

**TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y  
POLITICAS DE  
EDUCACIÓN PROFESIONAL**

## **El contexto de la globalización de la economía**

El contexto mundial se caracteriza hoy por una serie de profundos cambios e innovaciones en el campo científico y tecnológico. Como resultado de estos cambios se producen transformaciones de gran alcance no solamente en las relaciones productivas, de agricultura, industria y comercio, sino también y consecuentemente en las relaciones económicas, políticas y sociales entre los países.

Las principales características de estos nuevos tiempos se manifiestan a través de una transformación radical del proceso de trabajo definida por la liberación del trabajador en relación con el proceso de producción. El sistema productivo ya no requiere tanto el trabajo manual agrario de nuestros antepasados, ni el trabajo de producción industrial en serie de las fábricas; hoy la robotización y el conocimiento han minimizado la importancia de la tierra, mano de obra, energía y otros medios de producción tradicionales. Ahora es el conocimiento, la fuerza que ejerce mayor peso dentro del sistema productivo.

Durante los últimos siglos, la economía adoptó el modelo de producción en masa. Había una industria (simbolizada por las chimeneas de las fábricas), existía el dueño de la empresa o del capital y por otro lado los empleados (muchos de ellos sin la formación adecuada y, muchas veces, recibiendo un salario no correspondiente con su labor). Los obreros, rigurosamente uniformizados, practicaban métodos repetitivos en la fabricación de un determinado producto. Hasta el avance de la innovación tecnológica con la revolución del mundo de la microelectrónica y de las telecomunicaciones (robots, internet, cd-rom, e-mail etc) que provocó el cambio de la era industrial y las transformó en la era de la información.

En esta transformación tuvieron un papel preponderante las técnicas electrónicas, la informatización y los modernos medios de comunicación social. Las innovaciones en el campo de las telecomunicaciones e INTERNET con la creación del espacio virtual no sólo posibilitaron la inauguración de una nueva era pero también contribuyeron decisivamente a acelerar la circulación y interpretación de la información, alcanzando la base de la sociedad moderna y haciendo que el conocimiento circule libremente, sin fronteras de espacio y sin barreras discriminatorias de la aduana.

La evolución de los mercados de trabajo en los últimos años modificó substancialmente las políticas de educación y formación. El proceso de globalización de la economía, las innovaciones tecnológicas, las nuevas formas de organización del trabajo y los modernos medios de comunicación responsables de la creación del espacio virtual, exigen a los trabajadores, además de las capacidades específicas requeridas por una ocupación, niveles cada vez más altos de educación, capacidad de trabajo en equipo y de comunicación en el ambiente de trabajo afectado por continuos cambios.

## **Tendencias del mercado de trabajo**

El debate actual que perfila las nuevas tendencias del mercado de trabajo, parte de los resultados de las investigaciones pasadas y se concentra sobre los aspectos de la organización del trabajo tales como la participación de los trabajadores, la simplificación de las estructuras muy pesadas, disminución de supervisores intermediarios y de mayor participación de los trabajadores en los diferentes niveles del proceso productivo y trabajo en equipo. Entre los elementos que más llaman la atención en el sector productivo en la actualidad, se encuentran la capacidad de incrementar la

producción y la competitividad de las empresas a través de la innovación tecnológica y del desarrollo de recursos humanos.

Los nuevos modelos de organización del trabajo, conocidos con diferentes denominaciones, tales como producción “ajustada”, “de alto rendimiento”, “just in time” se basan principalmente en el criterio de que el incremento de la calidad, productividad y flexibilidad puede obtenerse mediante la utilización más eficaz de la fuerza de trabajo. Las nuevas formas de organización del trabajo valorizan una mayor participación de los trabajadores en el proceso de decisión de la producción, se basan en el trabajo en equipo y en la rotación entre puestos y estimulan la formación recíproca entre aquellos que ejecutan las tareas productivas.

De este modo, las principales características de la producción de alto rendimiento se destaca la participación personal, la eficiencia de la producción, el control estadístico de los procesos, el perfeccionamiento continuo de los recursos humanos, la gestión de la calidad total, la atención a las necesidades específicas de producción, la toma de decisiones en equipo, menor importancia a los supervisores, la rotación en los puestos de trabajo, la participación en los beneficios, mayores responsabilidades a los trabajadores y desarrollo de programas de reconversión profesional.

El nuevo perfil productivo de las empresas consiste en ofrecer mayor satisfacción al cliente, en el menor espacio de tiempo, con la mayor calidad y variedad posible, y al menor costo de producción y comercialización.

Las actuales tendencias del mercado de trabajo, derivadas del comportamiento de los sectores productivos, nos indican las siguientes tendencias: crecimiento del sector de servicios, crecimiento del empleo atípico, incremento de pequeñas y medianas empresas, aumento de cambios de empleo durante la vida activa de los trabajadores, incremento de trabajo no manual (aumento de actividades intelectuales) y aumento del riesgo de desempleo de las poblaciones menos calificadas.

Entre otras tendencias del desarrollo tecnológico pueden ser enumeradas las siguientes:

- Mayor velocidad de innovación;
- Disminución del ciclo de vida de los productos;
- Mayor flexibilidad de las tecnologías;
- Sustitución de la materia prima;
- Incremento de la automatización
- Pérdida de la vigencia de la mano de obra de menor calificación y
- Aumento considerable de la aplicación de nuevas tecnologías.

Nuevos parámetros para aumentar la productividad de las empresas han surgido en los últimos tiempos, como consecuencia del resultado de las nuevas características del desarrollo tecnológico del sector productivo. La productividad, la calidad, la tecnología y la calificación de los recursos humanos determinan la competitividad de los sectores productivos.

Una de las características del mundo del trabajo, hoy día, es la gran movilidad profesional, o sea la posibilidad de que los trabajadores cambien de empleo no sólo pasando de una a otra empresa, sino también de trabajar en diferentes ocupaciones dentro de una gran familia ocupacional. Asimismo, existe la posibilidad para muchos trabajadores de cambiar completamente de área ocupacional. Por diferentes razones, la oportunidad de cambiar de actividad profesional es una realidad para miles y miles de trabajadores. En este sentido, cuando más ecléctica sea la formación del trabajador, mayores los chances de insertarse en el mercado de trabajo donde es cada vez más difícil encontrar oportunidades de trabajo.

Hoy día, se puede observar que los nuevos puestos de trabajo que surgieron teniendo en cuenta las nuevas tecnologías, en vez de exigir los conocimientos concretos, precisos y limitados de la época anterior, demandan una gran versatilidad de funciones de acuerdo con la tendencia de la formación de equipos polivalentes y con funciones múltiples. Por esto los trabajadores necesitan de una formación más amplia, con mayores y mejores conocimientos, con alta capacidad de razonamiento y comunicación y con reconocidas habilidades para resolver muchos problemas. Dentro de este contexto, en vez de trabajar solo y en un único puesto de trabajo, el trabajador desempeña variados papeles dentro del proceso productivo (necesita tener una visión global del negocio y de las actividades de la empresa) lo que es posible porque hoy existe la segmentación de los mercados, la descentralización de la producción y la aparición de pequeños centros productivos. Esto hace con que haya nuevas exigencias sobre las cuales deben concentrarse los diferentes sistemas o instituciones de educación técnica y formación profesional.

### **Exigencias del mercado de trabajo y implicaciones para los sistemas de educación y formación.**

Tanto las características como las tendencias del mercado de trabajo van a exigir un cambio importante en la organización de la producción y del trabajo. Este cambio se orienta para la reingeniería de las empresas para aumentar su competitividad, la producción “just in time”, los programas de calidad, la absorción y la adaptación de la innovación tecnológica y la creciente alianza estratégica entre las empresas. Como consecuencia, se evidencia una creciente inseguridad en los empleos, la introducción de nuevos contenidos en el trabajo, la creación de ocupaciones transversales y, una mayor movilidad de los recursos humanos.

En relación con las exigencias que el mercado de trabajo presenta en lo que se refiere a la formación profesional, se observa una nueva tendencia: del especialista al generalista con amplias competencias profesionales y en aspectos relacionados con la prestación de servicios al cliente. Hoy está en boga, en el mercado de trabajo, el tema: “del especialista al generalista con una competencia profesional amplia”

En este contexto, la empleabilidad exige actualmente ciertos requisitos de los sistemas de educación y formación:

- Incorporar la formación a las empresas, o sea comprometer al sector productivo en la formación mediante acciones de gestión compartida.
- Desarrollar un enfoque integrado entre educación y trabajo de modo que se combine la formación profesional y el desarrollo de competencias íntimamente relacionadas con los procesos productivos de las empresas.
- Reconocer y certificar las competencias de los individuos independientemente de la forma y lugar en que fueron adquiridas.

El cumplimiento de estos requisitos posibilitaría crear, en las instituciones de educación y formación un registro individual para cada trabajador, a través del cual se tendría la certificación de sus competencias cuando éste la solicita y se podría ofrecer un plan individual para su formación continua.

Conviene incorporar a la utilización de estos requisitos, el uso de métodos de enseñanza y aprendizaje que estimulen el desarrollo de tres capacidades básicas: de innovación para el cambio, de adaptación al cambio y de aprendizaje (continua y sistemática para desarrollar sus capacidades de innovación y adaptación).

## **Nuevo perfil profesional**

El nuevo perfil profesional del trabajador requerido por el mundo del trabajo de hoy otorga más poder al individuo. Esto significa que los instrumentos, las técnicas y su control tendrán que pasar a las manos del trabajador. La proliferación de la información, el ritmo de innovaciones tecnológicas y la evolución de las necesidades y el potencial humano son aspectos que contribuyen para acelerar los continuos cambios en los perfiles formativos. En este sentido se puede pensar que, en el campo de las tareas productivas, se pasa:

- De la actividad controlada por el gerente a una actividad controlada por el trabajador;
- De un trabajo reglamentado por procedimientos a otro orientado para la solución de problemas;
- Del control directo de una tarea al trabajo controlado por objetivos;
- Del trabajo personal controlado y dirigido, al trabajo creativo y de cooperación del individuo como miembro de un grupo;
- Del acceso controlado por la información a otro libre y
- De la enseñanza al aprendizaje de actitudes y conocimientos.

El perfil requerido por el mundo del trabajo de hoy necesita de personas que tomen iniciativas, asuman responsabilidades, tengan capacidad para utilizar y estén familiarizados con instrumentos y equipamientos sofisticados e inteligentes; estén preparados para el trabajo en equipo, puedan liderar este equipo cuando sea necesario y que tengan capacidad para planear y ejecutar proyectos complejos. Finalmente que tengan la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y actitudes de manera rápida y efectiva, que estén abiertos a las continuas transformaciones y diferentes formas de organización del trabajo y que sean capaces de identificar problemas y encontrar soluciones para estos problemas. En otras palabras el sector productivo va a exigir:

- Mayor comprensión de la actividad productiva en su conjunto y del entorno en que ésta se realiza, además de su puesto de trabajo;
- Capacidad de comunicación oral y escrita;
- Capacidad de resolver problemas y trabajar en equipo, para tomar decisiones autónomas con base en información objetiva y
- Actitud positiva para el cambio, teniendo en cuenta los permanentes desafíos que imponen las unidades productivas, las fluctuantes condiciones de los mercados y las innovaciones tecnológicas.

## **Tendencias de las instituciones de formación profesional**

Dentro de esta nueva etapa de desarrollo de la formación profesional se pueden identificar las siguientes tendencias:

- Disminución de los cursos de aprendizaje, muy largos y dispendiosos. En su lugar las instituciones de formación profesional han ido introduciendo cursos de menor duración procurando cualificar y perfeccionar los trabajadores ya insertados en el mercado de trabajo.
- Los cursos tradicionales de calificación y perfeccionamiento de mano de obra en los cuales el enfoque principal es la adquisición de destrezas y habilidades para la ejecución de tareas relativamente simples son substituidos en parte por cursos de formación de técnicos, supervisores y programas de formación de nivel superior.

- Teniendo en cuenta las nuevas exigencias de formación, tanto cuantitativas como cualitativas, existe una tendencia de compartir la formación con las empresas, modificándose de este modo substancialmente el rol de las instituciones de formación.
- El carácter polivalente del trabajo exige una formación más ecléctica y general. Además de las competencias técnicas, los trabajadores necesitan de competencias metodológicas, sociales y participativas. Las atenciones de la formación profesional se dirigen más para una formación global dando menos importancia para determinados aspectos técnicos específicos que pierden en su valor con la constante innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.
- El nuevo perfil profesional requerido por el mercado de trabajo hace que las instituciones de formación introduzcan formas más flexibles de formación en las cuales el sistema modular y la metodología de la formación individualizada son cada vez más importantes.
- Con la innovación tecnológica y las facilidades de los medios de comunicación principalmente en el campo de la informática, los programas de formación a distancia deberán ser utilizados cada vez más por las instituciones de formación profesional para la formación continua de los trabajadores en todos los niveles.
- Las dificultades del mercado formal en gran parte son responsables del crecimiento del mercado informal y por la creación de un gran número de micro, pequeñas y medianas empresas. En consecuencia, las atenciones de las instituciones de formación profesional se centran en los problemas de la reconversión profesional y preparación de trabajadores para las funciones de gestión de su propio negocio.
- La organización de la formación profesional por sectores es otra tendencia que se puede constatar en diferentes países de América Latina. La prueba de esto son las instituciones creadas para atender necesidades específicas de algunos sectores como es el caso de los transportes con la creación del SENAT en Brasil, el INCE Construcción en Venezuela y muchos otros.
- Las instituciones de formación profesional, preocupadas con su propia supervivencia y en el afán de atender mejor las necesidades de las empresas, además de actuar en el campo específico de la formación profesional han pasado también a prestar servicios de asistencia técnica, servicios de información sobre el mercado de trabajo y control de la calidad de productos mediante análisis de laboratorio y certificación de productos y servicios.
- Consciente de la necesidad de formar y perfeccionar el trabajador durante toda la vida, la educación técnica formal y la formación profesional tienden a ofrecer programas de formación complementaria que permitan a los trabajadores la renovación, mejora y reconversión de sus competencias profesionales.

### **Evolución de los esfuerzos de las instituciones de formación profesional.**

Los esfuerzos de las instituciones de formación profesional de los países de América Latina han avanzado del siguiente modo:

En una siguiente etapa las instituciones de formación profesional concentraron sus esfuerzos en la preparación de mano de obra para ocupar puestos disponibles o predecibles en el mercado de trabajo en los niveles ocupacionales cualificados y semicalificados.

En una segunda etapa, los esfuerzos se concentraron no solamente en los aspectos profesionales de la formación sino también se intentó dar una formación integral, orientando la formación para el desarrollo de las aptitudes humanas.

Hoy ya podemos identificar perfectamente una tercera etapa en el desarrollo de la formación profesional de los países de América Latina, cuando las instituciones de formación profesional se preocupan con la formación de personas según las exigencias más avanzadas de la tecnología de punta y de acuerdo con las necesidades indicadas en el mercado de trabajo. Con el avance tecnológico la tendencia de las instituciones de formación profesional es ofrecer, por un lado, programas de formación en niveles cada vez más elevados, o sea de nivel técnico, superior y de posgraduación y, por otro lado, ir al encuentro de las necesidades del mercado de trabajo haciendo formación profesional para un mercado de trabajo cambiante procurando atender principalmente las micro, pequeñas y medianas empresas y las necesidades del mercado informal.

### **Políticas de educación y formación**

Los países de América Latina se enfrentan con dos hechos de suma importancia que van a exigir un cambio de las políticas de formación en el contexto de las necesidades del mercado de trabajo:

a) Por un lado, las sociedades demandan una formación mucho más ligada a las necesidades de la transformación productiva, cuyo principal escenario son las empresas. Muchas de ellas, basadas en las exigencias del mercado, están haciendo esfuerzos para incrementar su productividad y mejorar su competitividad. La meta hoy es concebir estrategias y programas en íntima colaboración con las empresas, las agremiaciones económicas, las federaciones de empresarios y trabajadores interesados en formar recursos humanos en todos los niveles ocupacionales, y tomando en consideración las necesidades de los diferentes sectores de la economía.

b) Por otro lado, las mismas empresas comprometidas con la transformación de sus procesos productivos y organizacionales, comienzan a exigir de las instituciones de formación determinados servicios técnicos y asesoría tecnológica, que van más allá de los tradicionales cursos de calificación profesional. Como resultado algunas instituciones han establecido formas y medios para ofrecer estos servicios y brindar la correspondiente asesoría, sin dejar de lado la función de desarrollo de recursos humanos. La razón de esto es comprensible; para que la formación tenga algún sentido hoy día, debe estar ligada al proceso del trabajo y de la innovación tecnológica, y en consecuencia, antes de limitarse a desarrollar habilidades fuera del contexto, debe buscar el desarrollo de competencias ligadas a la atmósfera empresarial dentro de la cual existen determinados códigos de conducta y funcionamiento y pautas de trabajo y producción.

La educación y formación para el trabajo y en el trabajo actualmente, debe estar vinculada con formas de trabajo ligadas a una permanente innovación tecnológica, lo que genera una constante incertidumbre. Debe preocuparse en preparar trabajadores capaces de aprender permanentemente a convivir con el cambio, y ser suficientemente flexibles para desempeñar una amplia gama de ocupaciones, afrontar la movilidad laboral y adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de trabajo, independientemente del nivel ocupacional en que actúan. La educación técnica y la formación profesional deben dar gran importancia al desarrollo de actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para que los trabajadores puedan adaptarse fácilmente a las nuevas exigencias del mercado de trabajo en continuo cambio.

Los sistemas de educación y formación profesional necesitan así, introducir ajustes constantes en sus programas, con la finalidad de preparar profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes para ejercer actividades en un área ocupacional, capaces de resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y preparados para colaborar con las tareas características del entorno de sus ocupaciones y en la organización del trabajo inherente a las mismas. En forma concomitante, se requiere que el Estado defina las bases del sistema normativo ocupacional, con la participación de trabajadores y empleadores. Esta normalización, permanentemente actualizada con el fin de ajustarse a las innovaciones tecnológicas y organizacionales, constituye un punto de referencia para los sistemas de educación y formación profesional.

En este sentido, también es necesario la definición precisa de estándares de competencia requeridos por el mercado de trabajo, lo que significa un primer paso importante para una mayor integración entre el sector productivo y el sistema de educación y formación y certificación de competencias.

Para tal efecto sería necesario que los Ministerios de Trabajo, junto con los Ministerios de Educación y las instituciones de formación profesional, estimulen la creación y reconozcan formalmente comités que sean responsables por la determinación y el establecimiento de los estándares de competencias requeridos por el sector productivo. Estos comités deberían representar todos los intereses del trabajo en su área ocupacional y serían responsables de la definición, mantenimiento y perfeccionamiento de los estándares de competencias requeridos por los diversos subsectores productivos de los países.

Paralelamente, se desarrollan en la actualidad, en algunos países, sistemas que permiten medir las calificaciones de los trabajadores, sin tener en cuenta la forma en que estas fueron adquiridas. Tales sistemas cuya operación es independiente de los sistemas de educación y formación para el trabajo, se basan en organizaciones de tipo sectorial con la participación de los sistemas productivos, en las cuales, representantes de empresarios y de trabajadores intervienen en la definición de los perfiles ocupacionales y integran las comisiones certificadoras.

Un cambio profundo en el paradigma tradicional de la educación técnica, formación y certificación se está produciendo en algunos países industrializados y comienza a sentirse también en los países de América Latina. Se trata de la introducción del concepto de competencia profesional, según el cual, a las calificaciones técnicas específicas propias de cada ocupación, se integrarían aquellas de tipo general (lógico-matemáticas, de lenguaje, culturales, etc.), estratégicas, relacionales y instrumentales. Cada trabajador, en función de las características del trabajo a ser realizado en su ocupación, debería poseer, además de las calificaciones técnicas específicas necesarias para realizar ese trabajo, el nivel adecuado de competencias de los tipos antes señalados. La adopción de estos conceptos representaría un cambio radical en la manera de concebir la educación profesional, y a su vez, introduciría modificaciones substanciales en los procesos de certificación y en la estructura del sistema normativo de competencias profesionales.

La formación y el aprendizaje continuo son elementos decisivos para conseguir el doble objetivo de la eficiencia económica y la equidad social. La intensificación de la competitividad en los mercados mundiales obliga a los países, empresas e individuos a poner en práctica sus conocimientos, espíritu de innovación y capacidad técnica para aumentar la productividad. La formación también es un medio para luchar contra el desempleo, la pobreza y la exclusión social, incrementa las posibilidades de los trabajadores de conseguir un empleo, facilita su acceso al mercado de trabajo, les proporciona las calificaciones que les permitirán abandonar puestos de trabajo inestables e inseguros y conseguir un empleo productivo y libremente escogido.