

## La formación profesional de los Recursos Humanos y el papel de la universidad en el desarrollo local

*Por Dora Armonía Bonardo<sup>1</sup> y María Emilia Ocampo<sup>2</sup>*  
CURZA - Universidad Nacional del Comahue

### RESUMEN

El trabajo versa sobre la importancia de la formación profesional para generar competencias en los recursos humanos, que como agentes del territorio, pueden favorecer el desarrollo local. A partir de entender el significado de agente, se enuncia como la formación resulta una estrategia indispensable para mejorar la profesionalización y la empleabilidad. También se señala el rol de la universidad como institución pública formadora y los desafíos a sortear para encontrar caminos comunes de articulación entre los actores del desarrollo local.

**Palabras clave:** Formación profesional; Trabajo; Desarrollo local; Recursos humanos; Universidad.

## Vocational training of Human Resources and the role of the university in work and local development

### ABSTRACT

The work focuses on the importance of vocational training to build skills in human resources, land agents, can help local development. From understanding the meaning of agent is expressed as the training is an essential strategy to improve the professionalism and employability. Also highlights the role of the university as a public institution trainer and the challenges to overcome to find common ways of coordination between local development actors.

**Key words:** Vocational training; Work and local development; Human resources; University.

---

<sup>1</sup> [dorabo@rnonline.com.ar](mailto:dorabo@rnonline.com.ar)

<sup>2</sup> [eocampo@hotmail.com.ar](mailto:eocampo@hotmail.com.ar)

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los factores condicionantes del desarrollo local se encuentra la disponibilidad y la calidad de los recursos humanos y su decisiva aportación de conocimiento como ventaja competitiva. Si es precisamente el valor de lo intangible lo que hoy distingue a las empresas, a las sociedades y a las regiones, los esfuerzos deben estar puestos en generar estrategias para que los diferentes actores involucrados en el desarrollo local se profesionalicen, convirtiéndose en agentes dinamizadores del cambio. Las instituciones de formación tienen como desafíos encontrar caminos, modalidades, herramientas para facilitarles a los individuos la mejora de sus competencias y su empleabilidad.

Todos los ciudadanos tienen derecho a recibir formación para el trabajo y todos pueden contribuir desde sus lugares a forjar un destino común de desarrollo económico, social y cultural. Existen algunos mitos y muchos desafíos a sortear para que este encuentro produzca resultados adecuados y duraderos. Las instituciones públicas y junto a ellas las privadas y las del tercer sector, necesitan articular esfuerzos para la realización de metas razonables en la búsqueda de mayor formación para los recursos humanos locales.

En este sentido, tanto los empleados municipales como los de empresas, los empresarios y sindicalistas, quienes trabajan en organizaciones no gubernamentales y los mismos formadores deben derribar algunas barreras como el no querer, el no poder y el no conocer las posibilidades que la formación profesional puede aportar a un proceso de cambio, tanto a nivel individual como colectivo. El desarrollo local es una construcción colectiva que suma los esfuerzos de muchos en un objetivo común. La formación su principal herramienta.

## LOS RECURSOS HUMANOS COMO AGENTES DE DESARROLLO LOCAL

Los diferentes enfoques del desarrollo local consideran a las personas como uno de los recursos más importantes a la hora de generar un entorno innovador tendiente a mejorar la calidad de vida de los habitantes de un territorio. Las personas son quienes movilizan el resto de los componentes o recursos que una organización o comunidad poseen. En efecto, las personas dejaron de entenderse como parte del capital físico de una organización (factor humano), como un "recurso", para entenderlas como un agente de cambio que posee un capital intangible de valor irremplazable: el conocimiento. Para Cristina Girardo (2006) la existencia de recursos humanos calificados, la vinculación del sistema de educación y capacitación con el perfil productivo y el tejido empresarial de cada territorio es un esfuerzo que hay que realizar para construir un contexto innovador que promueva el desarrollo local. Es por ello que se puede afirmar que el desarrollo de un territorio está fuertemente condicionado por la voluntad y capacidad de sus actores en términos de concertación de intereses, ya que ellos se configuran como un elemento estratégico del desarrollo local convirtiéndose en verdaderos "agentes" de dicho desarrollo.

Desde el punto de vista de la *formación* de los agentes de desarrollo local, uno de los desafíos más importantes es la búsqueda permanente de innovaciones de calificación considerando no solo capacidades técnicas o profesionales sino también poniendo especial énfasis en aquellas competencias de carácter relacional y de acción estratégica (Madoery: 2006) En este sentido, Albuquerque (2005) señala que se requieren aprendizajes adecuados a cada contexto y a cada medio territorial, tratando de dar respuestas que satisfagan la estratégica calificación de recursos humanos, de forma descentralizada y con la participación de actores socioeconómicos territoriales. El desarrollo local dependerá, no sólo del conjunto de recursos actuales y potenciales, sino también de las capacidades que los actores de dicho territorio consigan desplegar a partir de la concertación, innovación y actualización de conocimientos.

La formación es una acción educativa dirigida a aumentar y reconocer el saber y/o conocimiento de las personas que puede traducirse en aprendizaje colectivo bajo ciertas premisas. Pensar en la profesionalización de los agentes de un determinado territorio, implica el empoderamiento tanto de las personas como del territorio del conocimiento que circula, se comparte y coordina Girardo (2006) La sumatoria de los diferentes conocimientos (tácitos y

codificados)<sup>3</sup> y las experiencias de los distintos actores, es lo que genera el aprendizaje colectivo (territorial) y que a su vez facilita los niveles de competitividad, cooperación e innovación.

Ahora bien, es necesario poder lograr puntos de encuentro entre las potencialidades y necesidades de las personas por un lado y del territorio por otro, entendiendo que todas ellas - funcionarios públicos, empresarios, estudiantes, trabajadores independientes o en relación de dependencia, etc.- forman parte del recurso humano territorial configurados en "agentes de cambio". En este sentido, la formación debe contemplar la coexistencia de los diferentes tipos de saberes, los individuales y los organizacionales considerando las tres dimensiones del conocimiento y/o saber: el saber hacer (las habilidades y capacidades profesionales vinculadas con una actividad), saber ser (las competencias o características personales indispensables para implementar las capacidades así como para orientar los comportamientos organizativos) y el saber hacer hacer (habilidades o capacidades de gestión o management) (Girardo:2006) Pero además deben llevarse a cabo acciones destinadas a poner en circulación dichos conocimientos no solo en ámbitos organizacionales sino en toda la comunidad, ya que la progresiva movilización del conocimiento impulsará interrelaciones en el territorio tendientes a la construcción de un lenguaje compartido y un fortalecimiento del sentido de comunidad.

En este sentido, la formación profesional implica una estrategia que según su desarrollo puede favorecer el aprendizaje y la apropiación de conocimiento colectivo territorial. Las acciones de formación profesional muchas veces proceden de marcos de referencia o de políticas que no son propias de la región que las impulsa o bien no responden a las necesidades de desarrollo local. Considerando que la formación para el trabajo no se agota en la formación escolarizada, entendemos que las repuestas institucionales para la formación para el trabajo pueden situarse en tres ámbitos posibles: la formación del sistema escolar (media, superior, pública, privada), la formación en espacios laborales (sistema no formal o informal) y la formación en otros espacios sociales-comunitarios (Organizaciones de la sociedad civil) (Ibarrola: 2001)

Como fuera expresado en el apartado anterior, el agente de desarrollo local es aquel que expresa incidencia y compromiso sobre el proceso de desarrollo territorial, realiza una serie de variadas y complejas actividades a partir de ciertas habilidades y conocimientos propios y colectivos. Es por ello que, el papel de la formación de dichos agentes juega un rol primordial con el propósito de alcanzar articulaciones e innovaciones generalizadas en un territorio. Y en este sentido los programas de formación y las instituciones educativas deben atender y comprender la necesidad de una nueva cultura del desarrollo a partir de la incorporación de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas en todos los niveles de participación y decisión local. (Madoery: 2006)

## FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDAD

Entre los desafíos más importantes de la formación profesional en el nivel local hoy, podemos citar una serie de cuestiones relativas al desempeño laboral que deberían formar parte de la generación de aprendizajes vinculados con la dinámica del empleo y las tendencias del desarrollo productivo del territorio en cuestión. Es así que se hace imprescindible abandonar la fragmentación tradicional de programas academicistas y tender a la formación por competencias. Diferentes autores han definido este concepto, pero en general se entiende que la competencia es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a un puesto de trabajo. Para Gallart y Jacinto (1995), la noción de competencia en relación al mundo del trabajo es inseparable de la acción; las autoras consideran que son un conjunto de propiedades en permanente modificación y que deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo con ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Es decir que, la competencia resulta de la aplicación de conocimientos y experiencias en el mundo del trabajo concreto.

En un mundo complejo en donde desde el ámbito laboral se demandan una serie de capacidades vinculadas a: la flexibilización, la polivalencia, manejo de recursos tecnológicos y situaciones de cambio organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre

---

<sup>3</sup> Conocimientos codificados: también llamados explícitos, claros, determinados, de inmediata comprensión.

otras, el centro de la escena pasa de las calificaciones a las competencias. Es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para solucionar o resolver situaciones concretas de trabajo. Se impone un correlato entre el mundo de la educación y el del trabajo. Surgen nuevas exigencias de formación y desarrollo de recursos humanos muchas de ellas asociadas no solo a la creación de nuevos recursos tecnológicos sino también a la aplicación de novedosas formas de organización y gestión de la producción y el trabajo (Ibarra Almada, 2000) Ante estas nuevas formas de organización y gestión no solo se requieren equipos y tecnologías de punta sino que se necesitan nuevas formas de capacitación y formación de trabajadores que sean capaces de poner en juego el uso racional y eficiente de los recursos bajo una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender y aportar soluciones creativas a los problemas laborales.

En este sentido, las instituciones de formación y fundamentalmente las universidades juegan un rol fundamental. La universidad como institución cuyos fines radican en la adquisición, la producción y la difusión de conocimientos debe ser uno de los actores principales en la generación de capacidades para el desarrollo local. Dado que éste requiere como condición necesaria la participación de los diversos actores colectivos de un territorio y que una de sus posibilidades de éxito radica en la extensión y/o aprovechamiento de los recursos disponibles dentro y fuera de él, el conocimiento resulta un recurso -en términos de capacidad individual construida socialmente- imprescindible. La universidad, en especial la pública, está ligada estrechamente al desarrollo local en cuanto a sus fines pero también respecto del compromiso con "lo público" en el sentido de compartir un proyecto político-cultural que estimule el desarrollo local. Como menciona Suárez Zozaya

[p]ara la universidad el desafío consiste en: a) producir la información y el conocimiento pertinentes; b) formar agentes capaces de generar y aprovechar tal conocimiento e información con fines de desarrollo endógeno y c) construir y ser parte de redes, locales, nacionales, regionales e internacionales que garanticen que la información y el conocimiento fluyan de tal forma que *todos*, en la localidad, tengan acceso a ellos. (2006: 202)

La contribución que la universidad pueda hacer a la formación de los recursos humanos locales es más que importante a la hora de definir nuevos perfiles profesionales y estrategias de formación y capacitación. En el caso de universidades configuradas descentralizadamente -como es el caso de la Universidad Nacional del Comahue- existe la posibilidad de una mayor accesibilidad a dicha formación dada la cercanía de la población a los centros de formación superior. Las universidades localizadas en regiones con menos población o urbanización tienen la ventaja de poder articular acciones y desarrollar vínculos más próximos y fluidos. Por otra parte, la multiplicidad de temas que los municipios y organizaciones locales gestionan requiere de diferentes miradas y saberes, de disciplinas y tecnologías que normalmente las universidades ponen a disposición de diferentes públicos. Como se mencionaba en párrafos anteriores, la cuestión es encontrar puntos comunes sobre las necesidades de formación y las estrategias de enseñanza-aprendizaje en áreas de conocimiento y en prácticas que colaboren en la calificación del recurso humano local.

La construcción de estrategias formativas amplias, incluyentes donde las personas se sientan partes comprometidas con un proyecto de DL debiera contemplar instancias de *formación profesional en competencias específicas* a los puestos de trabajo más demandados -sean éstos administrativos, técnicos, gerenciales, de atención al ciudadano, etc.- como también de *formación en competencias generales* relativas a la comunicación, la reflexión, el liderazgo, la responsabilidad, la cooperación. Todas ellas cimentadas sobre la base de modalidades didáctico-pedagógicas en donde la teoría y la práctica se entrelacen de manera de comprender los nuevos procesos de trabajo, sus implicancias, posibilidades y limitaciones.

## REFLEXIONES FINALES

La profesionalización de recursos humanos alineada estratégicamente a un proceso de desarrollo local implica decisiones políticas institucionales y organizacionales de acompañamiento y articulación entre diferentes actores del ámbito local. La universidad es un actor estratégico en

dicho desarrollo y la formación profesional una variable dependiente del proceso de cambio. La construcción, difusión y apropiación del conocimiento es una tarea conjunta. Si bien consideramos que el sector público y privado deben tener el liderazgo del proyecto político de proceso de desarrollo local estimulando la participación, creando condiciones para la cooperación y la asociación, respondiendo las demandas sociales a través de una mejor prestación de servicios o facilitando la solución de problemas vecinales, la universidad debe tener el liderazgo de la formación profesional de los diferentes agentes de desarrollo. La inclusión de los diferentes públicos (jóvenes, mujeres, trabajadores, empleados públicos, empresarios, etc.) en sus actividades de formación, extensión e investigación, la adecuación de sus ofertas formativas y una mejor articulación entre la formación teórica y la práctica se suman a la lista de desafíos que quedan por sortear. De esta manera se irán promoviendo condiciones propicias para que los diferentes actores sociales se conviertan en agentes de desarrollo local, involucrándose, aprendiendo, participando.

## BIBLIOGRAFÍA

Alburquerque, Francisco. "Dirección de desarrollo y gestión local" en *ILPES, LC/IP/G104*. Santiago de Chile, 1997.

Gallart, Antonia. "Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo" en Gallart, Antonia (Coord.) *Desarrollo y formación: hacia una mirada integral de la formación de jóvenes para el trabajo*. Montevideo: CINTERFOR. 1995.

Girardo, Cristina. "La profesionalización de los agentes de desarrollo local". XI Congreso Internacional del CLAD, Guatemala, 2006.

Grandinetti, Rita et al. "Desarrollo Local, las capacidades de gestión de la región Rosario". IX SEMINARIO REDMUNI, Buenos Aires, 2007.

Hualde, Alfredo. "El territorio como configuración compleja en las relaciones entre educación y trabajo" en Gallart, Antonia (Coord.) *Desarrollo y formación: hacia una mirada integral de la formación de jóvenes para el trabajo*. Montevideo: CINTERFOR. 2002.

Ibarrola, María de. *Desarrollo y formación: hacia una mirada integral de la formación de jóvenes para el trabajo*. Montevideo: CINTERFOR. 2001.

*Paradigmas recientes de la educación frente al mundo del trabajo y la inserción social*. Buenos Aires: IDES. 2004.

Madoery, Oscar. "La formación de agentes de desarrollo desde la perspectiva endógena". XI Congreso Internacional del CLAD, Guatemala, 2006.

Riquelme, Graciela. *La educación y formación para el trabajo: un abordaje comparativo de resultados en la EDS-97 y la EPH-98*. Buenos Aires: UBA, SIEMPRO. 2001.