



JORGE
GRÜNBERG

Alumnos de por vida

SEGUIR

JORGE GRÜNBERG
Domingo, 13 Octubre 2019 04:00

Compartir esta noticia



La educación es una de las principales preocupaciones de los uruguayos. Por eso es que los uruguayos hemos financiado el gran aumento de gasto en educación pública de los últimos años y por eso muchos apoyan experiencias innovadoras como el Plan Ceibal, los liceos de tiempo completo, la UTEC o los liceos privados gratuitos solventados con exoneraciones fiscales.

Todos los partidos políticos, agencias oficiales como el INEED o ANEP, y organizaciones no gubernamentales como EDU21 han realizado propuestas de mejora educativa, muchas de ellas con alto grado de coincidencia a pesar de sus distintos orígenes. Esto es positivo porque una reforma educativa requiere una amplia base de apoyo para ser efectiva y sostenible. Estas propuestas se concentran en las primeras etapas de la vida educativa, especialmente en la educación secundaria. No hay duda que la educación secundaria es una etapa imprescindible. Sin embargo el actual paradigma de aprendizaje por el cual el 80% del aprendizaje de las personas ocurre en el primer 20% de su vida no será funcional en la sociedad del conocimiento.

La aceleración del cambio tecnológico y la difusión de máquinas cada vez más “inteligentes” en todas las áreas de la actividad humana obliga a las personas a aprender más en las etapas iniciales (en el siglo 21 un título universitario es cada vez más el mínimo educativo imprescindible) y también a aprender y reaprender continuamente a lo largo de toda su vida. Las políticas públicas deben concebir el aprendizaje como una actividad continua, antes y durante la trayectoria laboral. Ya no podemos concebir el aprendizaje como una inversión en la juventud amortizable durante décadas. En el siglo 21 las personas no deben ser solo educadas sino educables en el sentido de que su formación y actitud deben permitirles actualizar regularmente sus conocimientos.

La vida laboral en la sociedad del conocimiento es cada vez más una carrera entre el aprendizaje y la tecnología. Los trabajadores que no quieran o no puedan actualizar sus conocimientos a la velocidad adecuada corren el riesgo de ser reemplazados por otros trabajadores (situados en cualquier parte del mundo) o por máquinas, o se ven obligados a competir por trabajos de baja remuneración y escasa proyección de futuro (por ej. en limpieza, delivery o vigilancia).

El mundo laboral del siglo 21 no está signado por una carencia de empleos sino por una carencia de conocimiento o más precisamente por desajustes entre los requisitos de conocimiento de los nuevos trabajos y los stocks de conocimiento de los que quieren realizar esos trabajos. El desafío que representa para las sociedades modernas la necesidad de acompasar el conocimiento con el cambio tecnológico es enorme. Muchas más personas requerirán mucho más educación durante mucho más tiempo. Los trabajadores deberán enfrentar barreras de varios tipos para actualizar su conocimiento a la velocidad adecuada.

Existen barreras logísticas para que los trabajadores puedan acceder a fuentes de educación de alta calidad en paralelo con su trabajo. Las empresas no pueden prescindir de sus operarios, técnicos y profesionales continuamente y los trabajadores no pueden interrumpir sus ingresos por varios meses cada poco tiempo para reentrenarse. Trabajar y aprender serán actividades cada vez más integradas. Aprender será parte del trabajo y trabajar deberá ser parte del aprendizaje, lo cual requerirá nuevos compromisos mutuos y nuevas formas de contratación entre trabajadores y empresas. La logística de aprendizaje continuo tendrá que combinar aprendizaje presencial, educación on-line, aprendizaje en el trabajo y autoaprendizaje, entre otros mecanismos.

Existen barreras económicas para los trabajadores que deben financiar estudios en lo que será cada vez más un gasto permanente y creciente, ya que la demanda de aprendizaje en muchas áreas será mayor que la oferta. Además estas inversiones no necesariamente redundarán en un mayor ingreso sino que en muchos casos solo permitirán mantener el mismo ingreso.

Existen barreras cognitivas para muchos trabajadores cuyas tareas podrán tener grandes cambios. Por ejemplo, si los camiones se vuelven autónomos se necesitarán menos choferes de carga, pero seguramente se necesitarán programadores de rutas, diseñadores de mapas digitales y técnicos en sensores de tráfico, entre otras nuevas ocupaciones. Pero reentrenar a choferes para esas nuevas profesiones puede ser difícil, costoso y prolongado. Muchas veces la educación básica de los trabajadores desplazados no es suficiente para reciclarse a este tipo de nuevas actividades y requerirán por lo tanto plazos aún más largos de meses o años para mejorar sus competencias (“upskilling”).

El reciclaje de conocimientos en gran escala que involucrará decenas o cientos de miles de personas cada pocos años y en algunas disciplinas cada pocos meses, no podrá ser absorbido en su totalidad privadamente por cada trabajador ni por sus empleadores. Requerirá mecanismos concertados y políticas públicas, y en el largo plazo una nueva forma de previsión social. La previsión social tal como hoy la conocemos apunta a apoyar al trabajador después de su vida laboral. En el futuro necesitaremos sistemas de previsión social que apoyen al trabajador durante su vida laboral para que pueda continuar trabajando cuando su ocupación se transforme o tenga que cambiar a una nueva ocupación.

Reformular nuestro sistema educativo en estos términos representa un cambio de paradigma en la manera de organizar y financiar la enseñanza. Requerirá imaginación, voluntad política para rediseñar y reformar estructuras centenarias y apertura para aprender de experiencias de otros países. Es un desafío existencial para toda sociedad que aspire a progresar en la sociedad del conocimiento.