



LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO PUENTE PARA EL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES: PERSPECTIVA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Por: [Mario Hugo Rosal García](#)

Especialista Principal en Formación Profesional

El Salvador, Abril 1997

Documento sometido ante el seminario
"Retos de la inserción laboral de jóvenes al empleo"

Contenido

- I. [Introducción](#)
- II. [La situación del empleo en Latinoamérica y sus mercados laborales](#)
- III. [Caracterización de la situación de los jóvenes en Latinoamérica y en Centroamérica](#)
- IV. [El nuevo paradigma productivo y el nuevo modelo económico](#)
- V. [La formación profesional como puente al empleo](#)
- VI. [Las nuevas exigencias en la formación de recursos humanos](#)
- VII. [La nueva institucionalidad de la FP](#)
- VIII. [La formación que demanda el empleo actual](#)

I. Introducción

No podemos interpretar adecuadamente el tema de la inserción laboral de los jóvenes y la formación profesional como puente para el empleo, sin haber realizado un análisis de los problemas de los jóvenes y del empleo en la región, de la nueva institucionalidad emergente en la misma y una breve descripción del modelo y tipo de formación que se requiere para responder a las nuevas demandas del aparato productivo. Una vez planteadas estas características, podemos precisar el vínculo actual entre la formación y el empleo así como las articulaciones y perspectivas futuras de esta relación.

Para poder entender la formación profesional en estos tiempos, debemos entender el comportamiento del aparato productivo, el agotamiento del paradigma productivo anterior, los requerimientos de las empresas, los cambios y mutaciones que requieren introducir, para sobrevivir en un mundo altamente competitivo y globalizado, en donde buscan aumentar su competitividad a través de la incorporación de nueva tecnología y nuevas formas de organización de la producción y del trabajo.

Predomina en el nuevo paradigma productivo la descentralización y el desplazamiento progresivo de la intervención directa de los trabajadores, por actividades de control, regulación y supervisión de la producción,

buscando más eficiencia técnica a través de mayor calidad y flexibilidad.

La tendencia de flexibilidad actual del aparato productivo, se expresa en una gran capacidad de adaptación y respuesta rápida a los cambios, adecuando su producción o servicios a demandas, mercados y tecnologías cambiantes y en lo interno, la forma en que organiza sus procesos y su trabajo.

Los cambios descritos exigen que los nuevos RRHH formados, posean nuevos conocimientos y habilidades mucho más amplias y globales, para integrarse o mantenerse vigentes en los mercados laborales. Lo anterior impone una mayor escolaridad y una Formación Profesional basada en competencias, que sea complementaria y continua, lo que implica cambios en los sistemas educativos formales y no formales.

II. La situación del empleo en Latinoamérica y sus mercados laborales

La CEPAL propuso que se analizara el sistema económico de las economías latinoamericanas en base a tres estratos tecnológicos, que caracterizaban a las mismas por sus diferentes niveles de productividad: el *Estrato Primitivo*, con niveles de productividad e ingreso ínfimos; el *Estrato Intermedio* cuya productividad se aproxima al promedio del país; el *Estrato Moderno*, compuesto por actividades de exportación, industriales y de servicios cuya productividad por ocupado tiene un nivel semejante al promedio de las economías desarrolladas.

En tal sentido se puede afirmar que en el sistema económico de Latinoamérica, existe una gran heterogeneidad histórica, en el que conviven unidades económicas representativas de fases separadas por siglos de evolución, desde la agricultura primitiva, a veces precolombina, a grandes plantas industriales, semejantes a las instaladas en economías adultas.

El Estrato Moderno concentra y genera el progreso técnico del cual van quedando marginados amplios segmentos de la economía, en función de su baja productividad y la separación de siglos de evolución en sus procesos productivos. Su acelerado crecimiento, impide la generación de eslabones tecnológicos con el resto de estratos, como consecuencia de la baja productividad de los estratos primitivos e intermedios.

La dinámica de una estructura económica como la descrita, se manifiesta en un *proceso de desarrollo concentrador y excluyente*.

La heterogeneidad estructural señalada produce heterogeneidad en el empleo y por consiguiente mercados laborales diferenciados en el área urbana y rural, pudiéndose identificar cuatro sectores:

- El *sector moderno urbano* concentra actividades de mano de obra disponibles en las empresas organizadas y en los servicios personales que demandan los estratos de mayor ingreso, ocupando a las personas más calificadas o con mayor experiencia dentro de cada categoría ocupacional;
- El *sector moderno rural* conformado con propiedades de tamaño multifamiliar, cuyos procesos de producción conllevan una reducción en los coeficientes de empleo; posee características similares del sector moderno urbano y tiende a acelerar el proceso de expulsión de trabajadores hacia las ciudades;
- El *sector informal urbano*, utiliza procesos tecnológicos simples, de baja productividad así como a trabajadores independientes, empresas muy pequeñas o no organizadas; su nivel de empleo depende del volumen de fuerza de trabajo que no absorbe el sector moderno "formal" de la economía. Es eje de articulación entre el sector rural y el sector moderno urbano;
- El *sector tradicional rural* concentra a minifundistas, precaristas y trabajadores sin tierra con reducido nivel de ingreso; posee una baja productividad derivada de la estructura de tenencia de la tierra y de un sistema de precios, comercialización y asistencia técnica altamente desfavorable; concentra la extrema pobreza, lo que motiva migraciones permanentes del campo a la ciudad.

El sector moderno urbano y rural absorbe una reducida proporción de la fuerza de trabajo bien calificada o con mucha experiencia, lo que obliga al remanente a encontrar empleos de baja productividad en los otros sectores, los cuales se constituyen en bolsones donde se ubica el excedente de fuerza de trabajo. Al inicio de los años noventa, los sectores modernos aportaban más del 85% de la producción nacional de países con economías

heterogéneas y generaban sólo un 32.4% del empleo.

A la mitad de la década de los noventa se puede observar que del volumen total de nuevos puestos de trabajo de la región el 83% de los mismos fueron creados por el sector informal, o sea que de 13.4 millones de puestos de trabajo, 11.1 millones fueron generados por dicho sector, mientras que el sector moderno generó 2.3 millones de puestos de trabajo, de los cuales el área urbana insumió el 90% de los mismos. El sector público se contrajo en 200.000 puestos de trabajo.

La participación del sector informal en el empleo total de la región creció de un 52.1% en 1990 a un 55.7% en 1994, disminuyendo la del sector público de un 15.4% a un 13.6% y la del sector moderno de un 32.4% a un 30.7% en el mismo período. Del 55.7% de ocupados en la región en el sector informal, un 50% de los mismos son trabajadores por cuenta propia y un 43% son microempresarios.

Durante el período 1990-1996 el empleo en el sector público se redujo de un 15.4% a un 13% mientras que el empleo en el sector informal creció de un 52.1 % a un 56%. La reducción del empleo en el sector formal mostró una tendencia a la estabilización, con relación a las cifras del 94.

Referente a la productividad, la misma creció a un 0.1% en Latinoamérica, mientras que los países de la OCDE crecieron a 1.3% en su productividad. En países desarrollados hubo crecimiento sin empleo, con altas tasas de desempleo y expansión de los salarios y de la productividad, mientras que en la región latinoamericana se dio un crecimiento del empleo de mala calidad, estancamiento de la productividad, una baja en el desempleo y una lenta recuperación de los salarios.

En los países de América Latina que crecieron entre el 3% y el 4.5%, se redujo el desempleo, más no la informalidad, en los países con tasas menores al 3.5% se deterioró más el empleo y se incrementó la desocupación y la informalidad. El crecimiento promedio del sector informal fue de un 4.7% en el último año, creciendo al doble de la tasa promedio de crecimiento demográfico.

En el 61% de los países de la región la participación en la estructura ocupacional del sector informal aumentó respecto a 1985 y 1990. Lo anterior hace prever que el sector informal en el mediano plazo seguirá consolidándose.

Se puede concluir que el mercado de trabajo evolucionó en la región, generando nuevos empleos, reduciendo la tasa de desempleo en relación con diez años atrás y los salarios industriales fueron positivos. De los nuevos empleos un número muy significativo correspondió al sector informal, el cual se caracterizó por presentar una baja productividad e ingresos en los mismos.

En la región se necesita recuperar las tasas de crecimiento, para reducir el desempleo y la informalidad; que el crecimiento sea sostenido, que mantenga los equilibrios macroeconómicos y que abarque aquellos sectores con capacidad de generación de empleo sostenido y de buena calidad; que se genere una mayor competitividad y mayores niveles de productividad.

Se debe buscar reducir la brecha de productividad existente entre el sector moderno y el informal, elevando el nivel de los más bajos y aumentando la productividad global. La elevación de la productividad en el sector informal exige créditos, comercialización, fuentes de inversión, formación y capacitación.

III. Caracterización de la situación de los jóvenes en Latinoamérica y en Centroamérica

Una característica de Latinoamérica es la exclusión que estas sociedades realizan de los jóvenes en aspectos como, ingresos, interacción social, acceso a la educación, participación política, etc. No es casual que el sector de jóvenes duplique o triplique las tasas de desempleo global, que equivalen a casi diez veces las tasas de desempleo de los adultos; tampoco son casuales las precarias condiciones en que trabajan aquellos que logran obtener un empleo, en cuanto a su inestabilidad laboral, menores remuneraciones, escasa cobertura social, etc.

En igual forma se observa que en Latinoamérica se encuentran amplios cuadros de desempleo y subempleo juvenil, graves carencias de educación y capacitación para el trabajo, inexistencia de instituciones públicas o privadas que puedan enfrentar adecuadamente las respuestas de formación que requieren los problemas señalados.

De la misma forma se evidencian grandes desarticulaciones sociales, culturales y geográficas, con realidades distintas al interior de los países y en los mismos países, así se encuentra que los jóvenes de la región centroamericana y de la región andina se encuentran aún más excluidos que el resto de jóvenes de Latinoamérica.

En cuanto a la distribución de ingresos, la situación de pobreza en estas zonas, alcanza a más de la mitad del total de jóvenes, siendo los más afectados el estrato popular urbano, los que habitan zonas rurales, las mujeres jóvenes y los jóvenes indígenas.

Respecto al desempleo y subempleo en estas regiones, se caracterizan los mismos por formas de empleo informal o precario, con una gran inestabilidad laboral y reducidas remuneraciones.

3.1. Los jóvenes y el empleo en Centroamérica.

Referente al peso de la población joven en el área Centroamericana podemos señalar que más de la mitad de la población son jóvenes en edades que van de los 0 a los 20 años. En función de lo anterior podemos afirmar que incrementos poblacionales futuros, impactan fuertemente a la población joven ya que es en este sector donde se producen los mayores crecimientos poblacionales.

El crecimiento del PIB de la región difícilmente supera, salvo alguna excepción, las tasas de crecimiento poblacional, lo que hace presuponer que escasamente se logra incorporar anualmente, al nuevo contingente poblacional que se incorpora a la actividad productiva, lo que señala la imposibilidad de superar los déficit económicos y sociales actuales.

La situación económica y demográfica señalada, aunada a problemas de recesión económica que ha vivido la región en la última década, han provocado un deterioro significativo en los niveles de vida de los trabajadores, quienes han tenido que sobrevivir a través de incorporarse o vender su fuerza de trabajo en el sector informal de la economía, deprimiendo sus niveles salariales al informalizar su actividad económica.

Las familias han tenido que enviar al mercado de trabajo a los miembros de menor edad, con el objeto de adecuar el ingreso familiar a las necesidades económicas de las mismas, teniendo que abandonar la población joven su formación, situación que compromete su futuro económico y los marca y limita en un futuro desarrollo de sus posibilidades.

Esta población joven que es enviada a trabajar, para colaborar con la economía familiar, generalmente obtiene los peores empleos y las remuneraciones más bajas, así como una desprotección social a su actividad laboral, muchos de ellos son explotados, en trabajos en los cuales se desempeñan como aprendices o ayudantes, o bien por su corta edad, son minusvalorados salarialmente.

El nivel de alfabetismo en uno de los países más castigados de la subregión en este tema, oscila en un 53% de alfabetismo y un 47% de analfabetismo, en las áreas rurales el nivel de analfabetismo tiende a aumentar y a ubicarse en un 70% mientras que en las áreas urbanas es de un 30%. Lo anterior demuestra una tendencia de ubicación de grandes contingentes poblacionales de analfabetas concentrados en las áreas rurales, descendiendo a más de la mitad en las áreas urbanas.

Las cifras de alfabetismo muestran que el 26.2% de los jóvenes no tenía ni un solo año de estudios, el 30.8% había aprobado entre uno y tres años, el 28.2% contaba entre 4 y 6 años y el 14.8% con más años de escolaridad, enfatizando que únicamente el 1% de la población joven tiene acceso a superar uno o dos años de educación superior. Se puede afirmar entonces que el 85.7% de la población no ha superado la enseñanza primaria, lo que confirma el dato de que en Latinoamérica solamente el 20% ha superado la educación primaria.

Los datos anteriores también indican que el 80% de la población no accede a los programas de formación

profesional, en función de que los mismos exigen una escolaridad mínima de 6 años de educación primaria y/o 9 años de estudios primarios y secundarios, o sea haber concluido el 3er año de educación básica o prevocacional. Lo anterior demuestra lo estratégico que resulta la educación básica para enfrentar cualquier plan de capacitación o formación profesional.

A pesar de la limitación de los indicadores mostrados, la población joven presenta niveles más altos de educación que el grupo de adultos. Debe precisarse que las mujeres jóvenes registran niveles educativos más bajos que los varones de su misma edad.

Como tendencia global de la región se puede afirmar que existe una mayor concentración espacial de población joven en el campo y una menor en el área urbana.

La PEA joven con edades entre 7 y 19 años ronda en promedios superiores al 20% en los diferentes países, con un claro predominio de los hombres y una participación de las mujeres que no sobrepasa el 25% del total.

La tasa de actividad de la PEA joven no sobrepasa el 40% de la misma, existiendo una mayor tasa de actividad de los varones tres veces mayor que el de las mujeres. Las tasas de actividad por región muestran tasas de ocupación mayores en regiones con fuerte actividad industrial y/o agroexportación. La tasa de actividad femenina más alta se da en la región metropolitana, debido a la fuerte concentración industrial, comercial y de servicios, que presentan las mismas.

El subempleo se ha profundizado, a pesar de las tendencias incrementalistas de la economía. El subempleo visible e invisible, se concentró prioritariamente en la agricultura, le siguió el comercio en una proporción sensiblemente menor y la industria con el porcentaje menor de los tres. El subempleo visible fue más agudo dentro de la población femenina joven.

El salario medio mensual para los jóvenes fue menor de un 50% que el salario medio de la PEA mayor. Existe una correlación directa entre el incremento de la edad y el incremento de los salarios, en tal sentido a más edad más salario para la PEA joven. La remuneración de la mano de obra femenina fue mayor que la masculina, debido a su incorporación tardía al mercado de trabajo.

IV. El nuevo paradigma productivo y el nuevo modelo económico

El paradigma productivo anterior se basó en la Teoría de Taylor y la posterior incorporación del pensamiento de Ford, las características de este paradigma que entró en crisis después de las crisis petroleras de los años setenta, se pueden resumir como:

1. Producción masiva en grandes establecimientos de bienes de consumo durable, destinados a un amplio mercado que no planteaba exigencias de variedad y calidad, con un mercado de trabajo que funcionaba a pleno empleo y que una mayor producción implicaba fuertes contingentes migratorios de mano de obra especializada y poco calificada, con moderadas y estables tasas de crecimiento de la productividad basadas en la intensificación del trabajo y la mecanización, que permitía la reducción de los costos y el incremento de las tasas de ganancia, de inversión y de los salarios reales.
2. La mayor parte de la fuerza de trabajo estaba empleada en condiciones de estabilidad con contratos de duración indeterminada y gozando de protección generalizada por parte de los sistemas de seguridad social. Predominaba "la organización científica del trabajo" que demandaba fuerza de trabajo especializada y poco calificada, fácil de reemplazar en el mercado de trabajo. Se asumió un pacto social con disposiciones legales y convencionales que garantizaban la estabilidad en el empleo y la indexación salarial. Las negociaciones colectivas fijaron las reglas salariales y de condiciones de trabajo.

La gran crisis de los países industrializados, cuestionó el patrón de acumulación vigente desde la segunda guerra mundial. El proceso inflacionario coexistió con el estancamiento, el desequilibrio fiscal y del comercio exterior se agudizó, a la vez que se agotaron las posibilidades de incrementar la productividad y la generación de excedentes económicos. Los países industrializados mostraron una capacidad de la superación de la crisis por medio de

severos planes de ajuste estructural y de reconversión del sistema productivo.

Las nuevas modalidades de organización de la producción, que se generaron para superar el estado situacional descrito, se centraron en la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales en las empresas, la reducción del tamaño de las mismas, con una clara tendencia a la desconcentración y descentralización de la producción, el abandono de la integración vertical de la producción y la utilización de subcontratistas.

El nuevo paradigma productivo acentúa la respuesta adaptativa de las empresas frente a los cambios rápidos e impredecibles del mercado, o sea en la flexibilidad productiva, lograda con tecnologías basadas en la informática y con las nuevas formas de organizar la producción. En lugar de una producción masiva y en grandes series de productos homogéneos, se prefiere fabricar pequeñas series de productos heterogéneos. La competencia se hace más severa por la exigencia de los consumidores en cuanto a precios, calidad, plazos de entrega, diseños, siendo el diseño y la calidad las que juegan un papel determinante.

Las empresas han buscado reducir los costos del capital y los costos laborales, al tener grandes stocks de productos terminados a la espera de la demanda, utilizando en forma creciente los sistemas de justo a tiempo y de calidad total (0 stock, 0 defecto, 0 tiempo muerto en la producción, 0 tiempo de demora para responder a la demanda, 0 burocracia o papeleo).

Referente al empleo se transitó de la estabilidad de un puesto específico de trabajo a la estabilidad en el empleo dentro de la empresa. En lugar de contrataciones de duración indeterminada, regulada por convenios colectivos, firmados a nivel de rama y protegidos por la legislación, aparecen en forma creciente empleos donde predomina la inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad, la inseguridad o dicho en otras palabras la precariedad. No se mantienen más trabajadores que los estrictamente necesarios para mantener la producción que tiene una demanda segura. La sobredemanda debe ser atendida con horas extraordinarias, nuevo personal reclutado y externalización de la fuerza trabajo o sea empresas de trabajo temporario, empresas subcontratistas, o contratación de tareas en el propio domicilio.

Aunado a lo descrito se manifestó un creciente rechazo al proceso de trabajo Taylorista, por parte de las nuevas generaciones de trabajadores, quienes se oponían a la ejecución de tareas repetitivas, tediosas, monótonas y poco creativas, en función de contar con una base más amplia de calificaciones profesionales. En el nuevo paradigma las tareas asignadas a cada puesto de trabajo pierden la rigidez anterior y los trabajadores se ven estimulados - forzados a rotar o cambiar de sección o de establecimiento, en función de las necesidades de la empresa, o bien ocupar dentro de la misma varios puestos de trabajo, e integrar tareas de concepción/programación a las tradicionales de ejecución.

Las relaciones de trabajo se individualizan más, la administración de personal toma contacto directo con el trabajador y le resuelve su problemática particular, ignorando el paso por la representación sindical. La parte fija y estable del salario pierde importancia ante los incrementos por productividad, actitud o comportamiento. Se puede concluir que el nuevo régimen de acumulación ha generado procesos vinculados con la reestructuración y reorganización productiva, el ajuste estructural, nuevas reglas de competencia nacional e internacional, cambio tecnológico, tecnologías informatizadas, desocupación, trabajo informal, economía subterránea, etc.

4.1. De economías cerradas a economías abiertas.

La década de los setenta, mostró que la economía de los países desarrollados se topó con límites en la generación de utilidades, producto de una caída relativa de la productividad, lo que propició una profunda reestructuración económica. En la microeconomía se inició una transformación tecnológica en sus dos vertientes la dura: Maquinaria y equipo y la blanda: los procesos productivos, así como la flexibilización de la normatividad laboral, para la contratación de mano de obra.

Se transitó de una economía de masa (rígida y cerrada) a una economía de variedad (flexible y abierta), aquella caracterizada por la producción en masa de bienes iguales y que demanda de grandes fábricas para realizar la misma y que para reducir sus costos unitarios requiere ampliar su escala de producción y presionar sobre, las materias primas, insumos, mano de obra, etc. contra esta que es completamente flexible, se produce en pequeñas

fábricas y no solo produce un bien, sino familias de bienes.

Los nuevos elementos de tecnología blanda que se empezaron a utilizar fueron, el "justo a tiempo", para evitar la acumulación de stocks, "los círculos de calidad", para corregir los cuellos de botella y "el control total de calidad", que demanda control de calidad en cada puesto de trabajo.

Respecto a la tecnología dura, las innovaciones tecnológicas en maquinaria y equipos como en la producción de nuevos materiales, fueron elementos predominantes.

La situación anterior generó un proceso de reestructuración tecnológica y organizacional de la producción mundial que generó profundas transformaciones económicas y políticas en los modelos de desarrollo de los diferentes países, que se dieron a finales de la década de los ochenta.

A nivel Latinoamericano el modelo de economía cerrada de gran intervención estatal, fundamentado en la teoría Keyneciana, que se aplicó por más de cuarenta años en la región, demostró su insuficiencia con la crisis de los ochenta, calificada por algunos como la más aguda, larga, polifacética y generalizada, desde la gran depresión de los años treinta.

La "década perdida para el desarrollo latinoamericano" evidenció que el modelo de "sustitución de importaciones" o de desarrollo hacia adentro, no redistribuyó los beneficios que se esperaban del mismo, lo que contrastó con el modelo económico de aquellos países que optaron por economías abiertas y flexibles, que presentaron economías más sólidas y desarrolladas y que redistribuyeron mayores beneficios a sus poblaciones.

4.2. El nuevo modelo económico.

El nuevo modelo se caracteriza por la liberalización y globalización de la economía, el ajuste estructural, las estrategias de estabilización, la reestructuración y la reconversión productiva y el cambio tecnológico, buscando el crecimiento sostenido y la modernización de la economía, de los países. Pone énfasis en el manejo macroeconómico de las áreas monetarias y financieras. Se trata de alcanzar equilibrios macroeconómicos en los aspectos fiscales, manejo de variables monetarias como indicadores de estabilidad y lucha contra la inflación, a través del manejo de la estructura de precios, sobre la base de cuatro variables centrales: tasa de interés, precio de la divisa, nivel general de salarios, tarifas públicas.

Busca redefinir al Estado para hacerlo más eficiente, flexible y adecuado a las nuevas demandas y funciones que le exige la nueva estrategia de desarrollo, aumentando su eficiencia, disminuyendo su burocratismo y mejorando su capacidad de interlocución con los actores económicos y sociales. El Estado asume un rol subsidiario, como agente de cambio productivo, impulsando el accionar del sector privado e interviniendo en las áreas que no cubre la iniciativa privada. El Estado abandona su tradicional posición intervencionista y proteccionista.

El proceso de liberalización se ha ido produciendo en diversas actividades, tales como el traslado de los monopolios estatales al sector privado, una paulatina desgravación arancelaria, la eliminación de barreras impositivas y del proteccionismo a la producción, así como otro tipo de acciones vinculadas con el ámbito monetario.

El nuevo modelo impone a las empresas dos elementos: *el desarrollo tecnológico acelerado y el desarrollo organizacional*. Las empresas deben adoptar nuevas tecnologías y desarrollar sus estructuras organizacionales, para enfrentar la demanda de nuevos productos, en mercados poco estables, competitivos y de renovación permanente y acelerada, lo que obliga a contar con RRHH calificados, flexibles y polivalentes.

Se estableció una política económica que privilegiaba:

- a. El crecimiento de las exportaciones (generación de divisas, pago del servicio de la deuda, apertura de las economías hacia el resto del mundo).
- b. El desarrollo de los mercados internos (consumo final, producción de insumos y de bienes de capital para apoyo de la oferta interna y externa).
- c. El progreso técnico y la competitividad (apertura = adopción de nuevas tecnologías y aumento de

competitividad).

- d. La modernización y papel del estado (políticas de estabilización: disminución del déficit fiscal, racionalización y disminución del gasto público, aumento de tarifas públicas, sostenimiento de la estructura tributaria. Disminución del tamaño del Estado, por ser subsidiario y eficiente).

En este contexto, el desarrollo de los RRHH tiene una importancia estratégica, ya que para lograr una transformación productiva en los países, se requiere de capacidad humana que eleve el nivel de competitividad y productividad. Lo anterior ha provocado la transformación y revisión de los sistemas educativos y de formación, que permitan elevar la calidad de sus RRHH y poder vincularlos con mayor eficiencia en el desarrollo productivo, científico y tecnológico.

Inicialmente podemos plantear que los nuevos recursos humanos demandados por el aparato productivo, deben poseer una mejor formación general, ser más polivalentes y más autónomos en la toma de decisiones, así como estar mejor capacitados para producir no solo un bien específico, sino familia de bienes, que puedan movilizarse horizontal y verticalmente dentro de la empresa y que tengan capacidad de reconversión dentro de las familias ocupacionales.

V. La formación profesional como puente al empleo

La articulación de la formación profesional y el empleo se puede tipificar en tres diferentes momentos en Latinoamérica, la primera que se vincula con el periodo de la expansión, que se desarrolla entre los años 50 y los 70, la segunda que corresponde al periodo de contracción de esta relación que corresponde a los años 80 y finalmente la época actual.

La formación profesional en América Latina, surgió para garantizar la disponibilidad de mano de obra calificada para abastecer las necesidades de las industrias y de los sectores primario y terciario en el proceso de industrialización substitutiva de importaciones, que se generó después de la segunda guerra, debido a la incorporación de nuevas tecnologías productivas y nuevos procesos industriales. En aquellos momentos, todo obrero calificado obtenía un puesto de trabajo y un empleo.

Los esfuerzos industrializadores nacionales demandaron de una fuerza de trabajo calificada para los nuevos puestos de trabajo que empezaron a aparecer, en tal sentido la formación profesional de obreros calificados garantizaba o servía de puente al empleo. Los niveles de demanda de los primeros aprendices graduados fueron muy grandes y la eficiencia en los costos de formación fue muy alta debido al alto nivel de colocación. Durante el periodo de los 50 a los 70 la formación profesional era sinónimo de empleo y de mejoría económica para los trabajadores.

El segundo período se vincula con la crisis de los 80, que motivó una disminución de la oferta de empleo del sector formal y un incipiente desarrollo e incremento de la oferta de empleo del sector informal. Las acciones formativas de las IFP tendieron a comprimirse, por sobrepasar las necesidades del mercado, apareciendo muchos cursos que obedecían a la oferta y no a la demanda de las empresas. Las IFPs internalizaron el sistema dual, la formación individualizada, la formación a distancia, los cursos modularizados y la flexibilización del proceso de enseñanza aprendizaje, para poder responder a un contexto de contracción y de especialización.

El empleo como consecuencia de un proceso formativo se redujo a cifras de colocación, que no sobrepasaban el 55% para aquellos trabajadores calificados que habían concluido un aprendizaje de 3,000 horas, obteniéndose cifras institucionales de colocación que no sobrepasaban el 70% de las personas que recibían formación profesional, entendiéndose que la gran mayoría de las personas que se formaban recibían cursos de complementación, actualización o reconversión.

Los organismos financieros internacionales preocupados por esta circunstancia, propusieron estrategias que permitieran superar estas dificultades de inserción. El Banco Mundial planteo una estrategia que propendiera a: 1.) El fortalecimiento de la educación primaria y secundaria; 2.) El fomento de la capacitación por parte del sector privado; 3.) La mejora de la eficacia y eficiencia de la capacitación ofrecida por el sector público; 4.) El uso de la

capacitación como complemento de las estrategias de equidad.

1. El cambio tecnológico, demanda el aumento de la cantidad de aptitudes cognitivas y conocimientos teóricos, que se requieren para la productividad en ocupaciones especializadas, lo que incrementa la necesidad de que los trabajadores tengan una base más sólida de conocimientos, que permita un readiestramiento más eficaz.
2. La FP privada puede ampliarse y mejorarse con un ambiente de políticas propicio y de la reducción de las reglamentaciones que coartan la capacitación por parte del sector privado, o sea reduciendo las barreras al acceso a ese mercado.
3. *La mejora en la eficacia y la eficiencia de la capacitación se logrará a través de incrementar los bajos niveles de colocación de los trabajadores adiestrados*, ofreciendo un adiestramiento de buena calidad, que produzca altas tasas de colocación con una buena gestión de los costos. El Estado debe intervenir en los programas de creación de empleo, asistencia para el empleo por cuenta propia y el establecimiento de pequeños negocios, en los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, las instituciones de colocación, la subvención de los costos de reubicación y en los programas de sostén del ingreso durante el período de readiestramiento y la búsqueda de trabajo.
4. En los países en desarrollo, la mayoría de los pobres se encuentran en las zonas rurales y en el sector informal urbano. El mayor bien que poseen es su trabajo y el aumento de su productividad y sus ingresos es la principal vía que tienen para superar la pobreza, en tal sentido la formación para el aumento de la productividad es determinante, así como para el incremento de la equidad.

El tercer período que se desarrolla en Latinoamérica a partir de los finales de los 80, se vertebra con el reordenamiento económico de los países, con la apertura de sus economías a mercados globalizados y en el campo de la formación profesional con la atención a los grupos estratégicos así como a los sectores tradicionalmente excluidos de los procesos formativos. La macrotendencia de la formación profesional fue la de abandonar paulatinamente la formación pre/ocupacional, tal como el aprendizaje y la habilitación, para incrementar la especialización, o sea el perfeccionamiento, la actualización y la complementación, así como la formación de mandos medios, técnicos y tecnológicos, en niveles superiores a la tradicional formación de obreros calificados.

Como ya se señalaba anteriormente, el empleo tiende a presentar características nuevas ya que se observa una relativa estabilidad en el empleo dentro de la empresa, ya no en el puesto de trabajo. Los nuevos empleos son mucho más precarios y se caracterizan por su inestabilidad, su temporalidad, su estacionalidad e inseguridad. Solo se contratan los trabajadores estrictamente necesarios para mantener la producción que tiene una demanda segura. La sobredemanda se atiende con nuevos trabajadores, horas extras y/o empresas de trabajo temporario, subcontratistas, o tareas en el propio domicilio.

Las tareas de cada puesto de trabajo pierden su rigidez y los trabajadores se ven forzados a rotar o cambiar de sección o de establecimiento, en función de las necesidades de la empresa, o bien ocupar dentro de la misma varios puestos de trabajo, e integrar tareas de concepción/programación a las tradicionales de ejecución.

En este nuevo marco, la formación profesional debe de incidir sobre la empleabilidad y el empleo, buscando ofertar la capacitación y el entrenamiento que se necesita, para que los aprendices y trabajadores se coloquen en los diferentes mercados laborales. *Debe ofertarse una capacitación que responda a la demanda de los diferentes sectores para poder incidir sobre el desempleo, privilegiando los programas de habilitación y complementación sistemática y continua*; programas de autoempleo y de creación de empresas de propiedad individual o asociativas, orientándolas preferencialmente hacia jóvenes o mujeres, lo que impone que deberán integrar a los programas formativos, conocimientos sobre el funcionamiento empresarial; impulsar la creación de empresas, a través de la promoción del espíritu empresarial y de la generación de empleo, impartiendo asistencia técnica, legal, administrativa y tecnológica, complementadas con líneas de crédito.

Dos países pioneros en la conformación de sistemas de formación conducidos y planificados desde los Ministerios de Trabajo, han generado programas vinculados con el subsidio a la demanda, tal es el caso de México y Chile, trasladando a las empresas la resolución de la formación que requieren, estableciendo las señales de pertinencia adecuadas sobre el tipo de formación requerida o bien entregándoles elementos teórico/metodológicos para el aumento de la productividad, donde la formación y la capacitación resultan claves para el incremento de la productividad y la competitividad, afianzando indirectamente el empleo y los mercados de trabajo.

La formación profesional debe intentar estabilizar el empleo y los puestos de trabajo que se generan en el sector informal, mejorando los conocimientos que se brindan, las condiciones de trabajo del mismo, su producción y los ingresos que perciben los trabajadores. La formación recibida debe posibilitar a los recursos formados transferirse hacia las empresas más simples del sector moderno (formal) urbano y el apoyo técnico y administrativo a todas aquellas unidades productivas del sector informal, que presentan un potencial favorable para pasar hacia el sector formal.

La formación profesional deberá desarrollar, programas de atención a la micro y pequeña empresa, que tiendan al aumento de la calidad, productividad y competitividad de las mismas, debiendo entrar en esquemas de cooperación y complementación con entidades financieras para apoyar las actividades de fomento y mejoramiento. Es importante que se trascienda a la mera transmisión de conocimientos y se desarrollen acciones, de asesoría técnica a las empresas.

El enorme esfuerzo que realizó la región para formar recursos humanos adecuados a las demandas del aparato productivo, se vieron limitados por razones estructurales que excluyeron de estos esfuerzos a importantes sectores de la población, debido a que en la región existe un 40% de analfabetismo y solamente un 20% de la población supera la primaria, en tal sentido un 80% de la población de Latinoamérica, no puede acceder a la mayor parte de los programas de formación profesional que se ofertan.

Las circunstancias descritas llevó a profundas transformaciones en los sistemas de formación debido a que el modelo que impulsaron al inicio, si bien buscaba la equidad y la entrega de oportunidades alternativas a los aprendices, también es cierto que generó una exclusión de contingentes importantes y mayoritarios de población de los procesos formativos. La presión social que estos grandes contingentes excluidos propiciaron provocó dos fenómenos que luego se estudiarán, por un lado la generación de una oferta privada de formación profesional, así como una generación de sistemas de formación profesional propiciados y conducidos desde los Ministerios de Trabajo.

Reiterados estudios han señalado la necesidad de acelerar el crecimiento de la productividad en América Latina, tratando de elevar la baja productividad media de los países y reduciendo la brecha cada vez mayor entre la productividad del sector informal y el sector moderno. La baja productividad es resultado de diversos factores, constituyéndose la educación técnica y la formación profesional en un elemento destacado, que posibilita superar dicha problemática.

Es incuestionable que la formación profesional es un elemento determinante, para propiciar el incremento de la productividad nacional en su conjunto y la reducción de las brechas diferenciales entre las productividades de los estratos modernos, con el informal y el agrícola tradicional, lo que implica dotar a los sectores modernos de un entrenamiento que les permita ser más productivos y competir en mejor forma en los mercados globalizados y en paralelo generar una nueva formación profesional, que se aparte de la corriente clásica y que permita aumentar la productividad cualitativa y cuantitativamente, al sector informal y del agrícola tradicional.

VI. Las nuevas exigencias en la formación de recursos humanos

La actual demanda de formación de RRHH debe responder a las exigencias del trabajo productivo, procurando que el estudiante acceda a la información, que pueda aprender a aprender, aprender a investigar y aprender a trabajar, para poder adecuarse, anticiparse y propiciar los cambios que exige la modernización del aparato productivo. Se requiere de una formación que valore la capacidad de producir más y mejor, que se apropie del saber tecnológico en permanente cambio, que mejore su comunicación, motivación, relaciones laborales y el trabajo en equipo.

La formación debe incidir sobre los procesos sociales y de trabajo, que permitan elevar la empleabilidad, incrementar la productividad y eficiencia así como la propia creatividad individual y colectiva, promoviendo la experimentación de nuevas formas de organización del trabajo y de asociación para la producción.

El nuevo perfil de RRHH que se necesitan para formar se caracteriza por demandar de los estudiantes lo

siguiente: flexibilidad para adquirir nuevas calificaciones; capacidad de manejo de nuevas tecnologías; capacidad de adaptación a mayores volúmenes de producción y diversidad de productos; capacidad de gerenciar su propio trabajo; mayor poder de decisión; discernimiento en situaciones complejas; incorporación de elementos de creatividad iniciativa y adaptabilidad a situaciones cambiantes; comprensión de la actividad productiva y de su entorno; capacidad de comunicación oral y escrita; resolución de problemas de trabajo en equipo; toma de decisiones autónomas con base en información objetiva; disposición hacia el cambio con base en las fluctuantes condiciones de los mercados y de las innovaciones tecnológicas.

En síntesis se busca formar un trabajador "flexible" que posea una formación vinculada a la innovación tecnológica, lo que implica el manejo de una constante incertidumbre, capaz de aprender permanentemente para tratar con el cambio, flexible para desempeñar una amplia gama de ocupaciones, afrontar la movilidad laboral y adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de trabajo.

Su formación debe orientarse al desarrollo de "competencias" o sea el cultivo de actitudes, habilidades y conocimientos, necesarios para que el trabajador pueda actuar con un sentido de propósito. Las competencias deben estar vinculadas con el "aprender a pensar" (lectura, escritura, matemática, resolución y prevención de problemas, toma de decisiones, flexibilidad mental, presentación de ideas en forma clara, pensamiento reflexivo, creatividad), también con el "aprender a hacer" (actitud científica, conocimiento de ciencia básica y tecnología aplicada, cultura tecnológica: productividad, competitividad, calidad, eficiencia, economía del trabajo, alfabetismo tecnológico y de computación, habilidades vinculadas al oficio, ocupación o especialidad, manejo de información) y finalmente "aprender a ser" (habilidades personales: seguridad en sí mismo, autoestima, responsabilidad individual, autonomía, sociabilidad, integridad, etc.; habilidades sociales: valores, trabajo en grupo, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar, comunicarse, etc.).

Estos perfiles educativos trascienden los sectores económicos, teniendo validez tanto para el sector formal de la economía como para el sector informal de la misma, sin embargo la mayor urgencia de contar con los nuevos RRHH, se evidencia en aquellos sectores económicos vinculados con la actividad exportadora de los países y que utilizan procesos tecnológicos complejos, no así en el sector informal ni en aquellos sectores del sector informal, que son poco sensibles a la competitividad internacional y que utilizan procesos tecnológicos simples.

VII. La nueva institucionalidad de la FP

Los cambios de la FP en América Latina, se evidencian con la emergencia de actores diferentes a los tradicionales y una nueva distribución y asignación de roles, las IFPs nacionales, dejan de ser los instrumentos monopólicos del estado para la provisión de las calificaciones necesarias a los trabajadores para acceder a nuevas oportunidades laborales.

El nuevo escenario congrega a IFPs públicas y privadas, estatales y locales, gubernamentales y no gubernamentales, que generan una "explosión" de la oferta formativa, en la cual los Estados tienden a redefinir su rol y formas de intervención en el campo de la formación.

Los Estados a través de los Ministerios de Trabajo asumen un rol protagónico, tanto en la planificación, conducción y asignación de recursos de la formación, vale decir, en la formulación de políticas y programas de formación y empleo, en la determinación de prioridades sociales y sectoriales, en la definición de modalidades de financiamiento y en la gestión de las mismas. La función ejecutora se deriva hacia una pluralidad de agentes públicos y privados, que compiten en licitaciones abiertas, o bien participan en la actividad reguladora o planificadora.

La tendencia más recurrente en la región se refiere a la incorporación plena de la FP al campo de las relaciones laborales, en tal sentido los MT han pasado de un rol de intermediación en los conflictos laborales, a la elaboración de prospecciones y soluciones anticipatorias para los mercados de trabajo. La FP aparece más frecuentemente en los convenios colectivos entre trabajadores y empresarios; se crean secretarías o servicios ministeriales para la planificación y gestión de sistemas de formación; Se actualiza y mejora la legislación sobre FP por parte de los

Ministerios de Trabajo; La mejoría de los sistemas de información sobre oferta y demanda de calificaciones.

Se ha evidenciado también una irrupción activa de la FP en los mecanismos de negociación colectiva, así como en la legislación laboral, la cual se constata en el incremento de disposiciones específicas, así como en el ámbito de las relaciones laborales y particularmente en las políticas de empleo.

El concepto de la FP siempre se consideró como un tema en sí mismo, autosuficiente e independiente, sin embargo en estos momentos no se puede hacer abstracción de su vertebración con lo social, lo económico y con los sistemas sociales. El concepto de formación profesional que orientaba las acciones formativas, dirigidas a la transmisión de conocimientos y al desarrollo de habilidades y destrezas propios de un puesto de trabajo productivo, se ha transformado por la formación de personas con potencialidades y competencias laborales que les permitan su inserción en el aparato productivo respondiendo a las demandas reales del mundo del trabajo.

En respuesta a estas transformaciones, se vienen produciendo en la región distintos fenómenos que llaman la atención, la aparición de una nueva institucionalidad se percibe con claridad con el rompimiento de los viejos patrones o antigua institucionalidad de la formación profesional, la cual se evidencia por:

- a. Una oferta explosiva de formación profesional del sector privado y público;
- b. Pérdida del monopolio de las IFPs nacionales;
- c. Una nueva participación de los Ministerios de Trabajo;
- d. La articulación de la formación profesional a los subsistemas de trabajo;
- e. El paso del individuo como sujeto de la formación a colectivos empresariales o encadenamientos productivos;
- f. El cambio del enfoque de oferta por el de demanda de capacitación.

a. La crisis de los 80 propició una explosión de IFP privadas, como consecuencia de el crecimiento explosivo que tuvo el sector informal, en función de la contracción experimentada por el sector moderno, la acumulación de grandes demandas históricas insatisfechas, para los sectores poblacionales excluidos de los procesos formativos y como resultado de la no inclusión del sector informal en los programas tradicionales de formación.

b. La institucionalidad anterior entendía como unidad a la FP con las IFPs nacionales, visión que entró en crisis como consecuencia de que los Ministerios de Trabajo asumieron un protagonismo, en materia de la formulación de las políticas públicas de formación profesional, así como el rol de conductores de los sistemas nacionales de formación profesional.

c. Los Ministerios de Trabajo propician la creación de nuevas instituciones que respondan a las demandas sociales de formación, o bien asumen responsabilidades crecientes en materia de FP, en tal sentido norman, asignan y conducen la FP a través de la formulación de políticas de FP. Al interior de los mismos, se observa el apareamiento de unidades de FP tales como subsecretarías, direcciones generales, direcciones o bien de los departamentos de empleo asumen este nuevo rol. La legislación de la FP se integra a la propia legislación del trabajo.

Los Ministerios de Trabajo cuentan con fondos propios para la formación de recursos humanos. Los Ministerios se han constituido en instancias de intermediación para distribuir estos fondos. Este nuevo rol les genera dificultades por su debilidad técnica, así como por la liviandad de sus estructuras, en la formación, ejecución y evaluación de grandes proyectos de empleo y de calificación.

d. Actualmente la formación profesional se articula a los sistemas sociales, como los de empleo, seguridad social, etc. En igual forma la FP se concretiza al estar pegada o articulada estructuralmente a las empresas, en función de la innovación tecnológica, la transferencia de tecnología, la asesoría técnica a las mismas, etc.

e. El sujeto de la FP fueron los trabajadores individualizados y las empresas como colectivos de trabajo. La modernización ha hecho que la FP se preocupe cada vez menos de las individualidades empresariales o de los trabajadores, trasladando el foco de interés sobre el conjunto de empresas y trabajadores, tales como los encadenamientos productivos y otros.

f. De un enfoque de la FP basado en la oferta se ha pasado a un enfoque en el cual priva la demanda como guía

esencial para el desarrollo de programas, cursos y acciones de formación. Lo anterior se desarrolla mediante programas específicos que utilizan la demanda de las empresas o de los sectores productivos como principio orientador o bien del desarrollo de sistemas de información que revelen cambios en el mercado del empleo y en la tecnología.

El escenario actual requiere del desarrollo de nuevas y más cercanas asociaciones entre el Estado y las empresas en áreas de importancia estratégica, sobre la base de compartir responsabilidades de apoyo mutuo. Es así como los gobiernos están buscando formas innovadoras para renovar los sistemas de formación y redefinir roles nuevos y complementarios del Estado y del sector privado. En tal sentido, las empresas interactuando con el Estado, indicarán la pertinencia, la efectividad y la eficacia de los sistemas de formación, así como la calidad, la capacidad y la productividad de la misma.

7.1. Los modelos asumidos por los Ministerios de Trabajo en América Latina

Las tendencias descritas anteriormente se han materializado a través de distintos modelos implementados por los Ministerios de Trabajo de los países que presentan los casos más exitosos de inserción en el nuevo orden económico mundial, ellos han demostrado el importante papel que ha jugado la FP en relación con los procesos productivos.

En este contexto los modelos impulsados desde los Ministerios de Trabajo, tienden a solucionar o modificar fenómenos históricos o actuales, generados por los entornos productivos y/o social de los países, a través de generar políticas activas del mercado de trabajo.

I. El Modelo Uruguayo

El modelo que impulsan responde a la necesidad de la reconversión de los trabajadores uruguayos como consecuencia de su integración al MERCOSUR. Se formula una política de FP y un programa de formación por medio de una Comisión Nacional Tripartita, a través del fondo de reconversión que se nutre con el 0.25% de las planillas de las empresas.

Se conforma el programa con estudios de investigaciones, capacitación y beneficios a las empresas que integran a recursos reconvertidos. En 1995 deciden facilitar aún más la inserción de los grupos difíciles y prevenir los procesos de reconversión: elaboran un replanteamiento de instituciones, constitución del fondo, flexibilización de la tasa, uso de fondos, etc., y establecen programas de transferencia del mercado de trabajo, generando un observatorio del mismo, un programa de orientación y la conformación de un sistema nacional de F.P.

Crean diversos programas descentralizados y focalizados, siendo el programa de jóvenes el más significativo (opción joven) financiado por los fondos de reconversión. Generaron programas de viviendas rural, proyectos productivos, de reconversión hortícola, de calificación y colocación, programas para adultos con déficit de educación, para mujeres jefas de hogar, discapacitados y para personas de más cincuenta años.

II. El Modelo Mexicano

Las políticas activas del mercado de trabajo en México, evidencian preocupaciones en torno al aumento de la productividad y la competitividad nacional, tanto en los mercados locales como en los internacionales, sin descuidar la equidad social de atención a los grandes sectores tradicionalmente excluidos.

Para lograr este tipo de objetivos el modelo mexicano utiliza tres programas a saber, el programa de modernización de los mercados de trabajo, el programa de iniciativas locales de empleo y ocupación temporal y el sistema normalizado de competencia laboral. Entre los tres se busca fomentar el desarrollo de los recursos humanos, la calidad, productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, a la vez que propenden a la estimulación del empleo, la mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, buscando también incidir en el sistema de remuneraciones, permanencia en el trabajo y en la calidad de los empleos.

Los diferentes programas han sido financiados a través de préstamos con el BID y BM así como por fondos propios del gobierno mexicano.

III. El Modelo Brasileño

La Secretaría de Trabajo de Brasil se encuentra implementando su Plan Nacional de Educación Profesional, el cual propende por la extensión de la oferta formativa hasta 1999, calificando o recalificando por lo menos a un 20% de la PEA del país, o sea 15 millones de trabajadores, en el entendido que la formación profesional permitirá mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes y adultos.

El Plan articula todos los esfuerzos nacionales que realiza el Sistema de Formación Profesional y se implementa en forma descentralizada a través de planes estatales de calificación, los cuales son aprobados por instancias bi o tripartitas, que los presentan a la Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional, para ser aprobados y financiados.

El Plan Nacional desarrolla tres categorías de programas: a) Programas nacionales orientados a sectores en desventaja social y/o estratégicos para el desarrollo del país; b) Programas estatales definidos como se indicaba anteriormente; c) Programas de emergencia, orientados a la atención de situaciones críticas y/o procesos de reconversión productiva.

El Plan de Educación Profesional es financiado con los intereses que genera el seguro de desempleo de los trabajadores Brasileños.

IV. El Modelo Chileno

El sistema de Capacitación de Chile, es regulado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE el cual integra tres tipos de programas: a) el de empresas en el cual estas pueden desarrollar capacitación intermediada, interna y externa, financiada a través de subsidio tributario; b) el de aprendizaje, en el cual las empresas pueden contratar a jóvenes de hasta 21 años, sin sujeción a la legislación sobre salario mínimo, a cambio de un plan de aprendizaje; c) Programa de becas con fondos del presupuesto de gastos, orientados a personas carentes de recursos, desempleados y personas que buscan trabajo por primera vez.

Los principios orientadores del sistema son el subsidio a la demanda, la descentralización de las decisiones, la subsidiariedad del Estado, la oferta privada de servicios y la competencia entre ejecutores directos.

El programa es financiado por el subsidio tributario (franquicia SENCE), fondos del presupuesto nacional, así como por las propias empresas.

VIII. La formación que demanda el empleo actual

La antigua correlación entre formación y empleo se ha perdido y desdibujado en el tiempo, como consecuencia de la evolución de las economías de nuestros países, para que la formación profesional se constituya en un puente para el empleo, se debe de propiciar una formación que propenda a lo siguiente:

Ofrecer una capacitación que responda a las demandas de los diferentes sectores y empresas para optimizar la colocación de las personas e incidir sobre el desempleo. Trasladar la respuesta de la formación a la demanda, abandonando la formación que se basa en la oferta de capacitación.

Formar para desempeñar diferentes puestos de trabajo garantiza la empleabilidad, ofertando una formación continua basada en competencias agregativas a lo largo de la vida laboral del trabajador/aprendiz, posibilitándole el desplazamiento horizontal y vertical del mismo dentro de la empresa, formándolo para conocer y dominar el proceso de producción interno, así como propiciando su creatividad, inventiva y participación en las soluciones a los problemas productivos. Formar para el manejo de la incertidumbre y la adaptabilidad a nuevas situaciones emergentes.

Desarrollar programas de formación continua, basados en competencias laborales adquiridos por estudios o por práctica en las empresas, propiciar el desarrollo de competencias generales como aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a investigar y aprender a trabajar.

Ofrecer una formación que le permita producir familias de bienes, que le posibilite participar activamente en los

procesos de mejora continua de las empresas a través del trabajo en equipo, puede significar un puente con el empleo. Una formación que lo acerque al proceso de desarrollo organizacional, reorganización de la producción y reestructuración y reconversión productiva.

Los recursos que tendrán posibilidades de incorporarse al sector moderno, deberán poseer una mejor formación general, ser más polivalente y autónomos, tomar decisiones y poseer una gran capacidad de reconversión.

Ofertar a los trabajadores del sector informal una formación que les posibilite competir en los mercados internos, con una mayor productividad y con nuevas tecnologías, que tengan la posibilidad en épocas de expansión económica, de ubicarse dentro del sector formal de la economía lo que demanda de altos grados de calificación y de una formación básica bastante sólida.

Desarrollar programas de atención a las Micro y Pequeñas Empresas para el aumento de la calidad, productividad y competitividad. Privilegiar la formación que desarrolle y apoye el autoempleo y la creación de empresas propiedad individual o asociativas, orientándolas hacia los jóvenes y mujeres, lo que demanda conocimientos sobre el funcionamiento empresarial, creación de empresas, espíritu empresarial, generación de empleo a través de asistencia técnica, legal, administrativa, tecnológica, complementada con líneas de crédito y de organización grupal para la comercialización de productos y compra de insumos.

Formar trabajadores flexibles, que conozcan la innovación tecnológica, que manejen la incertidumbre, que aprendan permanentemente y puedan tratar con el cambio, flexibles para adaptarse a una gama de ocupaciones, que manejen la movilidad laboral, se adapten fácilmente a nuevas condiciones de trabajo, a mayores volúmenes de producción y a diversidad de productos, que gestione su propio trabajo, con capacidad de decisión, que sepa discernir ante situaciones complejas, que sea creativo, con iniciativa y adaptabilidad, que comprenda la actividad productiva y el proceso de producción, que pueda trabajar en equipo.

Algunas soluciones prácticas asumidas por los países señalan posibles alternativas para la solución de la problemática, tales como:

La formación deberá realizarse y articularse con la obtención de empleo, en tal sentido se retribuye mejor a las instituciones de formación profesional privadas, y se otorga el entrenamiento a aquellas que ofertan mayor porcentaje de colocación y de empleo en las empresas, en este sentido se califica la pertinencia de la FP para el empleo.

Las propias empresas definen las necesidades de formación y de entrenamiento de su personal o del que requieren incorporar, se les apoya con el financiamiento de estos programas formativos, a través de subsidios a la demanda o bien apoyo a la productividad empresarial, a través de programas nacionales que movilizan grandes cantidades de recursos nacionales o internacionales, o bien por medio de incentivos fiscales y tributarios para que ellas mismas la realicen.

La definición de las necesidades formativas puede partir del nivel de rama de actividad o especialmente a nivel de estados federados, departamentos, distritos, municipios, etc. quienes en base a las demandas sectoriales o territoriales, plantean la estrategia de formación de recursos que incorporarán las empresas.

Las empresas sitúan fondos de reconversión para su personal y para readecuarlos a las nuevas dinámicas de los mercados globalizados. Las empresas han tendido a disminuir la rotación de trabajadores calificados, técnicos, mandos medios y supervisores, mientras que han despedido a gran parte de los trabajadores no calificados.

En la medida que la formación se aparte de los parámetros señalados, difícilmente podrá aportar a la solución de la problemática del empleo actual, en la medida que se acerque a la demanda real de las empresas y del sector productivo, podrá ser más eficiente en los procesos de colocación de las personas.