documento como lo definido por Paul Cassan refiriendo los objetivos de la resolución de Buenos Aires, asocia en los objetivos las funciones del Centro. Esto es, engloba

conjuntamente en objetivos, funciones y despertando en una o más de ellas (atribuciones de medio) la atención, como si se tratara de las finalidades del Centro. Aunque cabe señalar que el propio Cassan, al decir en la segunda referencia transcrita que "el otro campo de acción..." da testimonio de esa confusión de funciones (campo de acción) con objetivos (metas). Esto fue discutido en los grupos de trabajo de Bogotá, adelantándonos a decir que se mantuvo el mismo asunto en discusión en la segunda Reunión Preparatoria de Río de Janeiro de 1963.

Considerando el proyecto de resolución presentado por la delegación de Colombia, se aprecia la distinción entre metas y funciones, ya que en el enunciado de objetivos, distintos que en apartado la forma que propone como medio, para cumplir la finalidad del Centro, que sigue manteniéndose en "ser un instru-

mento de colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales responsables ...", agregando "que busque nuevas formas de coordinación entre tales organismos y la OIT...".

Esta última mención no había sido expresada hasta esta contribución proyectada por la delegación de Colombia en el estudio del documento base.

Comenzó a despertar interés un nuevo punto, motivando planteamientos encontrados, que si bien puede referirse al funcionamiento y a la situación jurídica del Centro, se relaciona también con los objetivos: ¿la OIT intervendrá en la creación del Centro solamente? ¿El Centro se independizará en el futuro de la OIT?

Este es, además de la discusión sobre algunos aspectos de los objetivos y su confusión con funciones, el otro aspecto que se presentó y que a nuestro jui-

cio sigue latente en el tema del Cinterfor.

En este asunto, el documento base referido anteriormente, dice claramente que dependerá de la OIT por lo menos en lo fundamental, al decir en el apartado 9: "El Centro deberá funcionar bajo la responsabilidad del Director General de la OIT quien...". Esta sugerencia la mantiene el documento presentado por la delegación de Colombia que en su apartado 4 transcribe textualmente el mencionado apartado 9 del documento base.

Este criterio no fue sustentado en un principio por todas las delegaciones, las que proponían llevar al Centro, desde un comienzo o en la marcha, a una situación autónoma y regional.

Estas insinuaciones no prosperaron, llegando finalmente a adoptarse como resolución la misma proposición

ta en el documento base de la OIT y que figura en el numeral 5 de la Resolución 1.

Diremos, volviendo a los objetivos, que fueron en forma general aceptados con alguna variación al texto propuesto por la OIT en el documento base; estas variaciones fueron motivadas por lo expresado anteriormente y que resumimos en dos puntos:

1º. Vinculado a funciones y tal como fue anotado oportunamente se quitó del texto propuesto en el documento base (en su numeral 4) la referencia a "asegurar un intercambio de informaciones y emprender labores de investigación" por considerarse, a nuestro juicio, que eran medios y no fines del Centro, sobre el que se fijaban metas más ambiciosas e importantes.

2º. Por otro lado se suprimió de la redacción del mismo numeral, la expresión

"El Centro debería ser un instrumento que pueda favorecer una colaboración permanente y activa..." por una expresión categórica, influyendo en esto la idea latente que pudo en principio sustentarse sobre las ventajas que la autonomía traería a la efectividad del Centro; dicha expresión se cambió por "El Centro deberá ser un instrumento de colaboración permanente y activa..." tal como figura en el numeral 1 de la Resolución 1 de Bogotá.

En el interés de anotar, a título de comentario, por interesar más a las funciones del Centro que a los objetivos (tal como fue resuelto), la delegación de Colombia, apoyada por otras de la región, propuso ampliar los objetivos interesándose en dejar debida cuenta de la necesidad de incluir la responsabilidad en cursos de formación para el personal de enseñanza y de ejecución

de los programas de los organismos nacionales de los países de la región. Como se dijo, este tema quedó como ampliación de las funciones en el entendido que sería una función de asesoramiento tal como figura en el numeral 3 literales f) y g) de la Resolución 1 de Bogotá.

Finalmente diremos que interesa destacar, por revestir a nuestro juicio importancia, que se resolvió en el tema de la Comisión Técnica, darle a ésta no sólo las responsabilidades de "asistir al Director General de la OIT y asegurar el enlace entre el Centro y los organismos nacionales...", sino además las de "orientación de las actividades del Centro", y la competencia específica de "considerar y aprobar el programa de trabajo que debe ser ratificado por el Director General", como quedó consignado en el numeral 8 de la misma Resolución 1 de Bogotá.

Paulo Novaes



Sigue siendo el pensador más original que ha producido la formación profesional.

Nas inúmeras ocasiões em que participei de eventos organizados pelo Cinterfor sempre encontrei uma atmosfera cordial e fraterna, certamente um dos fatores que contribuíram para o seu inegável sucesso.

Não há dúvida que a excelente equipe do Cinterfor é responsável por se ter mantido essa tradição de convívio agradável e proveitosos em suas reuniões, mas creio que também se deve levar em conta um sentimento espontâneo de fraternidade que parece ser privilégio do continente americano.

Bem antes da criação do Cinterfor, tive oportunidade de sentir, de forma muito expressiva, a uma ma-

nifestação dessa fraternidade, quando se realizou o primeiro "Instituto para Dirigentes de Formação Profissional" no Rio de Janeiro, em 1953.

Pela primeira vez, especialistas de formação profissional de toda a América Latina estudavam e trabalhavam juntos. Foi aí que tivemos a certeza que uma iniciativa como veio a ser o Cinterfor estaria fadada ao sucesso.

Essa expectativa confirmou-se plenamente no primeiro seminário, realizado no Copacabana Palace, no Rio de Janeiro, em 1964, início de uma sucessão de atividades que viria a constituir exemplo para outros continentes.

É verdade que os vinte anos do Cinterfor correspondem, na sua quase totalidade, a um período bastante favorável para maioria de nossos países. O que enfrentamos agora é bastante diferente, e certamente exigirá muito esforço criativo do Cinterfor, mas é preciso reconhecer que esse esforço criativo nunca deixou de estar presente nos projetos o seminários com que o Cinterfor procurou sensibilizar os dirigentes das entidades de formação profissional.

Seja qual for o rumo que se revele necessário nos anos difíceis, estamos certos de que prevalecerá o espírito de colaboração e ajuda desinteressada que sempre caracterizou o Cinterfor.

Guillermo Del Campo C.

La sobriedad castellana de un chileno excepcional.



Recuerdo múltiples reuniones en que participaban Mario Caraccioli, entonces Gerente del SERCOTEC, y Agustín Alberti, Jefe del Departamento de Formación Profesional, Angel Núñez Meléndez, Eduardo Carvalho y otros jóvenes ingenieros chilenos, especialmente después de aquella Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, de abril de 1961, en que se tratara la cuestión de la formación profesional y en la que se resolvió recomendar a la OIT la creación de Cinterfor.

Con posterioridad a ese evento y con ocasión de cada una de las reuniones técnicas preparatorias, que tuvieron lugar en setiembre de 1962 en Bogotá y en junio-julio de 1963 en Rio de Janeiro, en los días previos a éstas, se volvían a examinar los posibles objetivos y funciones principales del futuro Centro.

Recuerdo que mucho me impresionaba escuchar a Eduardo Carvalho cuando, dejando volar un tanto su poderosa imaginación, "soñaba" con las posibles realizaciones futuras del Centro.

No se me olvidará fácilmente aquella movida y desafiante Primera Reunión de la Comisión Técnica celebrada en Rio de Janeiro en 1964, a la que me tocara asistir acompañando a Mario Caraccioli en la delegación chilena. Allí no me cupo dudas que Cinterfor estaba destinado a desempeñar un importantísimo papel en el desarrollo de la formación profesional de América Latina y mucho más aun, cuando algún tiempo después me informaron que nuestro eficiente asesor en Chile, se iría a Montevideo a organizar y dirigir el flamante Centro.

No hacía mucho tiempo que se había creado el Departamento de Formación Profesional del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) de Chile, cuando llegó a colaborar en el desarrollo de este nuevo departamento, el experto de OIT, señor Eduardo Ribeiro de Carvalho, quien tendría una gran influencia en la materialización del organismo de formación profesional de Chile: el INACAP.

Sería el mes de agosto de 1961 cuando llegó Eduardo Carvalho y a mí me tocó la suerte de trabajar como

su contraparte. Digo suerte pues para un joven ingeniero, como era mi caso, Eduardo era no sólo un cordial compañero, sino un "gran maestro" que nos fue introduciendo en todo este mundo apasionante de la formación profesional; imbuyéndonos de la mística de servicio a los más desposeídos y haciéndonos meditar profundamente sobre las grandes posibilidades que les abría a los trabajadores esta nueva modalidad de enseñanza.

Por aquellos años, más de una vez me tocó participar en reuniones internas del SERCOTEC, de análisis y discusión de lo beneficioso que podría ser contar con un organismo regional especializado, que permitiera a nuestros jóvenes países, adquirir algunos conocimientos y experiencias en estas nuevas y desafiantes tareas.

Mucho sentimos entonces su alejamiento, pero dadas las nuevas funciones que cumpliría, nos alegrábamos por lo acertado de su decisión, que a nuestro entender le aseguraba al Centro una brillante y efectiva labor en pro de una iniciativa, que no demoraría en mostrar sus frutos, que irían en beneficio de miles de trabajadores de nuestras jóvenes naciones latinoamericanas.

Arivaldo Silveira Fontes



Representa la nueva generación de administradores de la formación profesional.

O vigésimo aniversário do Cinterfor constitui, para o SENAI, motivo de orgulho e satisfação já que nossa participação nesse Centro teve início com a presença de Eduardo Carvalho na materialização da idéia de sua criação e, posteriormente, na sua instalação e duração durante seus primeiros dez anos de existência.

Nesse período, ou seja, no de consolidação do organismo na América Latina, a presença contínua do SENAI em todas as reuniões técnicas promovidas pelo Cinterfor se constitui numa demonstração inequívoca da importância e relevância que o SENAI atribuía o mesmo, na orientação e coordenação das atividades de formação profissional em nossa região.

A participação do SENAI nesse período, não se limitou às reuniões técnicas mas, também, através de seus técnicos em projetos concebidos a nível latino-americano pelo Cinterfor.

Dentre esses projetos destacamos como uma de nossas melhores experiências a vivida na coordenação do projeto 023 "Elaboração das Coleções Básicas", considerado, na ocasião, como projeto de ponta para consolidar a presença do Cinterfor no continente. Seu desenvolvimento se processou em vários países e com a participação de distintas equipes técnicas multinacionais latino-americanas.

Esse projeto foi importante porque marcou um primeiro momento na obtenção

de esforço cooperativo entre as instituições de formação profissional e, ainda, porque dele se derivaram atividades correlatas tendentes a renovação de métodos e procedimentos utilizados na região.

Com uma dessas atividades derivadas do projeto 023, o SENAI coordenou e participou também intensamente do projeto 046 "Métodos em Uso na Formação Profissional" que marcou um segundo momento na atuação do Cinterfor dando a conhecer a existência de novas metodologias utilizadas na área tais como: a instrução programada, o sistema individualizado de ensino, o sistema modular e outros.

Os dois projetos (023 e 046) proporcionaram ao

SENAI e as demais entidades participantes além da troca de experiência práticas e o aumento de conhecimentos específicos, uma visão mais profunda da realidade da formação profissional latino-americano. Não se pode deixar de mencionar também que eles marcaram o início da cooperação técnica horizontal hoje em dia tão largamente utilizada na região.

Pela transcendência que esses projetos tiveram no panorama da formação profissional em nossa região, é que, por ocasião deste aniversário do Cinterfor, achamos válido mencioná-los na certeza de que este Centro com a segurança de um organismo experiente dê continuidade a iniciativas desta magnitude.

III - LOGROS: EXPANSION DEL SISTEMA

*Hacia 1964,
nueve instituciones
de ocho países
propiciaron
el surgimiento
de Cinterfor*



Los cometidos del Centro son siempre activos y expresan los postulados de la cooperación técnica internacional aplicada al campo de la formación profesional

Recientemente, una institución solicitó a Cinterfor que enumerara los logros que a su entender había alcanzado en sus años de actividades. Difícil compromiso, porque el autoexamen, de ser honesto, no debía caer en la autocelebración. En definitiva, los logros de Cinterfor no son propiamente suyos, sino de la formación profesional y de las instituciones adheridas al sistema; son los de todos y cada uno — humildes y poderosos — que intervienen en ella y la practican día a día. Así lo admite el texto y lo proclaman las ilustraciones que lo complementan.

1

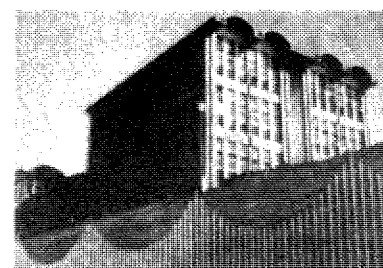
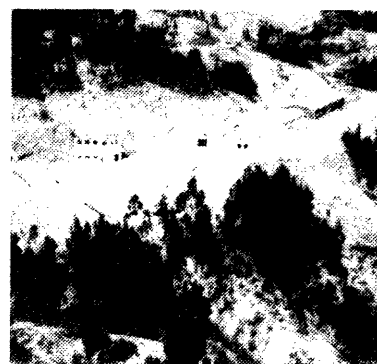
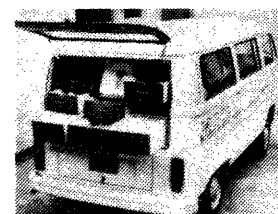
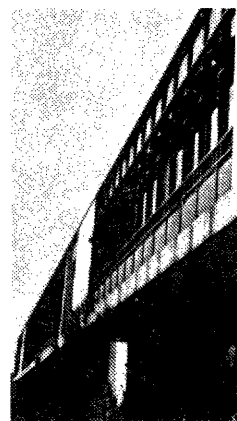
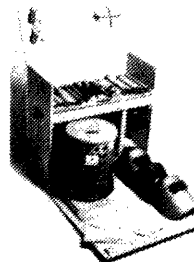
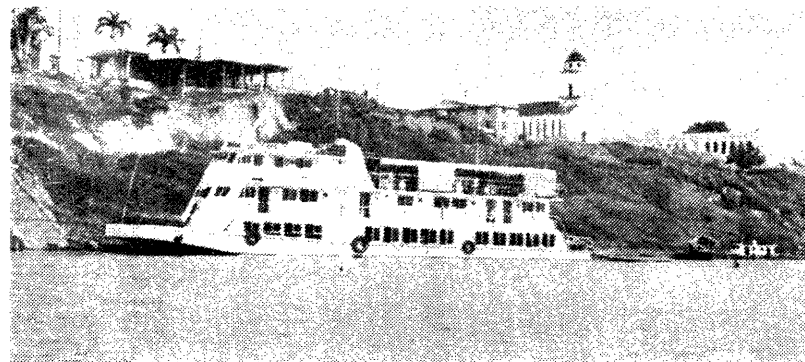
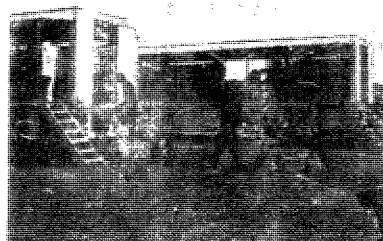
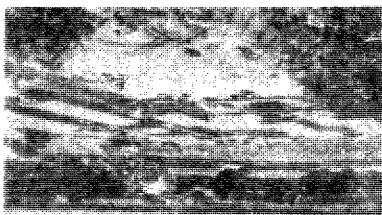
Ha creado un sistema de cooperación regional en materia de formación profesional, basado en la ayuda mutua y la asistencia recíproca entre instituciones que colaboran entre sí, fraternalmente, a través de un intenso intercambio de experiencias y conocimientos. Alteró, de esta manera, el modelo "clásico" de asistencia técnica, que disponía un esquema vertical de relaciones entre los países donantes y los donatarios. Pese a sus limitados recursos financieros, logró, gracias a este nuevo mecanismo de cooperación, amplificar y multiplicar sistemáticamente el flujo de conocimientos y experiencias formalizado entre las instituciones. Este modelo, basado en una red de vínculos horizontales, ha sido estudiado y adaptado en otros campos de actividades y otras regiones del mundo.

2

Ha contribuido, de acuerdo con el carácter y sentido de la formación profesional, a reducir la brecha entre la educación formal y el trabajo productivo. En el conjunto de sus actividades ha contribuido a elevar indirectamente la calidad y la productividad de la fuerza de trabajo de la región, alentando al mismo tiempo la promoción social y cultural de los trabajadores. Ha contribuido a valorizar y reconocer formalmente el saber obrero, es decir, el conjunto de calificaciones y conocimientos adquiridos a lo largo de la vida laboral. Ha contribuido a racionalizar, masificar y abaratar la formación profesional, lo que democratiza la adquisición y difusión de destrezas ocupacionales.

3

Ha establecido un importante repositorio documental en el que se almacenan, seleccionan, producen, procesan, analizan y distribuyen las informaciones relevantes para la formación profesional. Sus publicaciones recogen el pensamiento y registran las realizaciones de los especialistas y técnicos de la región. Como depositario y difusor de este fondo común, que constituye la memoria regional de la formación profesional, era imprescindible que emprendiera una tarea de normalización y conceptualización de las informaciones, mediante tesauros, terminologías y otros medios, que poco a poco ha ido imponiendo una comunidad de lenguaje e ideas, y permitiendo un crecimiento acumulativo del conocimiento.



*La tarea de coordinar
el flujo de conocimientos
y experiencias,
aunque en sí misma positiva,
no es suficiente...*



***El flujo de datos, innovaciones y requerimientos debe ser
constantemente vigilado, tamizado, jerarquizado y criticado valorativamente***

4

Al promover la realización de estudios e investigaciones, ha movilizado, reconocido y destacado los recursos intelectuales y la capacidad creadora de los expertos y técnicos de la región, con lo cual ha jerarquizado a la propia formación profesional y ampliado la independencia cultural de nuestros países.

5

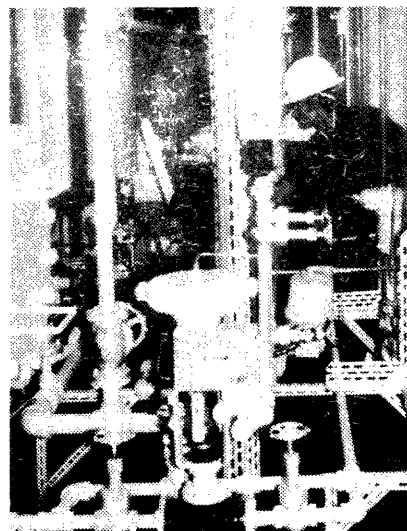
En los centenares de encuentros, reuniones, grupos de trabajo, seminarios y cursos que organizó, fomentó el intercambio personal, directo, de casi todas las personas involucradas en la obra de la formación profesional, creando una hermandad entre colegas, prestigiándolos como profesionales y arraigando una conciencia generalizada de las posibilidades reales que tiene la formación profesional.

6

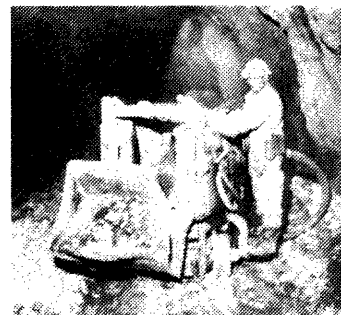
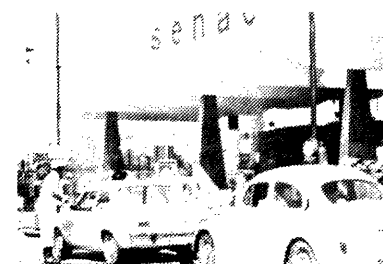
Ha proclamado la necesidad de integrar y coordinar los programas de formación profesional con los planes de desarrollo económico y social, y con las políticas de empleo, salario y promoción social. Ha insistido en que esos planes y programas deben estar dirigidos a todas las personas por igual, sin discriminación alguna, para que desarrollen sus aptitudes para el trabajo en su propio beneficio y en el de la sociedad en que viven.

7

Ha contribuido a crear, consolidar y fortalecer institucionalmente a la formación profesional, prestigiando nacional e internacionalmente al organismo que la imparte al tiempo que colaboraba en la elaboración de políticas y programas, en la aplicación de técnicas para la administración y gestión, en la búsqueda de normas y métodos para evaluar dichos programas.



***Del análisis
surgen orientaciones
y advertencias..***



***La información, así procesada, contiene, sobre una perspectiva temporal,
el anuncio de tendencias y cambios,
de la cual emanan orientaciones y consejos***

8

Ha producido directamente materiales didácticos, pero sobre todo alentó a las instituciones a que los produjeran por sí mismas, mediante la difusión de metodologías y técnicas adecuadas, así como de la capacitación y perfeccionamiento del personal encargado de esa tarea.

9

Ha alentado al tripartismo, es decir, la participación conjunta de gobierno, empleadores y trabajadores en los planes y programas de formación profesional, así como la aplicación de las normas y principios establecidos en los convenios y recomendaciones de la OIT referidas a la formación profesional.

10

Requerido en su papel de conciencia crítica de la obra realizada por las propias instituciones, ha insistido en la búsqueda de nuevos campos de aplicación de la formación profesional, en particular para los sectores más necesitados de ella, como son los jóvenes, las mujeres, las pequeñas empresas, los pobladores marginados del campo y la ciudad.

11

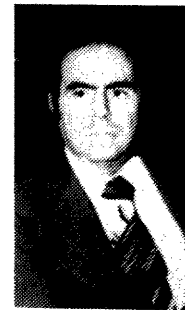
Finalmente, actuando sobre un terreno de naturaleza más bien técnica, ha afianzado la solidaridad internacional, ha fomentado la comprensión y la paz entre los pueblos de la región.

Ninguno de los logros antes enumerados habría sido posible si el Centro no se hubiera beneficiado de una notable conjunción de esfuerzos. En esta obra en marcha, que tuvo una lenta gestación a comienzos de los años sesenta y que está pautada por más de veinte reuniones de su Comisión Técnica, Cinterfor contó siempre con las orientaciones prácticas y doctrinarias de la Organización Internacional del Trabajo, dispuso de la generosa hospitalidad del país sede, usufructuó de los recursos financieros puestos a su disposición por el PNUD, y sobre todo del constante apoyo y benevolencia de las instituciones de formación profesional, de sus directivos, expertos y técnicos.

***En 1984,
cuarenta y cinco
instituciones
pertenecientes
a veintisiete países,
adhieren al sistema***



Alexim, Martínez Espinosa, Berge-
rie, Carvalho: cuatro tiempos,
coherencia, continuidad.



IV - EL PENSAMIENTO DE LOS DIRECTORES

En distintas oportunidades, los directores de Cin-
terfor han sentido la necesidad de aportar reflexio-
nes propias sobre el senti-
do más profundo que tienen
los proyectos y actividades.
Son grados superiores de
abstracción que se generan
por la participación en un
panel, en una mesa redonda,
en la inauguración de un
seminario organizado de
acuerdo con el plan de ac-
tividades. Como notas,
apuntes o discursos ocasio-

nales, no siempre merecen
la publicación. Rescatados
ahora de los archivos, se
advierde que muchas pági-
nas mantienen su vigencia
doctrinaria, superan las
circunstancias que las pro-
vocaron y de alguna manera
preservan lo que podría
llamarse un muestrario de
referencias ideológicas.
Las que hemos espigado y
seleccionado revelan tam-
bién, inevitablemente, las
ideas que conducen a una
institución.

Julio Bergerie

CINTERFOR VISTO HACE DIEZ AÑOS



La viabilidad y originalidad del Centro fue tempranamente reconocida.

En 1964, Cinterfor inició sus actividades en Montevideo. Unos meses antes, el 16 de diciembre de 1963, el Gobierno de la República Oriental del Uruguay y la Oficina Internacional del Trabajo habían acordado formalmente establecerlo en Montevideo. Culminaban así años de gestiones e inquietudes de las instituciones de formación profesional de América Latina interesadas en coordinar sus esfuerzos, en intercambiar informaciones y experiencias, en emprender investigaciones sobre los problemas que plantea la calificación de la fuerza de trabajo de sus respectivos países. La OIT, por su parte, daba un nuevo paso en aplicación de su política de descentralización.

La creación de Cinterfor coincidió con una notable expansión de las actividades de formación profesional en América Latina, impulsada por fuertes instituciones nacionales que, en forma planeada y metódica, se encontraban empeñadas en la valorización de la fuerza de trabajo de sus países.

Cinterfor nació, pues, en momentos en que esta región del mundo adquiría conciencia de que en ella el capital es escaso pero abundan los recursos humanos; de que debe hacer frente a múltiples necesidades insatisfechas en medio de una impaciencia generalizada; y de que su dependencia de los grandes centros de decisión la somete a los

modelos que éstos proponen, los que por lo general no son adecuados a su situación peculiar. Esta nueva conciencia ha generado fuerzas que tienden a economizar capital y movilizar la capacidad humana; a extremar cuidados en la selección de proyectos a fin de escoger los que tienen efecto multiplicador; y de sechando la tentación de imitar, a dedicar más esfuerzos al planteo metódico de cada problema y a la búsqueda de la solución apropiada. Estas fuerzas nuevas impulsaron a los fundadores de Cinterfor a idear un instrumento de alta eficiencia para beneficio de toda la región. Con ese fin, postularon que dicho instrumento tendría que asociar a todos los parti-

cipantes deseosos de compartir experiencias, conocimientos y reflexiones; debía además servir para buscar la innovación tratando de adecuar lo que se gasta en ese empeño, no sólo a las necesidades, sino también a las posibilidades reales.

Para llevar a cabo este proyecto, los fundadores de Cinterfor — dirigentes nacionales y funcionarios internacionales — partieron de la hipótesis de que el Centro debería funcionar sobre la base de la cooperación entre las instituciones nacionales de formación profesional y la OIT, cooperación que se concretaría en la definición con certada del programa de actividades, en la contribución de todos a su financiamiento y en la colaboración en el trabajo.

Los años transcurridos desde entonces demostraron que la hipótesis era correcta y que se pudo aplicar en la práctica. La viabilidad y originalidad del Centro fue tempranamente

reconocida por el Director General de la OIT, quien en su mensaje a la Tercera Reunión de la Comisión Técnica, celebrada en Buenos Aires, en 1966, señaló que "... gracias a Cinterfor en el continente americano se pasa a un nivel superior de interrelación entre las instituciones nacionales, del que resultarán formas de cooperación internacional mucho más amplias que las de una primera época, en que cada país latinoamericano era receptor de una asistencia procedente de los países de mayor desarrollo industrial. Esto es así, fundamentalmente, porque existen ya en muchos países del continente fuertes organismos de formación, que funcionan con alto rendimiento y eficacia, y por que existe en la región un decidido impulso hacia la integración en lo económico y lo social, alentado por una indudable unidad de propósitos en sus políticas."

Desde sus comienzos, Cinterfor se ha empeñado en promover la cooperación ac-

tiva del Estado, los empleadores y los trabajadores, en todos los planos, estimulando el intercambio de informaciones y la transferencia de tecnologías, conocimientos y experiencias, en los terrenos que cubre la formación profesional, desde la elaboración de políticas y planes hasta la ejecución de programas de todo orden, y la creación de materiales didácticos. Para ello, ha creado en sus oficinas de Montevideo un centro de documentación que presta servicios a todas las instituciones de la región, mantiene un departamento de publicaciones, promueve la realización de distintos estudios e investigaciones, y organiza seminarios, grupos de trabajo y reuniones técnicas, que se llevan a cabo a veces en su sede, pero mucho más a menudo en la sede de las instituciones de los distintos países americanos que ofrecen copatrocinio a esos proyectos. Una vez por año se reúne la Comisión Técnica de Cinterfor, órgano asesor del Director General de la OIT, para

analizar la labor realizada y considerar el programa de trabajo para el período siguiente.

En la vida de una institución, diez años es un lapso indisimuladamente breve. El decenio de Cinterfor no escapa a esa regla.

El Centro ha recorrido estos diez años en muy buena compañía. Concebido como eslabón que une al conjunto de instituciones de los países de la región, necesita el estímulo y la orientación de los dirigentes nacionales. Suerte de cámara compensadora de conocimientos y tecnología, ha crecido junto con las instituciones nacionales y su obra es en definitiva fruto de los crecientes aportes intelectuales de los directivos y técnicos que en ellas trabajan, y también de la originalidad de soluciones que hoy preside la formación profesional en América Latina.

Sobre esta confianza fue fundado Cinterfor y a ella responde.

Eduardo Carvalho

VALORIZAR EL TRABAJO FEMENINO

Utopía y realismo para superar una justicia irritante.



A lo largo de la historia, sociedades muy distintas entre sí han atribuido a la mujer papeles y funciones que se transmitieron a través de generaciones, hasta formalizar la estructura de relaciones vigente. Esa estructura es hoy cuestionada no sólo porque se la percibe como injusta sino, además, porque desde el punto de vista económico se la juzga como un oneroso despilfarro de recursos humanos. La división del trabajo basada en el sexo tiene hoy una justificación natural bastante estrecha e insatisfactoria;

por lo demás, los avances de la ciencia y la tecnología se han empeñado en demolerla minuciosamente. Se trata en realidad, de una sedimentación cultural, con los reconocibles ingredientes de prejuicios, intereses, ignorancias y hasta violencia consagrada.

El resultado, tal como lo percibe una época tan crítica como la nuestra, es una humanidad mutilada, parcializada, porque a ella se le resta el impulso y la creatividad de una parte de sí misma. Exaltando la tendencia femenina a la

devoción y el sacrificio, quedan las mujeres limitadas a las tareas del hogar, a la crianza de los niños y a numerosas tareas auxiliares y dependientes. La naturaleza dicta servidumbres mucho más precisas, pero la sociedad se las ha arreglado para ampliarlas hasta cubrir ámbitos de dudosa legitimidad biológica.

Reducida a la condición de madre y esposa, a quien sólo se recompensa honoríficamente empujándola en un devoto pedestal, no se reconoce el valor económico de las tareas que desempeña como ama de casa, en donde cocina como un profesional, administra como un contador, cura como la mejor enfermera, vigila como un guardián, enseña una lengua y transmite valores culturales y tradicionales nacionales con mayor eficacia que un maestro. Basta que todas esas abrumadoras tareas las realice en el ámbito recogido de su hogar, para que los economistas en sus estadísticas las borren de la población activa. Pero si alguna de estas labores la ejecuta en la casa del vecino o en una

institución, así sea por una paga raquílica, ingresa automáticamente en la condición de activa. Hay algo más que ironía en este tratamiento: es una injusticia irritante. Todavía no se han encontrado las fórmulas ni el mecanismo adecuados, pero será preciso valorizar de algún modo el trabajo que desempeñan las mujeres en el hogar.

Ellas están allí, sumergidas como una fuerza latente o de reserva laboral, a la espera de que una grave crisis, como han sido las guerras, o coyunturas de auge y crecimiento económico, les conceda la oportunidad de demostrar que pueden ocupar casi todos los puestos de sus compañeros y que en muchos casos suelen trabajar mejor y más dedicadamente que ellos.

La división del trabajo basada en el sexo, que quizá pudo justificarse en épocas en que la producción requería sobre todo energía muscular y esfuerzo físico, no resiste el análisis cuando se la confronta con las

diferentes exigencias que la tecnología contemporánea plantea al trabajador. Esta línea discriminatoria no parece tener futuro. Sin embargo, sería ingenuo y hasta poco realista levantar una esperanza sobre una perspectiva exclusivamente técnica y científica. Parecería que de ese modo hiciéramos una invitación tácita a considerar que la respuesta puede dejarse librada al transcurso del tiempo ya que las circunstancias madurarán. Por el contrario, se trata de encontrar fórmulas viables que equilibren las oportunidades que tienen hombres y mujeres cuando se preparan para ingresar al mundo del trabajo y cuando ya se encuentran en él.

Para lograr ese equilibrio, que quizá sea inédito porque nunca existió en la historia, será preciso establecer un sistema de compensaciones y contrapesos. Delicado equilibrio, en todo caso, porque él significa que desaparecen ciertos privilegios y se crean otros compensatorios. Algunas legislaciones nacio-

nales, impulsadas incluso por los convenios y recomendaciones de la OIT, ya disponen de un esquema inicial, que comprende licencias por maternidad, horarios especiales, casas cunas, cursos de capacitación para reingreso al trabajo. No todos los países de América Latina han podido recoger y poner en práctica iniciativas tan generosas, no por indiferencia sino, en general, porque carecen del excedente de riqueza económica que convierta a esa legislación en una conquista real y efectiva.

Ante ello sería fácil buscar refugio en la utopía y postular que la liberación o la igualdad de la mujer sólo será posible con el advenimiento de tal o cual régimen social, habitualmente ubicado en el futuro. Pero el procedimiento utópico encierra a veces una trampa, ya que trasiega medidas y acciones perfectamente alcanzables hoy, a una región lejana en el tiempo, a la que sólo se llegaría utilizando caminos arduos.

La salida consistirá, seguramente, en apelar a la cooperación de fuerzas sociales que tenemos entre nosotros. Por un lado, y con la existencia de una legislación mínima, los empresarios comprenderán, lápiz en mano, cuando calculan los costos, las ventajas de disponer de mano de obra femenina en todos los niveles de su planta de personal. Y por otro, los sindicatos, más sensibles quizá a la noción de la igualdad en el trabajo, deberán empeñarse en proteger la labor de sus compañeras tanto en el terreno meramente salarial como en el de las oportunidades posibles de acceder a otras ramas de actividad, hasta hoy reservadas a los hombres.

Si la formación profesional fuera utilizada con cautela y realismo, se convertiría en un instrumento inmejorable para lograr una mejor inserción de la mujer en el mundo del trabajo. Cuanto mejor capacitada se encuentra la mujer, más ventajoso y menos traumático resultará su ingreso al trabajo.

Eduardo Carvalho

MAS ALLA DE LA CERTIFICACION

Intentaré indicar sucin-
tamente el sentido y funda-
mentos que tiene la certi-
ficación de las califica-
ciones ocupacionales de los
trabajadores.

Podría describirles, si
la elocuencia me ayudara,
una Edad de Oro, remota en
el pasado, en la que el
hombre era para sí y el
trabajo significaba goce,
plenitud y creación. Esta
imagen, es decir, este mi-
to, suele ser ubicado por
algunos pensadores en la
Edad Media europea, cuando
las corporaciones de ofi-
cios dominaban el mercado
laboral. Según esa escue-
la de pensamiento, los sis-
temas de producción que in-
trodujeron la energía a va-
por, el maquinismo y la Re-
volución Industrial, despo-
jaron al trabajador de sus
herramientas, con la consi-
guiente pérdida de indepen-
dencia, personalidad y sen-
tido de identidad de quie-
nes las manejaban y no las
poseían.

Por polemizable que sea
esta tesis, lo cierto es
que el individuo, la perso-
na, se subordina a la má-

quina y con ella se somete
a normas de trabajo que de-
penden a su vez de normas
técnicas de fabricación.
El trabajador, así, se em-
pobrece como persona, pier-
de la noción del conjunto
e integridad del producto
de sus esfuerzos, el que
se le presenta desmenuzado,
parcializado, ajeno a él
mismo. Ya que la organiza-
ción y subdivisión del tra-
bajo permite reemplazar un
hombre por otro hombre, es
comprensible la protesta
contra la despersonaliza-
ción.

A partir de aquí es po-
sible elaborar diversas uto-
pías reivindicativas, inclu-
so las que postulan un re-
torno casi ficticio a una
Edad Media corporativa. No
haré el censo de las restan-
tes porque son moneda co-
rriente de nuestra época.

Me permitiré, en cambio,
subrayar que me baso en la
concepción de un hombre ac-
tivo, sumergido en su tra-
bajo, a partir del cual acu-
ña y modela su personali-
dad. Es difícil e hipoté-
tico que el progreso técni-
co y el avance científico

devuelvan al trabajador la
propiedad de las máquinas
y herramientas. Parecería
que, en términos modernos,
es inevitable la interposi-
ción de mediadores de todo
orden. La unidad, si es
que alguna vez existió, se
ha roto para siempre.

Aun así resta algo irre-
ductible e incanjeable que
todos los hombres llevan
dentro de sí. Son las ca-
pacidades, destrezas y co-
nocimientos que integran su
calidad de ser humano y
que no son pasibles de de-
recho de propiedad porque,
a lo sumo, pertenecen al
acervo común de la humani-
dad. Ellas se adquieren
mediante la educación y el
trabajo, o mejor dicho, se
trasmiten gracias al traba-
jo convertido en educación.
*Esta es la única propiedad
humana.* El resto son bie-
nes materiales y relaciones
sociales, objeto del comer-
cio y la negociación, some-
tidas y sometibles a la re-
gulación jurídica.

Es bien sabido que el
hombre no nace con *capaci-
dades profesionales*: debe
conquistarlas a lo largo de
toda su vida, antes, dentro
y fuera de la escuela, pe-
ro siempre en la actividad
que consiste en transformar
el mundo que lo rodea. De
allí surge la importancia
de valorar y reconocer la
formación profesional, es
decir, de restituir al hom-
bre lo único que auténtica-
mente le es propio y le
pertenece en cuanto hombre;
es lo que integra su ser y
que en consecuencia compar-
te con sus congéneres.

Luego vendrán las normas
jurídicas y las fórmulas
institucionales, y con ellas
el reconocimiento de dere-
chos y obligaciones. Es el
momento del contrato social,
de la decisión política y
la gestión administrativa.
Hay que destacarlas así,
porque es con ellas que se
gestan las garantías y se
concede crédito a lo que se
certifica. Es el momento
de las formalidades y la
oportunidad o conveniencia
de la institucionalización.

Pero no confundamos esen-
cias ni etapas. Ningún ac-
ta notarial ni acto admi-
nistrativo alguno puede dar
fe de la condición humana,
que cada uno debe certifi-
car día a día ante sus se-
mejantes.

Confieso que salgo un
poco maltrecho de esta in-
cursión un tanto filosófi-
ca. Pero en materia de tra-
bajo no puedo ser sino fi-
nalista: me preocupa el hom-
bre, su especificidad, y al-
go menos las máquinas y la
economía. Del mismo modo,
no me inquieta tanto lo que
el hombre hace en sus ratos
libres, como lo que hace
con su libertad.

Eduardo Carvalho

LA COOPERACION TECNICA HORIZONTAL

Por una tradición que tal vez se remonta al pasado colonial, América Latina se había acostumbrado a esperar mucho, casi todo, de las grandes metrópolis: las iniciativas políticas, las inversiones de capital, las renovaciones tecnológicas, las redes financieras, los mercados para sus productos y hasta las ideas estéticas y filosóficas.

Era una mezcla de pasiva comodidad, benevolencia cómplice, desapego, estulticia y falta de imaginación. Aunque contra ese espíritu displicente se alzaron fuertes voces de advertencia, las primeras etapas de la asistencia técnica internacional obedecieron a esa pauta. De una manera soterrada, otros protagonistas, cuyos nombres la historia acabará reconociendo, decidieron que la

solidaridad también debía adoptar un sentido horizontal dentro de esta porción del mundo. No es necesario recurrir a ejemplos lejanos para ilustrar el cambio de orientación. Fueron técnicos del SENAI quienes prestaron su consejo y experiencia cuando los colombianos buscaban soluciones técnicas y financieras para echar las bases de un sistema de aprendizaje que posteriormente cuajó en torno al SENA. Como mediador y agente de enlace intervino, en esa oportunidad, la OIT.

Los lazos, contactos e incluso amistades personales que así se fueron gestando entre los directores de las instituciones de formación profesional, condujeron, bajo el amparo de la OIT, al nacimiento de Cinterfor, hace ya tres lustros.

Se echó a andar, de esta manera, un experimento de cooperación regional y ayuda mutua en un campo bien delimitado y concreto como es el de la capacitación para y en el trabajo. La existencia misma de Cinterfor, un organismo pequeño y flexible, revela la eficacia que puede alcanzar un mecanismo destinado a promover la cooperación entre países en desarrollo. Nadie, hasta donde yo sé, dedicó demasiado tiempo, a fines de la década de los 50 y principios de la siguiente, a lucubraciones teóricas y disquisiciones doctrinarias, no por desdén seguramente, sino porque esa batalla intelectual ya la

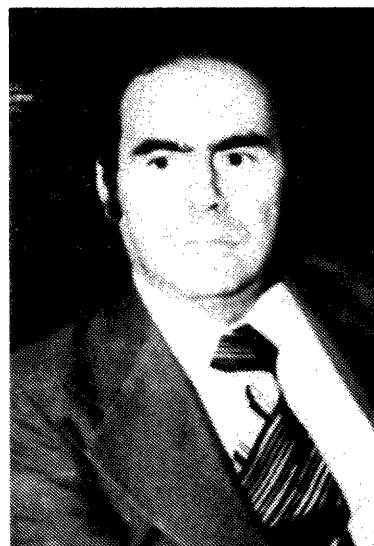
habían ganado los mejores pensadores latinoamericanos. Sucedió tan sólo que las circunstancias habían madurado para que un grupo de hombres prácticos y decididos pasara a la acción.

Desde hace un tiempo se contempla esta experiencia de cooperación horizontal, se escribe sobre ella y hasta tiene una sigla en inglés. La fórmula sólo requiere la alquimia de unos pocos recursos financieros, una pizca de imaginación y cuantiosas dosis de fraternidad y solidaridad.

La cooperación técnica entre países en desarrollo de ninguna manera desdeña la asistencia, recursos y experiencia de los países altamente industrializados. Por el contrario, pienso que con frecuencia es el vehículo más adecuado y eficiente para que ella se canalice y prospere, respetando la personalidad, soberanía e independencia de las naciones.

Jorge Martínez Espinosa

LOS JOVENES Y EL APRENDIZAJE, UNA PREOCUPACION PERMANENTE



Nuestros muchachos se encuentran en uno de esos puntos de inflexión en los que se siente la presión de la historia.

El aprendizaje y la juventud no son preocupaciones inéditas en la agenda de trabajo de Cinterfor. Figuran en su carpeta de proyectos desde el comienzo mismo de sus actividades, porque le fueron impuestas por la lucidez y visión de sus fundadores. Desde entonces el Centro produjo y promovió estudios e investigaciones, alentó soluciones y difundió ideas propias y ajenas, varias de las cuales fueron adoptadas.

Aparentemente, fue poco e insuficiente, porque el tema retorna, cada vez con tonos de mayor alarma y urgencia. Hemos de comprender, en algún momento, que no nos encontramos en la placidez de un debate académico, sino en uno de esos puntos de inflexión en los que se siente la presión de la historia.

El *Boletín* del Centro Latinoamericano de Demografía presenta algunos números significativos. Según esa fuente, el tramo de edad comprendido entre los 10 y los 24 años tiene, en América Latina, en 1980, 113 millones y fracción de integrantes. Para 1990, serán 30 millones más.

Con ligeros matices de edad, se encuentran allí los protagonistas de nuestros estudios y los clientes potenciales o reales de las instituciones de formación profesional. En ese universo, como dicen los estadígrafos, están nuestros muchachos. Algunos de ellos, los menos pero al mismo tiempo los más privilegiados, son nuestros hijos: van a la escuela primaria, asisten a colegios secundarios, o ya ingresan a la universidad. ¿Qué haremos con el resto, con esa

masa de decenas de millones que ya irrumpe en nuestra sociedad y a quienes deberíamos proporcionar capacitación y trabajo? ¿Nuestras instituciones tienen acaso capacidad física para atenderlos, o métodos apropiados e instructores calificados?

La incidencia de esa masa juvenil es y será muy despareja en América Latina. Chile, Uruguay y Cuba, dotados de regímenes políticos muy disímiles, podrán absorberla, gracias a muy bajas tasas de natalidad. En cambio, dos gigantes demográficos de nuestro continente, Brasil y México, tendrán dificultades. De los 30 millones de incremento para 1990, unos 13 y fracción serán del Brasil y casi 9 de México. Cabe imaginar el esfuerzo que tendrán que realizar estos dos países. Es preciso com

prender, de inmediato, que el problema, planteado exclusivamente en términos de magnitud carece de solución dentro de los cánones actuales.

En coyunturas como ésta, la historia, el mero registro del pasado, puede proporcionarnos algunas pistas.

Suele decirse que el aprendizaje está en crisis. Habría que agregar que lo que se encuentra en crisis es el aprendizaje como modalidad jurídica que regula una relación laboral muy peculiar. Se trata, creo, de algo más que de un deslizamiento semántico.

El aprendizaje, reconocido por leyes especiales en casi todos los países latinoamericanos y consagrado hasta en el nombre de varias instituciones de

formación profesional, parecería que no siempre se adapta a la realidad y a la práctica de numerosas empresas de esta región. En México no está vigente porque se descubrió que ese nombre amparaba una simple rebaja del salario del trabajador joven, quien no recibía como contraprestación la enseñanza de un arte u oficio por parte de su patrón y maestro. En otros países, las empresas modernas se resisten al cumplimiento de la norma legal que les impone una cuota o porcentaje de aprendices, aduciendo que la presencia de éstos entorpece la producción. En consecuencia, el patrocinio se convierte en una formalidad y el muchacho termina ejecutando tareas que poco o nada tienen que ver con la especialización elegida.

El aprendiz se ha convertido en un trabajador joven y barato, molesto a veces, que tiene que "robar" un oficio (como dicen aquí mismo, en el Uruguay) en distintos empleos, empíricamente, sin que su patrón — que debería ser su maestro — le trasmita más conocimientos que los que él juzga imprescindibles para el desempeño de las

tareas que pone a cargo del muchacho.

Hasta hace unos años, la OIT difundía un audiovisual en que se veía a un adolescente francés, que salía de su casa acompañado por su madre y llegaba al taller o negocio de un artesano. Allí la madre conversaba con el patrón y en otro cuadro se veía a la madre y al artesano formalizando el compromiso ante el notario del pueblo. Cuadros más adelante, el muchacho seguía las indicaciones de su patrón y maestro, hasta que la historia culminaba felizmente. Esto no sucedía en un pasado remoto, ni en la Edad Media, cuando las corporaciones de oficio dominaban el mercado de trabajo. Sucedió en Francia, veinte años atrás, y quizá siga ocurriendo. El industrialismo no ha logrado eliminar las huellas de hermosas tradiciones, ni en Europa ni en América. Sobreviven los nombres, pero ha variado la sustancia.

Durante la Segunda Guerra Mundial, tanto en Brasil como en otros países que debieron sustituir rápidamente las importaciones, los gobiernos y los

empresarios comprendieron que la mano de obra que calificaban la educación formal, la enseñanza técnica y otras fuentes como el aprendizaje clásico, era insuficiente y no se adaptaba a las exigencias de la industria, el comercio y los servicios. Por lo demás, el aprendizaje exclusivamente basado en la empresa tiene un límite difícil de franquear, debido a las exigencias de la producción y al monto de conocimientos relacionados que una sólida formación exige. La creación de instituciones como el SENAI y el SENAC fueron una respuesta válida y aún vigente, que sigue inspirando a otros países dentro y fuera de este continente.

Ni se ha perdido impulso ni el modelo se ha agotado. Ocurre simplemente que las perspectivas demográficas, las demandas de la economía y los requerimientos de un orden social más justo y equitativo, imponen la búsqueda de nuevas soluciones para el aprendizaje y la capacitación de los jóvenes. No es por azar sino como consecuencia de un movimiento de ideas, que se han difundido las concepciones de una educa-

ción y una formación permanentes, consagradas incluso en instrumentos internacionales que han tenido la aprobación de los gobiernos. Si hoy se acepta y reconoce, por lo menos en principio, que la formación profesional es un proceso que abarca toda la vida activa del trabajador, cualquiera sea su lugar en la escala del empleo, mayor importancia adquiere la etapa inicial de ese proceso, que toma a adolescentes y jóvenes que están por ingresar o han ingresado al mundo del trabajo.

Igual que en los años de la Segunda Guerra Mundial, la década de los 80 tendrá que imponerse la tarea de abordar nuevas magnitudes en el aprendizaje y capacitación de los jóvenes, tanto en esta región como en otros continentes, según lo ha advertido recientemente el Director General de la OIT, Francis Blanchard. Los contextos son distintos, porque los años no pasan en vano. Pero las experiencias y conocimientos acumulados en casi cuatro décadas de formación profesional constituyen una reserva formidable de la cual pueden extraerse iniciativas, ideas y proyectos de todo orden.

João Carlos Alexim

TRES IDEAS SOBRE EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA FORMACION

Históricamente hablando, la formación profesional jamás estuvo sola ni librada a sus propias fuerzas; por el contrario, siempre fue el producto de alianzas y acuerdos que la asentaron firmemente sobre la realidad social. Me referiré a su aliada tradicional, la empresa, para destacar tres ideas que considero centrales.

La primera es el carácter protagónico de la empresa en materia de formación profesional. Que siempre fue así, nos lo enseñan los registros históricos a los que podemos recurrir; que siempre será así, es una profecía barata que se asienta en el sentido común, porque la empresa, cualquiera sea su naturaleza jurídica, su carácter o su tamaño, no tiene más remedio que hacer formación profesional. La empresa está encadenada a la formación profesional por exigencias de producción y productividad, por la necesidad de obtener un producto



de calidad o meramente el producto viable que se espera de ella. Sin un personal capacitado y organizado, ninguna empresa puede rendir.

Si la empresa siempre hizo formación profesional, lo único que resta preguntarse es el cuándo y el cómo, es decir, los grados de responsabilidad, el ámbito mismo donde se ejerza la capacitación, las modalidades operativas, las contribuciones financieras y técnicas, y sobre todo, las distribuciones de competencias y las dosis de participación que se le concedan o les pertenezcan. Estas son construcciones históricas, ya que cambian en el tiempo y con frecuencia plasman en formulaciones jurídicas más o menos duraderas.

Reafirmar la responsabilidad de las empresas y sobre todo la de alindar y fortalecer la participación que le cabe a las organizaciones de empleadores.

Suele suceder que esas fórmulas van perdiendo vitalidad y vigencia. Costó siglos sedimentar la experiencia que desembocó en el contrato de aprendizaje, modalidad que hace apenas unos años ha entrado en crisis. Los ensayos financieros y técnicos han cambiado en nuestra época, en primer lugar porque no sería equitativo descargar los costos de la capacitación exclusivamente sobre los hombros de las empresas y en segundo lugar, porque éstas no suelen hoy disponer de los recursos técnicos y pedagógicos que son necesarios para emprender y sostener esa tarea.

Fue por ello, y además por rigideces de la educación técnica y determinadas coyunturas económicas y sociales, que se crearon en América Latina las instituciones oficiales de formación profesional, dotadas de un financiamiento peculiar y estrechamente vinculadas al trabajo productivo, por lo general

bien dotadas desde el punto de vista técnico y didáctico. Ellas, las instituciones, descongestionaron la responsabilidad de las empresas; pero al mismo tiempo las convocaron para participar en esa obra.

Esta es, entonces, la segunda idea: la necesidad de reafirmar la responsabilidad de las empresas y sobre todo la de alindar y fortalecer la participación que le cabe a las organizaciones de empleadores. Sabemos que en algunos países de América Latina esa participación es inexistente, o es escasa, o es meramente formal; en otros ha perdido su savia y contenido, a veces porque la burocracia tiene razones que la razón no entiende y otras por indiferencia de los propios empresarios, que disponen de un valioso instrumento a su alcance y no lo utilizan a fondo, con habilidad. Es preciso allanar todas esas dificultades, malentendidos o sospechas, con frecuencia muy compren-

sibles y otras veces francamente enigmáticas. Si hay experiencias exitosas de participación, difundámoslas; si no hay conciencia participativa, será preciso crearla.

Llegamos a la tercera idea: la participación no puede limitarse al mero ejercicio de un cargo o al hecho de ocupar un sillón en un consejo ejecutivo o de administración. Esto bastaría para una personalidad fuerte, dotada de ideas claras y bien respaldada por sus representados; pero no es suficiente, porque la participación requiere, en todos los casos, un elemento inmaterial: la voluntad y el deseo de participar. Es decir, depende del espíritu que debe animar a los empresarios, de la actitud y conciencia de los empresarios ante el hecho pedagógico, moral, productivo y social que constituye la formación de recursos humanos para el desarrollo de nuestros países.

Tres ideas, entonces. Una, la inevitabilidad histórica del papel que les corresponde a las empresas en la formación profesional; otra, las formas y modalidades de la participación; la tercera, la sustancia de la participación.

El cuadro quedaría incompleto si no agregáramos el principio del tripartismo, que ha sido el fundamento y la guía de la Organización Internacional del Trabajo desde que se creara, hace ya sesenta años. Por sólida, consciente y valiosa que sea la participación empresarial, ella significaría una versión parcial y mutilada del principio del tripartismo, si no fuera acompañada por la presencia igualmente activa de los representantes de los trabajadores y coronada por el tercer elemento de la tríada: el Estado y sus agentes. La obra de la formación profesional requiere el esfuerzo conjunto de esos tres protagonistas sociales.

João Carlos Alexim

SUBCULTURA Y EMPLEO EN EL SECTOR NO ESTRUCTURADO

Todas las empresas, independientemente de su tamaño y cualquiera que sea el lugar en que se levanten, afrontan problemas comunes; por ejemplo: asistencia técnica y crediticia, adquisición de insumos y materias primas, comercialización y venta, racionalización de la producción y calidad de los servicios prestados, contabilidad de costos e informaciones sobre el mercado, capacitación de la mano de obra y también de la gerencia, legislación fiscal y laboral.

Cuando una empresa es poderosa, suele arreglarse las por su cuenta. Pero a medida que se desciende en la escala de magnitud, estas cuestiones se concentran a veces de un modo dramático e insoluble.

En estas condiciones, la asistencia tiene que ser virtualmente total, pero ha de ejercerse con tacto y habilidad. El pequeño em-

presario, abrumado por su responsabilidad puesto que debe hacerlo todo por sí mismo, tiene habitualmente conciencia clara de sus dificultades, pero carece de tiempo para reflexionar y asesorarse, cuando no se escuda detrás de un peligroso aislamiento que él suele confundir con su espíritu independiente.

Con ese personaje y su contexto nos encontramos todavía en un ámbito reconocible y familiar. El contorno se esfuma y adquiere otra racionalidad a medida que nos internamos en el sector no estructurado de la economía.

En él, ¿es posible todavía hablar de empresario? ¿Se trata la suya, en realidad, de una empresa? ¿No serán ambos algo leve pero decisivamente distinto?

Las pequeñas empresas no surgieron ni surgen como consecuencia de los pla-

nes de quien busca una inversión conveniente y rentable para su capital, sino por la necesidad que siente el empresario de crearse un empleo para sí mismo. No se trata del empresario creador que ha visto su oportunidad, dispone de conocimientos y capital (o sabe dónde y cómo arrendarlos), sino meramente de un individuo que busca un ingreso más o menos seguro, por el que está dispuesto a trabajar, él y su familia, mucho más allá de la jornada legalmente establecida. En estas condiciones, el acento de su actividad se ha desplazado y en consecuencia su parentesco con el capitalista innovador es más bien remoto.

Por una línea similar de razonamiento, otro convencionalismo comienza a resquebrajarse y en estos casos convendría que no se hablara de empresas, puesto que todavía no han ad-

quirido ese status y quizá, tal como fueron planteados, jamás lleguen a adquirirlo. Como afirma Sethuraman en un estudio reciente de la OIT, son "unidades en pequeña escala que producen o distribuyen bienes y servicios con el objetivo principal de generar empleo e ingresos para quienes participan en ellas, pese a las limitaciones de capital, tanto físico y humano, y de tecnología y conocimientos"

Hemos descendido un escalón y el universo (como dicen los estadígrafos) ha variado sustancialmente. En un sentido tan figurado como preciso, nos encontramos en otro mundo.

Esas unidades presentan peculiaridades que es preciso destacar. En ellas predomina la mano de obra sobre el capital; esa mano de obra no requiere alta calificación, la organización es simple y la división del trabajo rudimenta-

ria. Las necesidades financieras son reducidas. Cuando esa unidad se encuentra en el medio rural, reproduce en su organización las funciones y jerarquías del grupo familiar.

Como se produce y trafica en pequeña escala y la mano de obra es barata y poco calificada, la racionalidad económica determina que no haya mayores exigencias en materia tecnológica. Existe en esas unidades una suerte de equilibrio bastante sabio entre lo que se invierte, lo que se produce y lo que posteriormente se obtiene. Pero es un equilibrio muy inestable y delicado. Intervenir, desde afuera, para alterar todos o algunos de los factores que integran ese equilibrio puede presentar riesgos de ruptura. Así, por ejemplo, no parece sensato capacitar para el uso de tecnologías que no han de usarse, o que serían ruinosas en caso de

adquirirse. Pero, de cualquier manera, será preciso localizar, transmitir y, si la coyuntura feliz se diera, crear tecnologías alternativas para el sector no estructurado.

Cuando todas las esperanzas estaban puestas en la modernización de la economía, en la tecnificación de la agricultura y en cierto gigantismo industrial que suele asociarse con el progreso, era comprensible que se dejaran de lado hechos perturbadores e inquietantes como son la secuela de crecimiento urbano desmesurado, la despoblación rural y el desempleo. El giro conceptual de nuestros días consiste en señalar, con todas las pruebas en la mano, que las posibilidades de obtener empleo, ingresos y adecuados niveles de vida en el sector estructurado de la economía de nuestros países, son muy remotas para la mayoría de la población. Razones de or-

den estructural determinan que si el énfasis se pone en las grandes inversiones de capital y tecnología, y no en el empleo, hay una parte de la población cuya única alternativa de subsistencia se encuentra en el sector informal. En él se refugia entre un cuarto y la mitad del empleo en las ciudades del Tercer Mundo. Y en América Latina se ha calculado que los sectores urbano no estructurado y rural tradicional representan respectivamente el 19 % y el 23 % de la población económicamente activa.

Cifras y porcentajes aseguran la magnitud e importancia del sector, pero todavía no se sabe con claridad en qué condiciones se absorbe en él la fuerza de trabajo ni cuán productivas son las actividades que ofrece. Por ahora se sabe que la productividad es baja y que los ingresos que proporcionan no son sufi-

cientes para satisfacer las necesidades mínimas en materia de vivienda, alimentación, vestido, salud, educación y recreo. He aquí una diferencia sustancial entre el sector no estructurado de los países altamente industrializados y las condiciones que rigen en el Tercer Mundo. Ella misma sugiere uno de los objetivos que podría proponerse una política gubernamental en este campo.

Porque — es elemental, pero conviene insistir en ello — las instituciones de formación profesional poco o nada pueden hacer por sí mismas cuando los gobiernos no adoptan estrategias y políticas progresistas en materia de empleo, salario y distribución del ingreso.

En un conjunto orgánico de medidas oficiales, con toda la voluntad y la presión que ejerce un gobierno, es perfectamente posi-

ble romper esquemas y prejuicios cuando se trata del sector no estructurado. En ese cuadro se insertan las instituciones de formación profesional, que ya han acumulado algunas experiencias valiosas. Daré algunos ejemplos.

Es sencillo establecer, mediante convenios con la banca, una línea de créditos blandos para los egresados de las instituciones de formación profesional, a fin de financiar su instalación como obreros o empresarios independientes. Las modalidades del crédito no deben ser demasiado exigentes en materia de garantías, los intereses han de ser bajos y prolongados los plazos de amortización. Esta es una solución tradicional, aplicable más bien a los oficios clásicos y completos, como la ebanistería y la herrería, aunque no a las calificaciones y especializaciones para puestos de trabajo muy específicos de las empresas.

En otros países se fomentan soluciones cooperativistas, implantadas en los sectores no estructurados, tendientes a organizar a los obreros para que formen sus propias empresas, en régimen de autogestión. Es aplicable a los talleres de reparaciones, a la construcción, a la artesanía, al vestido y la confección, e incluso al transporte de mercaderías. Al mismo tiempo pueden alentarse otras formas asociativas de la propiedad y la administración de acuerdo con el régimen jurídico imperante en el país.

El INA de Costa Rica ha concebido un proyecto interesante y original sobre talleres públicos. Consiste básicamente en colocar máquinas, equipos, herramientas y asistencia en capacitación, a disposición de los habitantes de un barrio en el área metropolitana de San José. Allí se dicta capacitación de una manera informal y ocasional,

en una suerte de taller escuela de ingreso libre y amplio horario.

Existen en la región, entonces, ideas, experiencias, iniciativas y sobre todo la conciencia generalizada de que es preciso emprender acciones masivas y organizadas de manera conjunta para que el esfuerzo sea fructífero. Hay algo, sin embargo, que es privativo de las instituciones de formación profesional: la metodología. Muchas peculiaridades presenta el sector no estructurado, de los cuales uno parece decisivo. Los grupos humanos que integran y componen el sector no estructurado ostentan valores, actitudes y conductas que les son propios, hasta el punto que se justifique que los antropólogos afirmen que en ellos se formaliza una cultura, o subcultura, distinta a la cultura de clase media que normalmente otorga su tonalidad al conjunto de la sociedad nacional.

Esta personalidad cultural ha exigido y exigirá que se acceda a esos grupos sociales con una metodología especial. Desde ya se sabe que el estilo pedagógico escolar, basado en la relación de dominante a dominado, del que sabe sobre el que no sabe, que promueve el aula y la educación formal, sería contraproducente y significaría el extrañamiento de los beneficiarios y quizá el fracaso mismo del proyecto. Será preciso ahondar y ampliar la metodología participativa que se ha ensayado en distintos puntos de América y que está destinada a democratizar las relaciones pedagógicas. Más que nunca el instructor deberá actuar como partero y animador, alentando a los individuos y los grupos a que se expresen por sí mismos, para que adquieran ideas propias y las aclaren y discutan entre ellos, para que en esa forja aprendan a tomar decisiones, se organicen en el desempeño de las tareas, asuman responsabilidades y se comprometan.

CADA TECNOLOGIA CREA SU PROPIA SOCIEDAD Y SU PROPIA FORMACION PROFESIONAL

70

Pasado el ciclo desarrollo de los años sesenta y su secuela con los altibajos de los años setenta, que habrían podido interpretarse como señales de alarma, hemos llegado a una nueva década con marcas de desencanto y frustración. Comprobarlo así no implica ninguna clase de pesimismo.

La humanidad no se plantea problemas que no puede resolver, o dicho de otra manera, cada problema lleva dentro de sí su propia solución. Esto es perfectamente válido para la coyuntura que hoy padece América Latina.

En realidad, el origen de nuestro sentimiento de pérdida es más bien de na-

turalaleza psicológica. En nuestros países, jóvenes y bien dotados por la naturaleza, suele pensarse que podríamos acceder al progreso social sin atravesar las contingencias azarosas ni padecer los conflictos que asolaron al Viejo Mundo. Es una esperanza que han alentado nuestros poetas y hasta el ideario latinoamericano: nuestro cielo es más azul y nuestra sangre más caliente. No somos mejores ni peores: somos diferentes.

Ahora, sin embargo, somos pechamos que lo que considerábamos nuestras ventajas comparativas se han vuelto contra nosotros. El hecho de haber llegado tarde a la mesa en que se negoció

el reparto internacional de las riquezas del mundo, nos impone límites y desviaciones sobre el camino más claro y recto que quisiéramos recorrer.

Desearía concretar estas reflexiones en el caso de la incorporación de nuevas tecnologías.

La incorporación de procesos productivos automatizados generó, hace algunos años, un debate acerca de sus efectos. Se plantearon entonces dos posiciones, una positiva u optimista y otra negativa o pesimista. Detrás de ambas se percibían los ecos de una polémica que se arrastró durante el siglo XIX acerca de los beneficios del progreso y hasta de la bondad y maldad intrínsecas de las máquinas, que llegó a provocar motines obreros en varios países europeos y la destrucción de maquinarias en Inglaterra. Hace pocos meses, en Estados Unidos, los trabajadores de la industria automovilística de Detroit se dejaron fotografiar mientras destrozaban minuciosamente y simbólicamente un automóvil japonés. Era la protesta de los desempleados norteamericanos ante la competencia, quizá incontenible, de la robotización.

Según la visión positi-

va, el progreso científico y tecnológico, además de inevitable, trae aparejado consecuencias benéficas de todo orden: reduce los costos, abarata la producción, permite poner a disposición de las masas una cantidad de bienes y servicios que de otra manera habrían quedado exclusivamente para unos pocos privilegiados. En cuanto a los trabajadores, el progreso tecnológico:

- los libera de tareas rutinarias, físicamente penosas y espiritualmente monótonas;

- los induce a elevar sus calificaciones y crea especialidades más limpias e inteligentes, cada vez más cercanas a la ciencia, al control, a la planificación, a la investigación;

- si bien es cierto que la incorporación de tecnologías innovadoras crea momentáneamente desempleo en la primera línea de producción, a la larga ese excedente laboral puede trasladarse a otros sectores, como el de servicios.

Por su parte, la corriente crítica aduce los aspectos negativos, que pueden esquematizarse de la siguiente manera:

- un aspecto político, porque si el conocimiento es poder, éste tiende a concentrarse de manera creciente en un grupo cada vez más reducido de técnicos, científicos y trabajadores

altamente especializados, situado en la cumbre;

- el resto de los trabajadores, la mayoría, es despojado de sus conocimientos por obsolescencia, por una constante y continua división y simplificación de las tareas;

- sólo una reducida parte de estos trabajadores son absorbidos en otras ocupaciones.

Los términos de esta polémica son reconocibles por todos: han fatigado la atención de economistas, sociólogos, pensadores y hasta ensayistas literarios, tanto en los países altamente industrializados como en los nuestros. Es un conflicto clásico del desarrollo, que muchos acogen con indiferencia e incluso con gentiles encogimientos de hombros, porque lo consideran fatal, o porque sostienen la esperanza de que, como tantas desgracias, eso le ocurre al vecino pero no a mí. Hasta que el conflicto estalla, la lucha se generaliza y muchos son los sorprendidos. Los que estamos en el negocio de la formación profesional no debemos perder de vista estos procesos, para que no nos tomen desprevenidos, como ya le aconteció a la educación técnica, y nos marginen.

Esto ya no le sucede al vecino sino a nosotros, porque en la economía mundial se han creado condiciones extremadamente favorables

para la introducción, en nuestros países, de sistemas productivos automatizados. Enumeraré los factores, sin ánimo de agotarlos:

- La división internacional del trabajo provoca en nuestros países una descalificación no sólo de nuestros obreros sino también de nuestros científicos y técnicos. Los países altamente desarrollados concentran la investigación y la aplicación; nosotros recibimos pasivamente, o en el mejor de los casos adaptamos a nuestras necesidades.

- En la cadena de transmisión de innovaciones tecnológicas, las filiales locales de las empresas transnacionales imponen la introducción de procesos productivos. No son siquiera los más recientes; con frecuencia se trata de modelos viejos y superados, que en nuestros países obtienen un beneficio adicional o residual, aunque con similares efectos sobre el empleo y las calificaciones.

- Los países altamente industrializados padecen, hoy, problemas de todo orden: recesión económica, desempleo, crisis energética, alto costo de la mano de obra, presión sindical. Los nuestros también, excepto que nuestra mano de obra es barata, y la presión sindical es más débil. Disponemos, además, de una abundancia de recursos naturales y energéticos, y entre nosotros no molestan todavía los ecologistas con

sus exigencias. Somos pobres y necesitamos trabajar.

- Puesto que no invertimos en investigación y desarrollo, nuestras empresas nacionales van quedando atrasadas, con escasas posibilidades de competir (pese a que la mano de obra es barata) en costos de producción, novedades de diseño, en modas y tendencias que se crean en los grandes centros.

- La oferta tecnológica es cada vez más amplia, diversificada y barata, con lo cual la tentación se torna irresistible hasta para las empresas de pequeño porte.

He trazado, casi sin querer, un cuadro quizá excesivamente sombrío para una perspectiva cercana. Al fin de cuentas, mucho de lo que he dicho aconteció antes — y sigue aconteciendo — en los países altamente industrializados. Inglaterra, pionera de la revolución industrial, fue quedándose atrasada con relación a Estados Unidos y Alemania ya después de la Primera Guerra Mundial. Al término de la Segunda Guerra, los ingleses comprendieron con desesperación que muchas de sus fábricas eran apenas un conjunto de fierros viejos, que sus obreros eran excelentes aunque para una producción de treinta años atrás, que sus métodos de gestión, administración y comercialización eran hermosas reliquias victorianas, que no

invertían lo suficiente, y ni siquiera donde correspondía, en materia de investigación y desarrollo.

Hoy, en Estados Unidos y Europa, se padece lo que podría llamarse el "síndrome japonés", que ha culminado con las imágenes futuristas de la robotización y de fábricas con esos círculos mágicos de obreros que vigilan la calidad de la producción. Podríamos, disfrutando de algunas de las delicias del subdesarrollo, contemplar irónicamente el pánico de los empresarios norteamericanos cuando son derrotados en su propio campo de juego por equipos nipones que aparentemente los han superado. Podríamos disfrutar de ese espectáculo, si no fuera porque las microprocesadoras, la informática y la automatización ya se encuentran entre nosotros, del mismo modo que avizoramos en el horizonte la marcha de una fila de robots que nada tienen de simpáticos, como algunos filmes recientes se han empeñado en mostrarlos.

Insisto, no es un proceso nuevo ni desconocido. Sucedió antes y sucederá siempre, porque cada tecnología crea su propia sociedad. Y sería preciso agregar: su propia formación profesional.

En todo caso, el consejo para nosotros mismos podría consistir en utilizar las experiencias históricas acumuladas para que el

cambio tecnológico de nuestra época produzca daños sociales reducidos. Si se descartan los gestos románticos e irresponsables de rechazo, sólo queda una actitud receptiva, abierta y previsor.

Hay indicios, incluso, de que no estamos intelectualmente preparados para el cambio. Tenemos, en cambio, ideas generales y un tanto brumosas; ideas y nociones que provienen, en su mayoría de los propios países altamente industrializados, con lo cual volvemos a ser víctimas del fenómeno de dependencia.

Necesitamos estudios e investigaciones. Basta revisar las bibliografías que nos proporcionan nuestros servicios de documentación para advertir lo es caso de las contribuciones latinoamericanas. Esos estudios e investigaciones deben analizar los efectos de la incorporación de las nuevas tecnologías sobre la organización del trabajo y las calificaciones requeridas para ejercerlo. La organización implica conocer, fundamentalmente, la concentración de funciones, la división y simplificación de ciertas tareas, la creación de nuevas calificaciones y puestos de trabajo, así como la desaparición de otros. Una vez identificadas estas transformaciones, será preciso analizar las demandas y requerimientos de formación profesional, tanto en los trabajadores que se incor-

poren al proceso como en la reconversión y readaptación de los ya ocupados.

Queda entonces planteada la necesidad de emprender un estudio acerca de los efectos concretos de la incorporación de innovaciones tecnológicas sobre la calificación y la formación profesional.

Fuera de los resultados que una investigación de esa naturaleza pueda aportarnos, ya sabemos lo suficiente acerca del cambio tecnológico para prolongar algunas reflexiones que son pertinentes en este momento y en este lugar. Sabemos, por ejemplo, cuánto nos beneficiamos, en materia de productividad, cuando incorporamos nuevas máquinas y recientes métodos de trabajo y gestión; pero no sabemos con exactitud de qué modo librarnos (o menos: limitar) de los efectos alienatorios, o como los designó un conocido sociólogo, los "efectos perversos" de esas incorporaciones.

Nada más peculiar a nuestras sociedades que la diversidad de situaciones que en ella conviven y que han dado lugar a designaciones y rótulos tales como "economías de enclave", "dualismo", "contemporaneidad de lo no coetáneo". O para decirlo con otra fórmula: que las cosas no andan juntas, o las cosas que están juntas no andan.

En la realidad, los fe-

nómenos de desempleo y subempleo, marginalidad social e inestabilidad económica, influyen fatalmente sobre la formación profesional.

En estas sociedades divididas y ante estas poblaciones carentes, ¿qué responsabilidad le cabe a la formación profesional?

Somos testigos de los notables esfuerzos (talento, imaginación, recursos de todo orden) que realizan los que están comprometidos en la obra de la formación profesional, para ofrecer respuestas adecuadas en un medio de desconcertante complejidad.

Con alarmante frecuencia se produce un desfase entre los recursos disponibles y la magnitud de los problemas que con ellos tienen que abordarse. Se plantea, de esta manera, un tema crucial de la política de las instituciones. Si los recursos son escasos, toda opción implica que una parte de los destinatarios de las acciones queda de lado, a la espera u olvidada. Si se decide atender a las grandes masas, lo que se gana en amplitud se pierde en profundidad y calidad. Además, siempre será particularmente difícil invertir en calidad, cuando ello significa dejar de lado a masas de necesitados que requieren alguna forma de capacitación para un empleo.

Surge en esta cadena de reflexiones, otra pregunta inquietante: ¿es rentable

una formación profesional aplicada a ocupaciones de baja exigencia de calificación? Si se responde afirmativamente, deberíamos establecer las condiciones para que ello sea posible. Preparar al trabajador del sector informal no debe, en todos los casos, significar que él sea transferido al ya saturado sector moderno.

Debe tomarse en cuenta la notable capacidad que tiene la educación, en general, y la formación profesional en particular, para producir cambios sociales.

Busco así caracterizar un segundo trance decisivo en las políticas de formación profesional: ¿los programas deben limitarse a operaciones prácticas, que permitan al trabajador alcanzar un empleo inmediato? ¿Pueden, por el contrario, agregar conocimientos que conformen una capacitación integral del trabajador?

Las responsabilidades de la formación profesional van más allá de la capacitación para funciones inmediatas. Si el ideal es que se dé al trabajador recursos adicionales que le permitan negociar con mejor posibilidad su fuerza de trabajo, o ejercer con plenitud su condición de agente activo de la producción, lo que él desea con frecuencia es que se le proporcione un impulso inicial para obtener o retener un empleo remunerado.

V - ANEXOS ESTADISTICOS

CRONOLOGIA INSTITUCIONAL

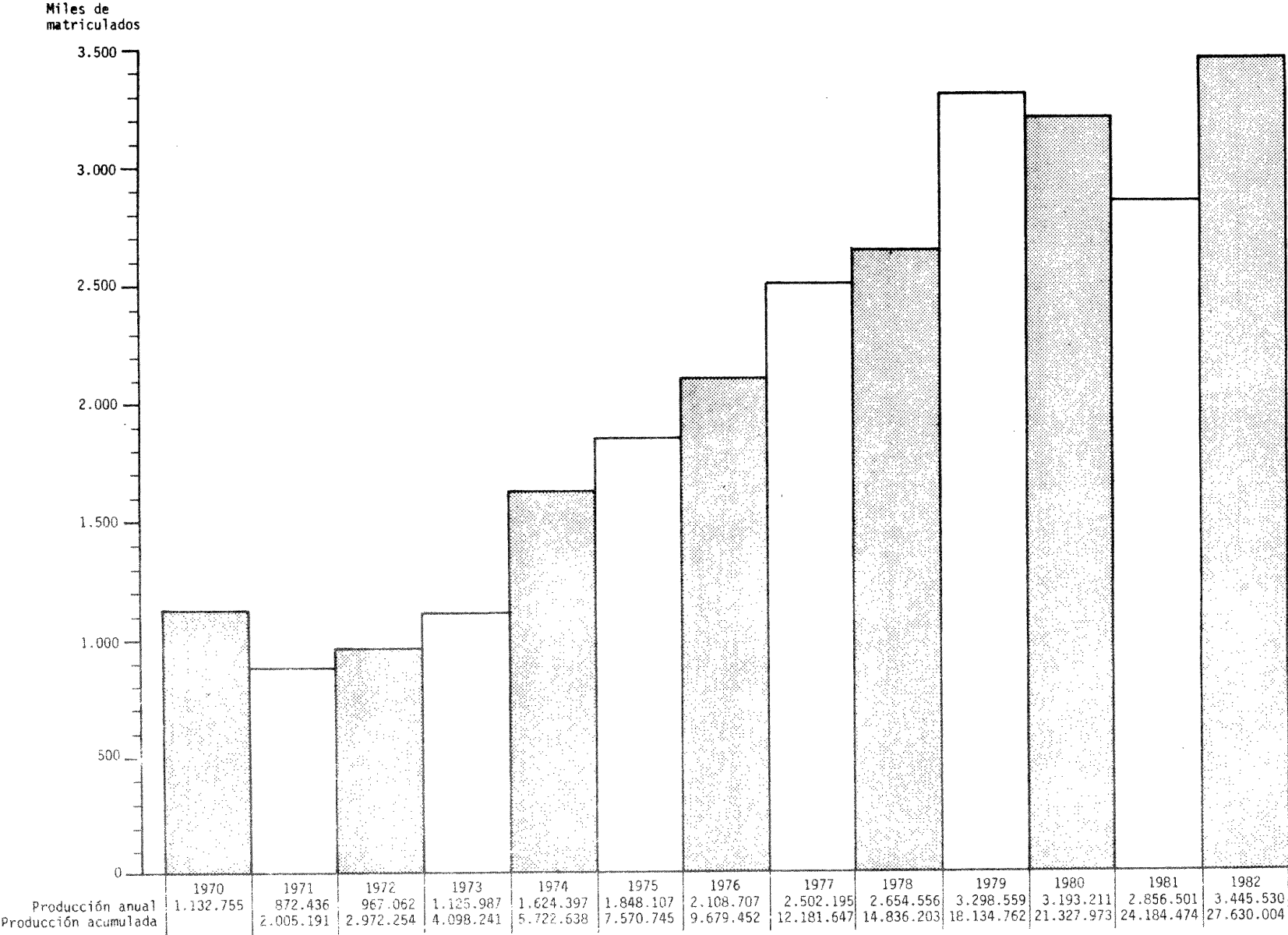
P A I S	1941/45	1946/50	1951/55	1956/60	1961/65	1966/70	1971/75	1976/80	1981/83
Argentina	CNAOP * 1944			CONET 1960					
Barbados								NTB 1979	
Bolivia							FOMO 1972		
Brasil	SENAI 1942	SENAC 1946	CNPq 1951		PIPMO * 1963	DNMO * 1967	SMO 1974	SENAR 76 / 78 CENAFOR	
Colombia				SENA 1957					
Costa Rica					INA 1965				
Cuba							CTA 72 / 74 CETSS		
Curaçao									FEFFYK
Chile				SERCOTEC 1960		INACAP 1966	DUOC 1973	SENCE 1976	
R. Dominicana						EVFA 1966		INFOTEP 1980	
Ecuador					INECEL 1961	SECAP 1966			
El Salvador					DNA 1961			CTFP 1977	
Guatemala					CENDAP 1961		INTECAP 1972		
Haití		EPDH 1947					INFP 1973		
Honduras							INFOP 1972		
Jamaica						VTDI 1967			HEART 1982
México					ARMO * 1965		ICIA 1975	UCECA 78 / 78 ICIC	DGCP 1983
Nicaragua						INA 1967		SINAFORP 1980	
Panamá					IFARHU 1965	SENAFORP 1970			INAFORP 1983
Paraguay							SNPP 1971		
Perú					SENATI 1961			SENCICO 1976	
Saint Lucia								MFTC 1979	
Suriname									FLMD
Trinidad y Tabago		NTB 1950				CDD 1966			
Uruguay	UTU 1942							COCAP 1979	
USA	OSU (1870)								
Venezuela				INCE 1959					

* Las instituciones que tienen asterisco desaparecieron o fueron absorbidas por las actuales.

ALUMNOS MATRICULADOS EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL DE AMERICA LATINA

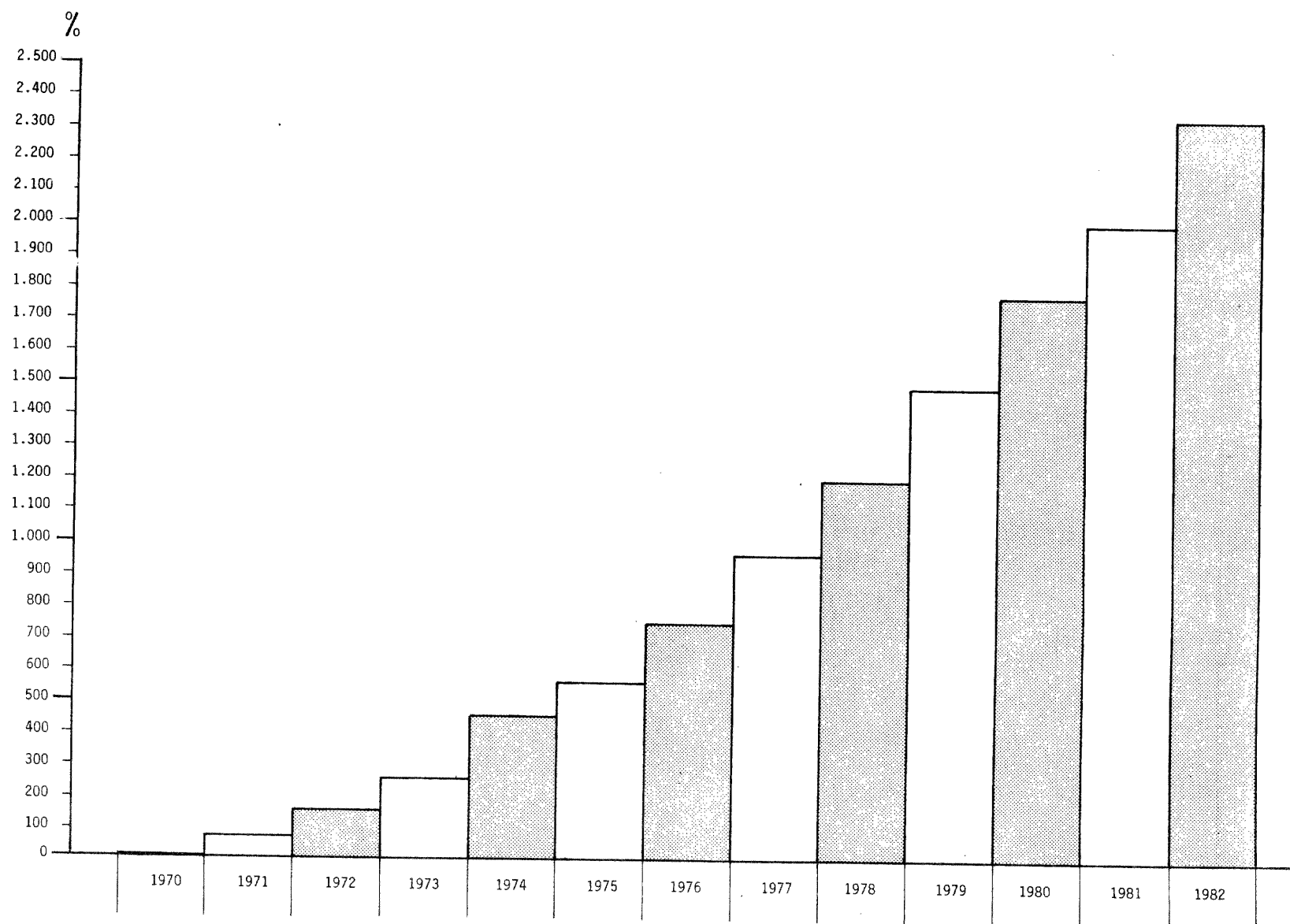
Período: 1970 - 1982

76



INCREMENTO DE ALUMNOS MATRICULADOS EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL DE AMERICA LATINA

Base: 1970



Este documento se terminó de imprimir
en el Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, mayo de 1984

