

La sociología del trabajo y la educación superior

Aproximaciones conceptuales

Guadalupe Barajas Arroyo*
Jorge A. Fernández Pérez**

INTRODUCCIÓN

Dentro de los compromisos fundamentales de las instituciones de educación superior está el preparar a sus egresados para que puedan insertarse en un mercado de trabajo complejo y cambiante. Por ello, a partir de la sociología del trabajo, desde la década de los noventa del siglo pasado se han retomado algunos elementos que permitan explicar la relación existente entre los procesos de formación profesional y el mundo del empleo. Dentro de este contexto, la sociología del trabajo adopta conceptos y teorías a sus propios intereses. Estos hechos se pueden entender si consideramos que vivimos dentro de una sociedad de interacción, integración y complementación del conocimiento científico y de aspectos socioculturales. Para entender estas relaciones se requiere conocer las características que ha presentado el contexto social, económico, político y cultural a través del tiempo, y cómo ha repercutido en la educación. En este artículo se analizan los modelos de trabajo, rígidos y flexibles, ya que es muy importante conocer su origen y el desarrollo de conceptos que posteriormente han sido adoptados en el campo de la educación superior.

LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

De 1945 a 1975 se constituyó la sociología del trabajo. Al igual que otras disciplinas, está conformada por diferentes saberes, técnicas e ideologías. El *Tratado de sociología del trabajo* de George Friedman y Pierre Naville, publicado en 1961 se considera como el inicio de esta disciplina, la cual estudia el trabajo como práctica sociotécnica a través de las determinaciones económicas, sociolaborales, psicológicas y culturales que configuran el mundo de las empresas, y también lo estudia como relación social entre clases sociales. La obra citada constituye un resultado de los estudios sobre el trabajo en la sociedad industrial, pero también contiene un movimiento teórico hacia el pasado, pues reconstruye, en sus estudios de historia social, la evolución de las distintas formas de trabajar desde los orígenes de la humanidad hasta el presente. Esta rama de la sociología tiene su desarrollo en el mercado de trabajo, donde se ocupa de los requisitos de capacitación, el acceso-reclutamiento, la ubicación y la movilidad horizontal en el sistema de puestos de trabajo y la remuneración, ascenso y movilidad vertical. Por eso, nuestro enfoque de la sociología del trabajo se realizará desde su relación

*Doctora en Educación. Profesora-Investigadora del Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios, AC. gpebar1@avantel.net

** Doctor en Educación. Coordinador del Centro de Estudios Universitarios de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. jafp58@avantel.net

con la formación profesional y el mercado de trabajo. Estos dos conceptos, junto con el de evaluación, constituyen en la actualidad ejes centrales de la educación. En algunos países en los que se desarrollaba entre 1950 y 1970 el proceso de industrialización, la sociología del trabajo encontró el sitio propicio para desarrollarse en medios académicos, especialmente en Argentina, Brasil, México y Venezuela. El concepto del “mundo del trabajo”, es formulado inicialmente a principios del siglo XIX para poder explicar el “mundo de los trabajadores”, pero en su desarrollo teórico abarca también el mundo cultural y profesional (Godio, 2001). Por ello la sociología del trabajo se ha vuelto una disciplina de explicación y organización de las nuevas formas de trabajar que están siendo configuradas por la autorrevolución del capital.

El trabajo, como acto fundacional y de reproducción de las sociedades, está presente como elemento vital en la mayoría de las prácticas sociales. No se puede separar el concepto de trabajo de las prácticas que en su interrelación y realimentación originan los modos de producción y la forma en que estos modos coexisten históricamente en las sociedades bajo las formaciones económico-sociales y los diferentes tipos de empresas. De acuerdo con De la Garza (2000), el trabajo puede ser planteado como toda actividad, con componentes objetivos, como es el de ser creador de riqueza, la cual puede tener diversas valoraciones sociales.

MODELOS DE TRABAJO RÍGIDO

Existen dos modelos clásicos que han guiado los procesos de trabajo: el *taylorismo* y el *fordismo*, cuyo objetivo principal era elevar la productividad y también la ganancia. La aportación fundamental de estas teorías fue el control sobre la mano de obra bajo los principios de tiempos y movimientos. Todo ello se vio favorecido con el desarrollo de la innovación tecnológica. A través del tiempo, el proceso de trabajo ha variado de manera importante y ha sufrido profundas transformaciones, las cuales no siempre se han generalizado a todo el sistema productivo, y tampoco tuvieron una cronología o secuencia en la forma en que se establecieron en diferentes países. Lo primordial ha sido, más bien, la búsqueda de la economía de tiempo de trabajo con medios diferentes, siguiendo una lógica de producción y de acumulación, de la cual depende la tasa de ganancia; es decir, que existe una relación muy estrecha entre una mayor economía de tiempo y un menor costo.

Taylor y Ford se obsesionaron por eliminar el “tiempo muerto” en el proceso productivo, asignando por anticipado los tiempos óptimos para realizar cada tarea de la única y mejor manera posible. La cadena de montaje es el resultado del estudio de los movimientos del trabajador para eliminar el tiempo muerto, surgiendo de esta forma el *taylorismo*, de acuerdo con la asignación de tiempos predeterminados y estandarizados por estudios de tiempos y movimientos y por la división social y técnica del trabajo, relacionando todos los elementos por su rendimiento y remuneración. Por su parte, el *fordismo* impone tiempos y ritmos a los operarios, a través de una cadena de montaje que es regulada por los responsables de la producción. A continuación se presentan las características de cada uno de estos modelos dentro del llamado trabajo rígido.

Modelo *taylorista*

El *taylorismo* es un término que se aplica a la corriente seguida por algunas empresas en el aspecto económico y social, así como a los métodos y técnicas formuladas de forma explícita o implícita. Este método organiza el proceso de trabajo, el sistema de remuneraciones y las relaciones sociales de producción de acuerdo con lo establecido por Frederik Winslow Taylor, uno de los primeros pensadores de la administración gerencial. Su producción académica no fue muy vasta, pero su contribución es muy importante pues generó una concepción nueva sobre la organización científica del trabajo. Antes del *taylorismo*, existía una gran dificultad para obtener de manera rápida fuertes incrementos de productividad y economías de escala; había prolongadas jornadas de trabajo para aumentar la producción y así reducir los costos de la mano de obra. Se presentaban diferentes formas de realizar el trabajo, dependiendo de la formación profesional y la experiencia laboral, así como la acumulación de tiempos muertos por el derroche de recursos. Todo ello daba como resultado utilizar grandes cantidades de fuerza de trabajo calificada, durante largas jornadas de trabajo y a bajos costos. De esa manera, escaseaban los trabajadores manuales calificados y con experiencia. Además los trabajadores de oficio se habían organizado en sindicatos que operaban desde fuera de las empresas, porque no estaban autorizados a actuar legalmente, y boicoteaban a los empresarios cuando éstos no ofrecían condiciones de trabajo favorables (Neffa, 1998).

El *taylorismo* nace en el último tercio del siglo XIX en Estados Unidos, en el marco de un fuerte crecimiento económico, en el cual las empresas industriales utilizaban diferentes tecnologías. Dentro de ellas llama la atención el empleo de variadas y numerosas herramientas manuales para efectuar las mismas tareas seguidas por la producción de tipo mecánico, lo que requería mano de obra calificada. A partir de la observación y experimentación que realiza Taylor para dirigir empresas y organizar el trabajo, elaboró una filosofía basada en tres fundamentos (Neffa, 1998):

- a) En el primero establece que la dirección científica de las empresas era la que en la práctica lograba una mayor reducción del tiempo de trabajo por cada unidad de producto.
- b) El segundo establece que “las relaciones entre empleadores y empleados deben proporcionar satisfacción a ambos, mostrar que tienen los mismos intereses y producir una colaboración íntima y cordial, sabiendo que los asalariados esperan sobre todo ganar elevados y los empleadores quieren pagar una mano de obra barata. Cuando se dan juntos esos dos resultados, significa que existe una buena gestión”. Para lograrlo, Taylor propone una remuneración por eficiencia o por unidad de producto, de forma tal que ganaría más el que producía más y así se evitaría la simulación del trabajo. Propuso, asimismo, la remuneración por unidad de trabajo, dentro de una estructura de jefes que debido a su mayor conocimiento puedan coordinar la labor de la empresa, y puedan también colaborar con ella e instruir a sus subordinados.
- c) El tercer principio buscaba un gran cambio en las actitudes mentales, y consistía en que los trabajadores debían abandonar su tradicional tendencia a buscar incrementos salariales y obtener una mayor participación en el ingreso generado, para centrar su actividad en el incremento del valor agregado, de tal manera que puedan crecer al mismo tiempo las ganancias, las remuneraciones y los ingresos de ambas partes.

La gran aportación de este modelo fue la de haber propuesto desarrollar una ciencia del trabajo y una “administración científica” a partir de combinar salarios elevados, como resultado de un trabajo mayor y mejor que el de sus compañeros, y mano de obra barata. Esto originó un incremento en la producción causado por los buenos trabajadores, los cuales, en comparación con un trabajador promedio, producen más, reduciendo costos unitarios. Sin embargo, para que esto sucediera se requería que al trabajador con mayor habilidad y aptitudes físicas se le asignara el trabajo más difícil, con lo cual se pediría a cada obrero su máxima producción para beneficio de sí mismo. Así, de acuerdo con el tipo de trabajo que realizara, cobraría bien fuera recibiendo una mayor remuneración si su trabajo era bueno, o, a si su trabajo era insuficiente, sería hecho a un lado. De acuerdo con esta organización, las actividades se harían cada vez más específicas, de modo que al final acabarían pudiendo realizarlas sólo excelentes trabajadores.

La base del *taylorismo* es el estudio de tiempos elementales, y a través de él se pueden asignar las tareas y dar instrucciones claras y precisas. De acuerdo con lo anterior, se puede observar que para Taylor era muy importante la observación y el estudio, porque a partir de éstos se adquiere un mayor conocimiento y se identifican los tiempos y movimientos, con lo cual se simplifica y facilita cada tarea. Ello permite un mejor control de parte de los supervisores, y por consiguiente una mayor economía de tiempo y agilidad del trabajo humano, lo que da como consecuencia un aumento en la productividad con la consecuente reducción de costos unitarios y el incremento de los salarios reales. Para Taylor, ésta es la “única y mejor manera de producir”, la que designó como “*one best way*”.

Modelo fordista

El *fordismo* se caracterizó por la existencia de empresas de producción a gran escala, con métodos de producción taylorista, una alta división del trabajo y el crecimiento de los créditos al consumo. Los primeros métodos de producción fordista se aplicaron en 1913, dirigidos por Henry Ford en la compañía Ford Motor de Detroit (Neffa, 1998), y se generalizaron después al resto de las industrias. La innovación de Ford fue su concepción misma, el reconocimiento de que la producción en masa permitía lograr un consumo masivo. La producción en masa se llevaba a cabo en las grandes fábricas organizadas alrededor de la línea de montaje; en ellas el trabajo era repetitivo y no necesitaba mucha calificación, pero los salarios eran relativamente muy altos, lo que constituyó el triunfo de este sistema. Se considera que el *fordismo* forma parte de una etapa del capitalismo que al abarcar una serie de aspectos como el análisis de los objetivos productivos y la aplicación de ciertos métodos para resolver conflictos laborales, permitió que el capitalismo tuviera un comportamiento estable en ese momento. El concepto de *fordismo* describe un modo de regulación específica. Se puede decir que los principios del cambio realizado por Ford son:

- a) Cadena de montaje. De la fabricación individual, que realiza cada coche uno por uno, se pasa a la fabricación de coches en serie en la cadena de montaje.
- b) Calidad. El uso de la estandarización en los métodos de trabajo permitió fabricar productos con un alto y homogéneo nivel de calidad.
- c) Precios menores. La forma de trabajo facilitó el aumento de la productividad, y esto se tradujo en la oferta de coches a precios sensiblemente más bajos, lo que a su vez permitió el aumento del volumen de ventas.

El método de producción fordista comprende la combinación del *taylorismo* con la creciente mecanización de grandes empresas con muchas líneas productivas, asociadas con la aplicación de la cadena de montaje y la selección uniforme de los componentes y de los productos finales. Los trabajadores únicamente ejecutaban órdenes, con rendimientos inferiores adecuados para elaborar productos de una calidad estándar y en cantidades elevadas. Este mecanismo se basaba en la reducción de costos y por lo tanto de utilidades, y en la cantidad de producción. Este modelo exigía la utilización de máquinas especializadas en una sola operación, y en el transporte de cinta y de cadena para lograr una gran velocidad en la producción. El transportador utilizado por este modelo permitió eliminar los tiempos muertos, convirtiéndolos en tiempos de trabajo productivo, aumentando la jornada de trabajo y la explotación de los trabajadores. Esto constituyó una ruptura total con los métodos de producción del pasado, cuando la producción se organizaba en función del tipo de artesanía y los artesanos creaban, organizaban y completaban las tareas manuales.

MODELOS DE TRABAJO FLEXIBLE

Por otra parte, como consecuencia de la crisis económica a nivel internacional y de la diversificación del mercado, se hace necesario aplicar innovaciones en el proceso de trabajo. La administración norteamericana es influida por el éxito del modelo japonés, caracterizado por el principio de “justo a tiempo”. Dentro de este contexto surge otra experiencia empresarial, pero esta vez en Japón, la cual fue introducida en Estados Unidos a través de fábricas compradas en la década de los años setenta. El modelo japonés se conoce como el modelo *toyota*, *toyotismo* o modelo *ohnista*. Este modelo promueve la incorporación de altos niveles de tecnología en el proceso de trabajo, y se respalda por la cultura japonesa proveniente del periodo de posguerra.

Modelo toyotista

Se basa en asociar la productividad con la flexibilidad de las tareas y el orden en las fuerzas del trabajo alrededor de la empresa como comunidad del trabajo. Este método se aplica en las empresas industriales y de servicios más grandes, vinculadas con los modelos internacionales. Se caracteriza por el *just-in-time* en procesos de trabajo y stocks o inventarios, el trabajo en grupos y círculos de calidad, la polivalencia funcional, la sustitución del control sobre los procesos por tareas técnicas de gestión de la cooperación laboral en la empresa; es decir, se aplican experiencias organizacionales específicas en grandes empresas. El método se fundamenta en dos principios: la producción *justo a tiempo* y la autoactivación. El “*justo a tiempo*” impone una disciplina de “inventarios cero”, tanto de materia prima como de productos terminados. Éste es el primer elemento que determina la reducción de los costos, y el principio de los “inventarios cero” es lo que da la lógica a la idea de “empresa mínima” que actualmente es el principal objetivo de la modernización productiva (Coriat, 1992). Se trata de una estructura que tiende a flexibilizar los volúmenes de producción, así como a variar el tipo de producto, por lo que desde el momento en que se concibe el esquema de una empresa se definen estrategias para evitar los excesos tanto de personal como de equipo. Estos puntos son los que Estados Unidos y otros países han tratado de imitar, y que se incorporan bajo una política administrativa predeterminada.

El factor más importante para el éxito japonés es sin duda el factor humano, que impera en la cultura laboral de Japón. Es una relación de trabajo con un compromiso negociado, ya que el compromiso que asumen los trabajadores está respaldado con la remuneración que les otorgan los empresarios. La remuneración basada en la productividad colectiva para garantizar el volumen y la calidad, así como la remuneración de retiro, garantizan el bienestar de los trabajadores después de su vida productiva, lo que repercute en el compromiso de un trabajo efectivo de su parte. Por ello la participación laboral es muy activa, tanto para controlar la calidad como para mejorar los procedimientos en la organización del trabajo como fuerza innovadora, lo que repercute finalmente en la producción. Tanto en el caso del modelo de Alemania como del modelo japonés, sus bases son los fundamentos de la productividad de Taylor y Ford, pero intentando eliminar los factores político-culturales que obstaculizan la participación y el compromiso de los trabajadores, pues el interés principal consiste en humanizar las relaciones con los trabajadores.

LA INFLUENCIA DEL MUNDO DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Flexibilidad en el campo de la educación

Las nuevas políticas de planeación y organización académica originan cambios importantes en el diseño curricular para la formación profesional, con el propósito de formar profesionales e investigadores con creatividad y capacidad para plantear y resolver problemas de acuerdo con las nuevas tendencias sociales y educativas. Esos cambios se enfocan hoy en día hacia la flexibilidad, la cual se ha introducido de forma desigual y paulatina en las instituciones de educación superior, cambiando la organización académico-administrativa y curricular de la formación académica en las profesiones. Esta situación constituye para las instituciones de nivel superior, un replantamiento en su organización académica y administrativa, así como su impacto curricular. Para ello se requiere de la intervención no sólo de los directivos y profesores sino también de los alumnos, tomando en cuenta la influencia del entorno político, social y cultural. Enfrentar los nuevos retos propuestos por los modelos actuales de desarrollo requiere, en el caso de la educación superior, adquirir el compromiso y la responsabilidad que les da el desarrollo de la tecnología, la investigación y la producción de conocimientos. Lo que actualmente se exige a la educación superior es una mayor compenetración, capacidad productiva y de conversión laboral flexible, para que puedan redefinir su quehacer profesional. Es necesario, así, un aprendizaje continuo de formación general, ya que la flexibilidad curricular debe asumirse como una estrategia fundamental en la formación de un profesional integral. De esta forma, la flexibilidad produce un profesional más flexible, con una actitud emprendedora hacia el trabajo y la producción, y fomenta la creatividad, el autoaprendizaje, el sentido de responsabilidad, el ejercicio interdisciplinario y la actualización permanente.

La flexibilidad es un concepto que se adopta en la educación, en la organización académica, la administración, el curriculum, los programas, la práctica profesional, las competencias y el mercado de trabajo. Todo esto nos obliga a reflexionar en los cambios que demanda la formación profesional, los cuales dependerán de la naturaleza de las instituciones, así como de sus propios contextos para responder a una nueva sociedad que demanda calidad, versatilidad,

competitividad y trabajo multidisciplinario. La flexibilidad no es igual ni constante para todas las instituciones, pues en cada institución adopta significados diferentes, ya que cada una genera interpretaciones y variaciones al respecto. En esta ocasión se abordan sólo dos variables de flexibilidad: formación profesional y currículo. Para ello es importante enumerar las características que hacen flexible a cada uno de éstos.

Formación profesional flexible

Actualmente, para responder a los desafíos de la globalización, es necesario preparar a los profesionistas para un mundo del trabajo donde las tareas que van a desempeñar estarán en constante evolución, las iniciativas predominarán sobre la obediencia, y la ampliación de los mercados más allá de las fronteras problematizará aún más el trabajo. Por esta razón, la educación debe estar encauzada de tal manera que ayude a los egresados a realizar tareas para las cuales no fueron formados, a prepararse para una vida profesional que se torna diversa, a mejorar su aptitud para trabajar en equipo, utilizando la información de manera autónoma, con improvisación y creatividad. En el contexto actual el concepto de formación e incluso el perfil profesional de egreso ha cambiado, debido a que vivimos en un mundo globalizado donde se exige capacidad productiva y profesionales que sepan lo mismo redefinir que volver a aprender, contextualizando siempre, trabajando en equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios, dentro de una competitividad constante.

Trahtemberg (1995) señala que la educación en la era tecnológica habrá de sustentarse en valores como la flexibilidad, la creatividad, la autonomía, la innovación, la rapidez de adaptación al cambio, el estudio permanente y el trabajo cooperativo. El hombre se verá constantemente enfrentado a los desafíos de la adaptación, el dominio de situaciones nuevas, la responsabilidad, la participación, el pluralismo y el cambio de valores, y deberá estar preparado física, intelectual y afectivamente para lidiar con estas exigencias. Más que formar para el empleo, se trata ahora de formar para la empleabilidad, que es diferente (Tunnermann, 2002). Desde esta perspectiva, formar para la empleabilidad requiere la transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas flexibles, que le permitan al egresado estar preparado para responder con responsabilidad, creatividad, innovación y conocimientos a un mercado laboral en constante cambio. Dado que la flexibilidad constituye un nuevo aspecto en la educación, la formación flexible es una cualidad de apertura en todos los aspectos de la formación tradicional, y repercute en los diferentes desempeños dentro de un mercado laboral diversificado. Dentro de este contexto, se considera que las instituciones de educación superior deben tener muy en cuenta los cambios y analizar las grandes direcciones del mundo del trabajo. Las propuestas formuladas en diversos países por quienes estudian el futuro de la educación superior y la mayoría de los investigadores que analizan las vinculaciones entre ésta y el trabajo, pueden resumirse en los siguientes señalamientos de la UNESCO (1998) sobre los requisitos que deben cumplir los profesionales egresados:

- Ser flexibles
- Ser capaces de contribuir a la innovación, ser creativos y estar dispuestos a ello

- Ser capaces de hacer frente a las incertidumbres
- Estar interesados en el aprendizaje durante toda la vida y estar preparados para ello
- Haber adquirido sensibilidad social y capacidades de comunicación
- Ser capaces de trabajar en equipo
- Estar dispuestos a asumir responsabilidades
- Estar animados por un espíritu de empresa
- Prepararse para la internacionalización del mercado laboral mediante una comprensión de diversas culturas
- Ser polifacéticos en capacidades genéricas que atraviesen diferentes disciplinas, y tener nociones en campos de conocimiento que constituyen la base de diversas capacidades profesionales, por ejemplo, las nuevas tecnologías

Para ello es importante establecer estrategias para conseguir los propósitos de una formación integral de profesionistas altamente capacitados. Los programas de formación rígidos, deben transformarse, pues actualmente se encuentran recargados de conocimientos y limitan la autoformación. Deben sustituirse por programas flexibles, lo que implica el desarrollo de estrategias diversas, como la de fomentar la responsabilidad en los alumnos con la finalidad de que se hagan responsables de su proceso de formación y sean más participativos. Con ese objeto se les brinda la posibilidad de elegir la forma, el lugar y los tiempos de acuerdo con sus posibilidades e intereses, con estrategias de autoaprendizaje; pero esa elección implica una libertad que conlleva responsabilidad.

La formación flexible implica cambios y autonomía, tanto para las instituciones como para sus alumnos; pero finalmente son cambios, alternativas en la formación que por permitir esa autonomía originan diversidad con una serie de características fundamentales como las tutorías a estudiantes o las opciones estratégicas de acuerdo con sus necesidades de tiempo, lugar y diferentes rutas, dentro de una movilidad para su formación. Ahora las instituciones ofrecen mayores oportunidades de formación para quienes, por sus condiciones de vida, no pueden cursar una formación convencional; existe para ellos la posibilidad de ampliar los programas, medios de aprendizaje y servicios de apoyo a un mayor sector de la población que demanda igualdad en su educación (Díaz, 2002). Asimismo, se exige a la educación superior profundas transformaciones, tanto político-culturales como organizativas y administrativas, que proporcionan nuevas propuestas de integración del sistema, de transmisión del conocimiento, de modalidades, con diferentes itinerarios o rutas de formación, con tiempos y lugares de aprendizaje de acuerdo con las necesidades de los alumnos, así como con nuevas modalidades en el aprendizaje y el estímulo de la formación a lo largo de la vida, revalorando constantemente las competencias que respondan a los nuevos conceptos y formas de trabajo y profesión.

Si se toma en cuenta que las instituciones de educación superior son diferentes en su naturaleza, misión, objetivos y propósitos; en sus aspectos cualitativos y cuantitativos, fundamentadas en diversas concepciones de la sociedad, pueden variar las percepciones de la flexibilidad, por lo que es necesario considerar que la inscripción, adaptación y adecuación de las propuestas que se derivan del principio de flexibilidad originan transformaciones desiguales, que pueden ocurrir en diferentes grados, aspectos y dinámicas. Por ello se ofrecen una diversi-

dad de formas, tiempos y espacios, con los cuales se brinda una formación flexible pero siempre con el objetivo de la calidad. Para realizar estos cambios, la tecnología ha tenido un papel muy importante en el aprendizaje autónomo y flexible. Estas nuevas tecnologías en la educación han transformado el aprendizaje, fomentando la educación a distancia, bien sea permanente o continua. Es por ello que debe haber una mayor vinculación tanto en la evolución de la tecnología y su impacto en el conjunto de habilidades que orientan el desempeño profesional, como en las exigencias de un mercado ocupacional que enfrenta cambios radicales (Díaz Barriga, 1999).

Entre las características más notorias que conforman la formación flexible se encuentran las siguientes: los estudiantes seleccionan la forma, el tiempo y lugar de su aprendizaje de acuerdo con sus intereses, necesidades y posibilidades; se apoya a los estudiantes con tutorías y diferentes medios o formas que favorezcan el aprendizaje autónomo; se les da la posibilidad de elegir entre diferentes opciones estratégicas que ofrezca la institución, con la posibilidad de negociar los propósitos y contenidos de formación, interviniendo así los mismos estudiantes en su formación y actualización permanentes, con la posibilidad de elegir entre diferentes rutas de formación. De esta manera, la formación flexible, con todas sus características, exige a la educación superior profundas transformaciones político-culturales, de organización y de administración, originándose así la necesidad de replantear el currículo bajo el enfoque de la flexibilidad.

Currículum flexible

Dentro de la planificación académica el currículo ocupa un lugar primordial, dado que en él se especifican los lineamientos normativos y académicos que van a orientar la formación profesional, a la vez que articula lo académico con lo administrativo, formalizando las actividades que habrán de llevarse a cabo durante el proceso educativo. De esta manera se establece una flexibilidad curricular, característica que surge como resultado de aplicar los sistemas de créditos en los planes de estudio. Esta aplicación debe realizarse de acuerdo con las condiciones de cada facultad, departamento e institución, pues no se puede implementar de forma general en todas las áreas, dado que cada disciplina presenta diferentes condiciones. Se trata, así, de un proceso que debe ser razonado, consciente y responsable, dando libertad a cada disciplina sin caer en una anarquía de conocimientos, donde el alumno pueda tomar los contenidos que quiere, en el momento y lugar que desee. La flexibilidad se refleja en la adecuada utilización y aplicación de un sistema de créditos que requiere de mucha organización y que permita que se cumplan los siguientes objetivos: 1) una docencia centrada en el aprendizaje; 2) una formación interdisciplinaria, integral, que considere tanto el contenido disciplinario como la parte valorativa que le permita al educando un alto dominio de su profesión y el abordaje de problemas éticos fundamentales; 3) una relevancia social del contenido del currículo, considerando las nuevas situaciones tanto en el campo del conocimiento como de la sociedad en general; 4) una formación polivalente para un ejercicio profesional más dinámico y ético, con mayor capacidad de innovación, adaptación y promoción del cambio; 5) el conocimiento de los perfiles profesionales y estándares de formación de otros países con el objeto de mantener o alcanzar una mejor situación de competitividad.

Un modelo curricular que incorpore flexibilidad, movilidad y excelencia académica deberá sustentarse en un sistema de créditos y no de materias o semestres. Deberá incluir un grupo básico de asignaturas obligatorias con la incorporación de asignaturas optativas necesarias para una formación determinada. Asimismo, deberá establecer curricularmente actividades formativas para el alumno, como prácticas profesionales, ayudantías en investigación, en docencia, servicio social, programas culturales y científicos, estancias escolares, entre otro tipo de actividades de apoyo. Igualmente, promoverá la interdisciplinariedad mediante la formación del alumno, no sólo en una unidad académica o en una escuela o facultad, sino mediante la incorporación a distintos programas y a diferentes unidades y universidades. También, a través del intercambio académico, deberá facilitar la participación del estudiante a estancias y eventos internacionales; mejorar el trabajo en el aula, aumentando la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje tanto en la relación maestro-alumno como en un mayor dominio de la teoría y metodología pedagógicas, con énfasis centrado en el aprendizaje. Deberá además promover programas institucionales de orientación y atención psicopedagógica, de desarrollo de habilidades y formación de valores y de investigación, así como programas de evaluación y seguimiento de planes de estudios que permitan analizar y retroalimentar el impacto de la formación de profesionales, el contexto de instrumentación institucional, la congruencia de sus contenidos y su entorno socioeconómico. Por último, deberá orientar los programas nacionales e institucionales de formación y desarrollo del personal académico con el fin de darles un impulso renovado, un mayor seguimiento de sus acciones y la profundización de sus sustentos filosóficos y antropológicos.

La estructura de este plan se basa en áreas de conocimiento y en tres niveles formativos. Las asignaturas se separan en tres etapas (Díaz, 2002):

- a) Etapa básica. Comprende las asignaturas introductorias de las carreras, con conocimientos inter o multidisciplinarios generales, incluyendo materias contextualizadoras, las que dan fundamento metodológico para esa profesión, las cuantitativas y algunas instrumentales.
- b) Etapa disciplinaria. Contiene las asignaturas propias de la formación profesional, las que atienden más el aspecto unidisciplinario, con conceptos, métodos y técnicas propias de la disciplina de esa profesión.
- c) Etapa de vinculación. Conformada por asignaturas orientadas hacia conocimientos más aplicativos. En este bloque se encuentra un mayor número de materias optativas, e incluye materias con énfasis u orientación específicos, ya que se busca incrementar la participación del alumno a través de las prácticas profesionales.

Esta caracterización por etapas se considera importante, ya que ellas permiten observar de mejor manera la congruencia de los contenidos entre los planes de estudio y la relación con otras carreras. Además, este modelo requiere la aplicación de una perspectiva apoyada en una visión inter y multidisciplinaria que permita la movilidad de los alumnos entre unidades académicas de la misma institución y de otras instituciones. También facilita la adaptación a las transformaciones sociales, relacionada con la diversificación de opciones de formación profesional. En el sistema de créditos no hay necesidad de participar con

frecuencia en procesos formales de actualización, porque gracias a los cursos optativos o complementarios existe la posibilidad de insertar asignaturas que no estaban registradas originalmente dentro del plan de estudios, lo que facilita la actualización constante.

Por otra parte, se exige del profesor mayor capacidad para vincular sus conocimientos con el mundo del trabajo, por lo que la actualización permanente de los docentes a través de actividades como cursos, congresos o diplomados se torna relevante. Es importante, además, promover una mejor organización académica y administrativa, en donde el control administrativo y escolar sea un factor muy importante, que debe estar apoyado en un sistema de informática con las características de un registro escolar eficiente. Dentro de este contexto, la apertura de grupos debe efectuarse bajo ciertos criterios de máximos y mínimos de acuerdo con las necesidades, características y condiciones de cada institución. Por supuesto, esto requiere de un mayor compromiso en la planeación, especificando lo que se puede y lo que no se puede hacer, siempre correlacionando el ideal pedagógico con la realidad. Se considera que también es necesaria una coordinación más oportuna entre las unidades académicas y administrativas participantes.

El cumplimiento de las metas de un currículo flexible requiere que el alumnado tenga un compromiso real con su formación, por lo que se recomienda que conozcan su plan de estudios para elegir entre las opciones que se les presenten; que sea más participativo y esté pendiente de sus asignaturas para saber cuantos créditos lleva; que sea más analítico y reflexivo, reforzando esto con un programa de formación de valores para alcanzar una formación integral, donde el alumno tenga el derecho de elegir libremente sus cursos o materias limitado por la responsabilidad que esto conlleva. A continuación presentamos algunos elementos del currículo flexible, desde el enfoque de su diseño y operación curricular (Díaz Barriga, 1999):

- Definición e implantación del sistema de créditos;
- Organización de los tipos de asignaturas y actividades académicas con valor en créditos;
- Situaciones de gestión, normativa y apoyo adjetivo;
- Movilidad estudiantil;
- Estructura técnica de los planes de estudio;
- Sistema de tutorías;
- Relación entre conceptos y objetivos del proyecto curricular y sus posteriores construcciones;
- Interdisciplina, organización curricular y organización académica, así como
- Planes de estudio internacionales.

CONCLUSIONES

La educación es un proceso independiente, pero se complementa y nutre de teorías, conceptos y modelos de otras disciplinas, con objeto de cumplir las metas del sistema educativo. Así, por ejemplo, tenemos la relación de la educación con la psicología, economía, política, antropología, sociología y muchas disciplinas más. De tal manera, si consideramos lo expuesto en este artículo cuando hablamos de modelos de trabajo rígido, tenemos que en la educación este modelo ha tenido una influencia muy importante; un ejemplo de ello lo podemos observar

en el diseño, planeación y ejecución de la tarea docente, que actualmente se plantea metas muy precisas. Las características de la enseñanza tienen como marca la transmisión del conocimiento de forma dogmática, limitándose éste a lo expuesto por el profesor. La planificación es importante porque junto con ésta se realiza la observación y el estudio, para que a partir de estas acciones se conozcan los programas y sus contenidos, se asignen por anticipado tareas específicas y limitadas a cada quien, y de esta forma se establezcan los tiempos y créditos. Así, el ritmo de estudio se define de acuerdo con objetivos predeterminados, con la finalidad de simplificar las tareas, buscando así la economía de tiempos, más trabajo intelectual y menos monotonía al final de los cursos. Todo ello sería definido en *taylorismo* como el “*one best way*”, o sea, el estudio de tiempos elementales para asignar las tareas y dar instrucciones claras y precisas.

La principal tarea de los sistemas educativos es que en la ejecución de toda clase de trabajos la autoridad se ejerza desde una dirección hacia todos los departamentos o áreas. A esta dirección deben llegar informes diarios procedentes de cada departamento o área, con el fin de que el director pueda tener en todo momento una información completa de lo que ocurre en cualquier área de la institución y para que, al mismo tiempo, no se lleve a cabo ninguna actividad sin la correspondiente autorización. En este modelo, las materias que deberá cursar el alumno están predeterminadas por la dirección, así como su seriación y distribución a lo largo de toda su formación. De igual forma sucede en el *fordismo* como organización social en el trabajo de grandes masas a las que se les crean necesidades colectivas, que se caracteriza también por las tareas repetitivas y simples donde las personas se acostumbran a seguir órdenes de forma pasiva.

A lo largo de este artículo se ha pretendido hacer un análisis de los diferentes modelos que, desde la sociología del trabajo, intentan explicar el comportamiento dentro del mundo del trabajo y la manera en que éstos pueden aportar elementos al campo de la educación superior, particularmente al estudio de las profesiones y su inserción laboral. Si bien es cierto que reconocemos que éste es un tema más cercano al mundo de los trabajadores, actualmente el ámbito de las profesiones puede ser estudiado a partir de la manera en que éstas se relacionan con el mundo del trabajo y se adaptan al proceso de formación profesional.

A partir de los profundos cambios que surgen en el contexto económico, social, político, cultural y tecnológico se han originado transformaciones que exigen adoptar nuevas posturas y que hoy en día se traducen en modelos de trabajo flexible, en donde la flexibilidad se torna un tema relevante en todos los aspectos. El campo de la formación profesional es un buen ejemplo de ello. Así, los modelos flexibles en el trabajo proporcionan nuevos enfoques para desarrollar los distintos modelos de formación profesional en las instituciones de educación superior. Desde esta perspectiva, resulta muy importante que la relación entre la educación y el trabajo se incorpore efectivamente a los planes y programas de educación superior, considerando la diversidad de los mercados de trabajo, así como las características que éstos demandan para un nuevo ejercicio profesional, con la finalidad de que sus egresados sean profesionistas que puedan obtener un empleo y así evitar el creciente subempleo de profesionistas que no poseen las competencias que requiere el actual mercado de trabajo, donde el profesionista tiene que hacerse cargo de su propia superación y liderazgo en su puesto de trabajo o compartirlo dentro de un equipo académico. De igual forma,

quien trabaja por su cuenta debe adaptarse constantemente a los cambios, ya que la nueva concepción del ejercicio profesional exige nuevos conocimientos, entrenamientos y destrezas que requieren, por lo tanto, aprendizajes formales y no formales.

B I B L I O G R A F Í A

- Coriat, Benjamín, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI, 1992.
- Dahrendorf, R., *La flexibilidad en el mercado de trabajo*, Informes OCDE, Madrid, MTSS, 1986.
- De la Garza Toledo, *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de cultura Económica, 2000.
- Godio, J., "Sociología del trabajo y política", *Punto Crítico*, Argentina, Atuel, 2001, pp. 9-12.
- Hernández, D., *Introducción a los temas de la crisis y de la flexibilidad*, Buenos Aires, Quilmes, 1991.
- Ibarra Almada, A., "Formación de los recursos humanos y competencia laboral", *Competencias Laborales en la Formación Profesional*, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Uruguay, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, 149 pp.
- Jaua, M., *Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: supuestos, crisis y realidades de la regulación social. Economía y Ciencias Sociales*, 1997.
- Messner, D., "Dimensiones especiales de la competitividad internacional", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2, 3: 32, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, 1996.
- Neffa, J. C., *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*, Argentina, LUMEN/Asociación Trabajo y Sociedad, 1998.
- Novick, M. y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales; ¿homogeneidad o segmentación?*, Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo, 1997.
- Novick, M. et al., *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales*, Uruguay, Oficina Internacional del Trabajo, 1998.
- Ozaki, M., *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, 114-132 pp.
- Rojas, E., *El saber obrero y la innovación en la empresa*, Uruguay, Oficina Internacional del Trabajo, 1999.
- Seifert, H. *Continuing vocational educational and training. Initial responses to trends in occupations and qualifications*, Luxemburgo, CEDEFOP, 2000.
- Tejada Fernández, J. "Acerca de las competencias profesionales", *revista Herramientas*, Madrid, 1999, 57 pp.