



La movilidad como proceso formativo



Søren Kristensen
 Director del centro
 PIU en Dinamarca¹

Introducción

La "movilidad" es una palabra de uso frecuente en el debate sobre la formación profesional europea. Todos los protagonistas interesados -desde la Comisión Europea hasta los gobiernos nacionales y los agentes sociales- coinciden en la necesidad de promover la movilidad dentro de los programas formativos generales de la UE, y este consenso europeo se refleja también a escala nacional, pues numerosos Estados Miembros destinan intensos esfuerzos a integrar la movilidad transnacional en sus sistemas de formación profesional.

Este artículo aspira a exponer el desarrollo de la noción de movilidad en el contexto de la cooperación europea, describiendo su función e intentando dar una imagen de la situación actual en este ámbito.

De la "migración" a la "movilidad"

Desde sus mismos comienzos, la movilidad ha sido uno de los temas claves en la historia de la cooperación europea. Ya el Tratado de Roma (1957) consideraba a la libre circulación de personas como piedra angular para el desarrollo europeo, junto a la libre circulación de bienes, capitales y servicios, y estipulaba una serie de disposiciones concretas en sus artículos 49 al 51 para realizarla, que citamos a continuación:

- la abolición de todos los obstáculos técnicos a la libre circulación de trabajadores en Europa;
- la creación de una red europea de oficinas nacionales de empleo para facilitar la búsqueda de empleo a escala internacional; y

- la creación de un programa especial de intercambio para jóvenes trabajadores.

La libre circulación de las personas se halla inscrita claramente en un contexto laboral, y la palabra utilizada en la actualidad para designarla es la de "migración"; el objetivo era por entonces generar un crecimiento económico a través de la creación de una fuerza de trabajo flexible de "trabajadores migrantes", que pudieran desplazarse libremente por toda Europa, de manera muy semejante al modelo estadounidense. Durante los años sesenta y setenta, las actuaciones que proponía el Tratado se tradujeron en actividades reales: se eliminaron los obstáculos reglamentarios y administrativos, se creó la red SEDOC (actualmente EURES) para la búsqueda europea de empleos, y en 1964 el Programa de intercambio de trabajadores jóvenes (si bien a modesta escala) comenzó a intercambiar internacionalmente jóvenes trabajadores en proyectos de prácticas para darles una idea de lo que significa vivir y trabajar en un Estado Miembro distinto al de su nacimiento.

Pero con la sabiduría que da el tiempo transcurrido, podemos concluir no obstante que los esfuerzos destinados a crear esta fuerza de trabajo migrante nunca arrojaron frutos satisfactorios, y los movimientos de migración resultaron más bien escasos durante todos los años 60, 70 y 80. Existen otros obstáculos mucho mayores que los de carácter reglamentario y administrativo. Además, comenzó a evidenciarse que los aspectos negativos de la migración, en cuanto a la "fuga de cerebros" de las zonas ya en declive y los problemas sociales e infraestructurales en las zonas destinatarias, pueden llegar a contrarrestar los beneficios de la misma. De todas formas, lo más importante fue la nueva noción de que a fin de cuentas la migración ni siquiera era necesaria como mecanismo regulatorio para la economía y el mercado de trabajo. La libre circulación de mercancías y capital, acom-

Desde sus mismos comienzos, la movilidad ha sido uno de los temas claves en la historia de la cooperación europea. Ya el Tratado de Roma (1957) consideraba a la libre circulación de personas como piedra angular para el desarrollo europeo. El objetivo era por entonces generar un crecimiento económico a través de la creación de una fuerza de trabajo flexible de "trabajadores migrantes", que pudieran desplazarse libremente por toda Europa. Sin embargo, los esfuerzos destinados a crear esta fuerza de trabajo migrante nunca arrojaron frutos satisfactorios, y los movimientos de migración resultaron más bien escasos durante todos los años 60, 70 y 80. Los nuevos programas de movilidad de la UE no utilizan ésta como pieza de grandes programas de mercado de trabajo y migración, sino que la sitúan en un contexto educativo y formativo, como herramienta pedagógica para promover la adquisición de un conjunto de competencias que han comenzado a revelarse durante las últimas dos décadas de una importancia cardinal.

¹ El centro PIU se encarga de la coordinación y el desarrollo generales del programa danés PIU, que envía anualmente cerca de 1100 aprendices a prácticas de trabajo de larga duración en otros países europeos.



“Los trabajadores ya no precisan migrar a la búsqueda de trabajo pero deben ser “virtualmente móviles”: aun cuando permanezcan en su propio país natal, la ejecución de sus actividades requerirá que sean capaces de comunicarse con personas de otros países y culturas e interactuar con éstas de manera constructiva e inteligente, a pesar de las diferencias en aspectos y valores.”

pañada del moderno desarrollo tecnológico, permite desplazar mucho más fácilmente la producción allí donde las condiciones (incluyendo competencias y niveles salariales de la fuerza de trabajo) resulten más favorables, en lugar de hacerlo al revés. La evolución experimentada por la República de Irlanda nos ofrece un buen ejemplo de esto.

El “Programa tendente a favorecer el intercambio de trabajadores jóvenes” -de hecho el primer programa oficial de movilidad- se mantuvo operativo pero aislado durante casi 25 años, hasta que repentinamente se reunieron con él toda una serie de programas de movilidad ideados desde los últimos años ochenta hasta nuestras fechas. Los nombres de estos programas sucesivos se han convertido ya en algo casi cotidiano dentro del panorama europeo: Erasmus (1987), Comett (1989), Petra II (1992), Lingua (1990), “Jóvenes por Europa (1990)”, Leonardo (1995) y Sócrates (1995).

A pesar de que el “Programa tendente a favorecer el Intercambio de Trabajadores Jóvenes” se incorporó a estos últimos programas (primero como parte de Petra II y posteriormente como uno de los capítulos de intervención del programa Leonardo), no existe una línea de continuidad entre aquel programa antiguo y las nuevas generaciones de programas. Dada la restringida importancia que hoy en día se asigna a la movilidad para el mercado de trabajo, y considerando los resultados más bien pobres logrados en términos de movimientos migratorios reales, no parecía lógico seguir invirtiendo en programas de movilidad que preparasen para una vida posterior de trabajador migrante. Los nuevos programas asumían una nueva filosofía sobre la movilidad.

La movilidad como un proceso formativo

Lo que se aprecia en los nuevos programas de movilidad de la UE y en una serie de iniciativas similares a escala nacional es algo distinto: éstos no la emplean como elemento esencial en grandes programas de mercado de trabajo y migración, sino que la sitúan en un contexto educativo y formativo como herramienta pedagógica

para promover la adquisición de un conjunto de competencias que han comenzado a adquirir durante las últimas dos décadas una importancia cardinal. Estas competencias son:

- competencias en idiomas extranjeros
- competencias interculturales (o “transculturales”)
- competencias transversales (o “cualificaciones clave”)

La necesidad de estas competencias procede de una situación que ha hecho converger y entrelazarse inseparablemente a las economías europeas y de hecho mundiales; una situación en la que las actividades de importación y exportación desempeñan un papel crucial en prácticamente todos los sectores económicos, en donde las empresas se hacen multinacionales y en la que fusiones, adquisiciones, traslados y empresas conjuntas de carácter internacional están ya a la orden del día. Los trabajadores ya no precisan migrar a la búsqueda de trabajo pero deben ser “virtualmente móviles”: aun cuando permanezcan en su propio país natal, la ejecución de sus actividades requerirá que sean capaces de comunicarse con personas de otros países y culturas e interactuar con éstas de manera constructiva e inteligente, a pesar de las diferencias en aspectos y valores. Además, la rápida evolución de la tecnología y la organización del trabajo ha generado una situación en la que las cualificaciones profesionales concretas pueden quedar obsoletas casi de un día a otro, y en la que las denominadas competencias transversales como la adaptabilidad, la independencia, la creatividad, la capacidad para tomar iniciativas, etc han comenzado a asumir un papel cada vez más esencial.

El que estas competencias puedan obtenerse a través de un proyecto de movilidad puede explicarse de la manera más sencilla, debido a las competencias en un idioma extranjero necesarias, ya que resulta evidente que una inmersión total en un ambiente extranjero fomentará esta actitud mucho más que toda otra forma de aprendizaje; tanto en términos de eficacia real como de motivación para continuar formándose. Lo mis-



mo puede decirse de las competencias interculturales/transculturales, que podríamos definir como la capacidad para interactuar constructivamente con personas de diferentes contextos culturales, a partir de la percepción de las diferencias y similitudes en los valores y actitudes correspondientes. El sociólogo americano M. Meyer plantea este proceso formativo definiendo tres niveles de competencia cultural, que comienzan con un nivel básico (“monocultural”), en el que una persona observa y juzga todo exclusivamente con el baremo de su propio contexto cultural. El segundo nivel (“intercultural”) es aquél en el que una persona puede reconocer y explicar las diferencias culturales al haber adquirido conocimientos específicos, ya sea por su experiencia personal o por otras fuentes. En el tercer nivel, al que Meyer denomina el “nivel transcultural”, la persona ha adquirido ya una consciencia de las diferencias culturales y sus implicaciones, y puede aplicar ésta a toda situación, de manera independiente de los conocimientos específicos recibidos por una o dos culturas.

Con respecto a las competencias transversales, resulta algo más difícil prolongar esta argumentación de manera global, ya que por transversales pueden entenderse muchas competencias distintas. Hablando en términos generales, así y todo, podemos asumir que el hecho de que una persona se lance a un ambiente extranjero, en el que deberá confrontar más o menos su propia experiencia con formas distintas de hacer las cosas, estimulará en ella el desarrollo de competencias como la independencia, la adaptabilidad, la creatividad, etc. Extraída de su contexto formativo habitual, la persona concreta deberá en mayor o menor medida hacerse responsable de la organización de su propio proceso formativo, lo que a su vez revertirá en una capacidad de autoevaluación, la capacidad de adaptar iniciativas, etc.

Por supuesto, a estos tres aspectos del proceso formativo correspondientes a un proyecto de movilidad podemos añadir un cuarto elemento, que sería la adquisición de competencias “puras” y de conocimientos relacionados directamente con el programa de formación profesional al que el participante asista: un cocinero

podrá aprender nuevos platos y formas de preparar alimentos, el mecánico de automóviles puede obtener un puesto temporal en la empresa que fabrica los coches que él repara, etc. Hay una conexión directa entre estas actividades y la época anterior al advenimiento de los medios impresos y audiovisuales, cuando la movilidad de las personas constituía el vehículo principal de transferencia de tecnología. En la época medieval, los gremios de numerosas regiones europeas ponían como condición imprescindible para que un artesano pudiera establecerse como maestro en su campo particular la de viajar y trabajar en el extranjero durante una temporada prescrita (de ahí el término inglés de “journeyman”/ artesano viajero), adquiriendo nuevas competencias y experiencias que podían posteriormente poner en práctica dentro de su comunidad.

La organización del proceso formativo

Los resultados del proceso o más bien de los procesos formativos que tienen lugar dentro de un proyecto de movilidad dependen de diversos factores combinados entre sí. En primer lugar *el tiempo* desempeña, por supuesto, un papel importante. Cuanto más larga sea la estancia en el extranjero, mejores serán los resultados en términos de cualificaciones idiomáticas, culturales y transversales. *En segunda posición, el grado de interacción con las personas y la cultura del país anfitrión* también resulta relevante. Si un participante se reúne con un grupo de compatriotas durante la mayoría del tiempo transcurrido en una estancia, el proceso formativo tendrá evidentemente menos eficacia. En tercer lugar, algunos psicólogos señalarían que *la edad del participante* desempeña también un papel, ya que la naturaleza y la capacidad personal de adquirir competencias van cambiando con la edad.

En cualquier contexto determinado de formación profesional, estos factores absolutos deben relacionarse necesariamente con una situación práctica, en la que tanto el sistema como la composición del grupo destinatario y la financiación disponible plantean límites a lo viable en

“Los resultados del proceso o más bien de los procesos formativos que tienen lugar dentro de un proyecto de movilidad vienen determinados por diversos factores combinados entre sí. En primer lugar, el tiempo desempeña, por supuesto, un papel importante. (...) En segunda posición, el grado de interacción con las personas y la cultura del país anfitrión también resulta relevante. (...) En tercer lugar, algunos psicólogos señalarían que la edad del participante desempeña también un papel, ya que la naturaleza y la capacidad personal de adquirir competencias van cambiando con la edad.”



“La garantía de la calidad de la formación que tiene lugar en un proceso de movilidad presenta dos dimensiones: una interesa al participante individual y a las premisas necesarias para que su estancia en el extranjero tenga éxito, la otra concierne al propio proceso formativo real.”

la realidad. Debido a las diferencias entre los currículos de los cursos formativos en Europa, la mayoría de los proyectos de movilidad en un contexto de formación profesional u ocupacional se hallan organizados en forma de colocaciones de prácticas dentro de empresas. En el momento de redactar este artículo, Dinamarca es el único Estado Miembro de la UE donde resulta posible reconocer estancias de larga duración (más de tres meses) en el extranjero como parte integral de la formación profesional inicial; en la mayoría de los restantes Estados Miembros, el sistema sólo permite llevar a cabo estancias de una duración máxima de tres a cuatro semanas, debiendo toda estancia de duración superior organizarse fuera del curso concreto. Otros obstáculos son los que proceden del propio grupo destinatario (no todos los jóvenes desean o son capaces de aceptar un proyecto individual de prácticas a largo plazo en el extranjero), y las generadas por problemas de orden práctico y económico (falta de puestos de prácticas, alojamientos, etc).

Pero sobre todo, la inversión en términos de esfuerzo en un proyecto de movilidad depende de su valor con relación al contexto general en el que dicho proyecto se sitúa: el curso formativo y/o el itinerario profesional que el participante sigue. Un proyecto de movilidad bueno no constituye algo seguro: su calidad depende de los objetivos que se hayan planteado para el resultado del proceso formativo. En el caso de los primeros intercambios realizados dentro del Programa de intercambio de jóvenes trabajadores creado por el Tratado de Roma, el principal criterio de la calidad era el muy amplio de impartir a los participantes una experiencia de primera mano sobre la vida y el trabajo en otro Estado Miembro. Pero en el caso de que un joven que se forma como agente de expedición decida aceptar unas prácticas de seis meses en una empresa extranjera como parte integral de su curso, deben establecerse criterios de calidad muy específicos de forma obligatoria, que reflejen tanto los requisitos en términos de formación profesional correspondientes a su curso como la formación que se le pretende impartir en cuanto a competencias idiomáticas interculturales y transversales..

La cuestión de la garantía de la calidad

La garantía de la calidad de la formación que tiene lugar en un proceso de movilidad presenta dos dimensiones: una interesa al participante individual y a las premisas necesarias para que su estancia en el extranjero tenga éxito, la otra concierne al propio proceso formativo real.

Los aspectos personales que implica el tema de la garantía de la calidad giran en torno a los problemas de procurar que un participante se encuentre motivado, seleccionado y preparado correctamente para un proyecto de movilidad. La motivación resulta especialmente importante para los participantes a quienes no se les haya ocurrido espontáneamente la idea de una experiencia internacional. La selección es igualmente importante, ya que todo proyecto de movilidad tiene el riesgo de ser contraproducente y producir exactamente los resultados opuestos a los deseados, cuando el participante no consigue afrontar el reto que supone el proyecto concreto de movilidad, decide abandonar y volver a casa prematuramente. La preparación constituye un procedimiento de mayor complejidad, que podemos subdividir en cinco componentes básicos:

- preparación idiomática;
- preparación cultural;
- preparación profesional (diferencias y similitudes entre los cursos de formación y su aplicación al mercado de trabajo, en el país de origen y en el país anfitrión);
- preparación práctica (seguridad social, alojamiento, formalidades administrativas, etc); y
- preparación personal (o psicológica).

La preparación personal psicológica debe ayudar a una persona a superar las crisis que afectan a casi todos los participantes en proyectos internacionales de movilidad: sentimientos de soledad, de incapacidad, de nostalgia, etc.

La garantía de la calidad del proceso formativo real constituye una tarea más compleja. En lo respectivo a los procesos formativos de carácter idiomático e intercultural que tienen lugar, la garantía



significa procurar la máxima exposición posible a las personas y la cultura del país anfitrión que el participante pueda afrontar dentro del marco del proyecto. En el caso de una colocación laboral, ello implica que los participantes deberán integrarse en los procesos laborales de la empresa anfitriona al máximo nivel posible, recibiendo cometidos ambiciosos y motivadores, en lugar de abandonarles para que se apañen por su cuenta con tareas irrelevantes o aburridas o -aún peor- enviarles a deambular por zonas periféricas de la empresa, físgando en la labor de otros trabajadores muy ocupados, que estarán ansiosos por no encontrárselos. Ello supone bastante para una empresa anfitriona, la cual en primer término no tiene obligación legal alguna de ofrecer una colocación de prácticas a un aprendiz/estudiante/trabajador extranjero, y que además suele hallarse sumamente ocupada. Así pues, resulta esencial ofrecer informaciones precisas y apropiadas a la empresa anfitriona sobre los potenciales participantes, su procedencia, cualificaciones y el proceso formativo que debieran recibir en el curso de las prácticas en dicha empresa. Igualmente esencial es dotar al participante de informaciones precisas sobre las características de la empresa anfitriona y los procesos de trabajo en los que se espera que participen. En los casos en que exista un objetivo profesional concreto y definido con las prácticas -p.e. cuando éstas suponen una sección reconocida de un curso de formación profesional-, los requisitos en términos formativos deberán describirse meticulosamente de manera comprensible para los formadores -o los respectivos responsables de la formación del participante- en la empresa anfitriona, y deberán tomarse disposiciones para garantizar que dicha formación se imparta realmente.

Buena parte de estas precauciones y normas quedarían cubiertas con las normas de calidad industrial (ISO 9000, EFQM), pero se trata de un procedimiento que hasta la fecha está prácticamente aún por explorar.

La didáctica de la movilidad

La movilidad en el contexto de un proceso formativo no constituye una idea nue-

va. Los ejemplos de los “artesanos viajeros” de los tiempos medievales y de los intercambios de estudiantes universitarios nos hablan ya de una tradición de movilidad internacional con fines formativos sumamente antigua. Sin embargo, en estas dos tradiciones -y también en la que dió origen al primer Programa de intercambio de trabajadores jóvenes- hay una diferencia esencial con respecto a la mayoría de los proyectos de movilidad adoptados en nuestros días: los estudiantes universitarios y los artesanos viajeros tenían como objetivo la adquisición de un conjunto de competencias académicas o profesionales relativamente bien definido, distintas de las existentes en su país de origen, y para los trabajadores jóvenes de los años sesenta y setenta de nuestro siglo los criterios del éxito eran la simple experiencia de haber vivido y trabajado en otro Estado Miembro. La obtención de competencias idiomáticas, interculturales y transversales constituía un “valor añadido”; un resultado circunstancial -si bien valioso- de la experiencia. Pero este elemento, periférico entonces, ha pasado a ocupar ahora mismo el centro de la atención, y por ello requiere un sistema diferente.

En opinión común de los expertos, las competencias interculturales y transversales no pueden impartirse de una manera tradicional: el individuo debe aprenderlas en un entorno especial particularmente apto para impartirlas, y que podría ser un proyecto de prácticas en un país extranjero. Ello implica como didáctica que los participantes han de asumir la responsabilidad de su propio proceso formativo (lo que no significa que éste tenga lugar por sí solo y que debamos simplemente mandar a todos los jóvenes que sea posible más allá de sus fronteras y hacerlos volver vivitos y coleando tras un cierto periodo de tiempo). Por desgracia, nuestros conocimientos sobre la forma en que debemos organizar los procesos formativos dentro de un proyecto de movilidad -lo que podemos llamar la didáctica de la movilidad- son aún fragmentarios y poco sistemáticos, y requieren todavía fuertes esfuerzos de investigación y desarrollo. Particularmente, la cuestión de cómo extender esta herramienta didáctica y llegar a los grupos a quienes la movilidad no atrae espontáneamente precisa de un mayor análisis.

“La movilidad en el contexto de un proceso formativo no constituye una idea nueva. Los ejemplos de los “artesanos viajeros” de los tiempos medievales y de los intercambios de estudiantes universitarios nos hablan ya de una tradición de movilidad internacional con fines formativos sumamente antigua. Sin embargo, en estas dos tradiciones (...) La obtención de competencias idiomáticas, interculturales y transversales constituía un “valor añadido”; un resultado circunstancial -si bien valioso- de la experiencia. Pero este elemento, periférico entonces, ha pasado a ocupar ahora mismo el centro de la atención, y por ello requiere un sistema diferente.”



La tarea de desarrollar y llevar a la práctica todo esto requerirá el imperativo absoluto de una cooperación internacional. Ningún Estado Miembro podrá resolver el problema aisladamente. Todo proceso de movilidad implica un emisor y un re-

ceptor, alguien que envía y alguien que recibe, y los dos tienen una importancia equivalente a la hora de garantizar que el correspondiente proceso formativo sea estructurado y coherente.

Bibliografía:

Boldrini, Jean-Claude y Fortun, Roger: *Pédagogie et qualité des placements transnationaux*. Tours 1998

Kristensen, Søren: *Transnational mobility in the context of vocational education and training in Europe*. CEDEFOP 1997

Kristensen, Søren: *Support for transnational mobility for young people*. CEDEFOP 1998

Perfetti, Philippe: *Accompagner le développement des compétences des jeunes en mobilité transnationale*. París 1999

Schultz-Hansen, Anne y Kristensen, Søren: *Forberedelse til praktikophold i udlandet*. Ringsted 1998

Tassinopoulos, Alexandros y Werner, Heinz: *Movilidad y migración de la fuerza de trabajo en la UE*. CEDEFOP 1998

de Wachter, Betty y Kristensen, Søren: *Promoting the initiative and creativity of young people*. Luxemburgo 1995

Wordelmann, Peter (ed.): *Internationale Qualifikationen - Inhalt, Bedarf und Vermittlung*. Berlín 1996