

# EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO

*Dr. Hugo Díaz Díaz  
Consultor en Educación*

La preocupación mayor de las naciones del mundo es el empleo. Los puestos de trabajo no crecen al ritmo como se incorporan los jóvenes al mundo laboral, además que aumentan constantemente sus niveles de educación requeridos. Hace dos décadas, el peruano tenía en promedio seis grados de instrucción y 11% de los mayores de 15 años poseía estudios superiores. En el 2001, el promedio de años de estudio aumentó a nueve grados, aumentando a 18% las personas con algún grado de estudios superiores, universitarios o no universitarios.

Las estadísticas globales no expresan siempre la realidad social. En el medio rural la escolaridad promedio apenas se acerca a los siete grados de estudio; la calidad es aún privilegio de pocas escuelas, y a pesar de los logros, el porcentaje de población con educación superior es todavía la mitad de lo que es en la Unión Europea. La agenda pendiente, que se arrastra del siglo pasado, tendrá que acompañar a los nuevos desafíos educativos derivados de la globalización, la competitividad y el crecimiento sin límites del conocimiento y de la nueva tecnología.

## ¿QUÉ DEMANDA EL MERCADO LABORAL?

Nuevo conocimiento, globalización y otras transformaciones que vivimos suponen cambios cada vez más acelerados en los procesos productivos. Aparecen nuevas ocupaciones vinculadas a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, mientras desaparecen o se reducen las oportunidades en empleos más convencionales.

No sólo cambian las estructuras del empleo por sectores, sino que aumenta la competitividad por obtenerlos y crecen y cambian las expectativas empresariales sobre los sistemas de formación. Actualmente, el perfil del trabajador buscado por los empresarios tiene como algunas de sus características las siguientes:

- 78% exige estudios universitarios y 12% universidad o una carrera técnica. Además, se solicita haber estudiado en una institución de prestigio y pertenecer al tercio superior del rendimiento académico.
- 60% demanda conocimientos avanzados, especializados o suficientes de computación, mientras casi uno de cada dos exige inglés medio o avanzado. Implícitamente las matemáticas, el razonamiento lógico y la resolución de problemas son también

herramientas asociadas al requisito de empleo.

- Los empleadores prefieren a la población entre 24 y 35 años. Para varias tareas, los menores de 24 años son vistos aún inmaduros, con insuficiente espíritu crítico y creativo.
- El 8% de las ofertas de empleo exigen menos de un año de experiencia o ninguna experiencia. Trabajar y estudiar representa un punto a favor para cualquier joven.
- Hay interés por candidatos con personalidad, valores y actitudes apropiados para desenvolverse en ambientes laborales; que manejen diestramente conceptos básicos para aplicarlos a una gama de operaciones muy amplia. Es indispensable buenas capacidades de expresión, comprensión, lectura y redacción. La capacidad de comunicarse es el requisito más insistido en las ofertas de empleo.
- El buen trato, la buena presencia y la habilidad para trabajar en grupo, son aptitudes favorables al logro de otras capacidades: liderazgo, capacidad para dirigir y negociar.
- El dinamismo, el entusiasmo, la capacidad de iniciativa y

de organización, el sentido de responsabilidad y el trabajo bajo presión son otras de las cualidades.

- Finalmente, el deseo de seguir aprendiendo y superarse, capacidad analítica, generación de alternativas y evaluación de riesgos, asertividad, el pensamiento creativo, la vocación, la honradez y la buena salud.

### IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN

Una formación profesional excesivamente especializada no es lo más conveniente para la movilidad laboral y la flexibilidad de capacidades que exige el cambio constante del contenido de las ocupaciones. Por ello, los diseños de formación deberían pasar del saber concreto a la amplitud, del especialista al generalista, del valor de las credenciales o títulos a valorar más las actitudes y aptitudes. Debe darse un adecuado equilibrio entre competencias laborales genéricas o fundamentales y competencias ocupacionales específicas, ya que ellas constituyen el núcleo de la capacidad que requiere hoy el mercado del empleo.

Una educación básica de buena calidad no debe descuidarse. Sólo ella asegura el mínimo de destrezas y habilidades que se necesitan en cuanto a conocimientos, altas capacidades analíticas y un efectivo aporte de formación personal. La base adquirida en los colegios es la que un trabajador experto refi-

na en la experiencia práctica del trabajo y con la capacitación continua.

En tercer lugar, dado que los nuevos perfiles laborales se asocian al avance tecnológico, deberían identificarse las estrategias que permitan democratizar cuanto antes el acceso de la informática y el inglés a toda la población escolar y universitaria.

### ¿QUÉ HERRAMIENTAS Y CAPACIDADES DEBE BUSCAR UN JOVEN PARA TENER ÉXITO EN EL MERCADO DONDE ESCASEAN LOS EMPLEOS?

La escasez aumenta la competitividad, siendo quienes reúnan la mayor parte de los requisitos exigidos los que mayores posibilidades tengan de acceder a un empleo.

Una mayor competitividad laboral lo favorece:

- *Convencerse que la educación es una inversión de alto rendimiento.* Mantener al día los conocimientos es el mejor pasaporte para lograr el éxito y el principal seguro contra la desocupación.
- *Saber elegir dónde estudiar.* Un buen centro de estudios garantiza las mejores experiencias de aprendizaje y da más oportunidades para conseguir no sólo un empleo, sino un mejor empleo, más estable y mejor remunerado.
- *Saber expresarse, redactar, escuchar y comprender;* poseer habilidades de interpretación

y manejo de códigos relacionados con el uso de las nuevas tecnologías.

- *Tener conocimiento avanzado, o por lo menos, medio del inglés; y si es de más de un idioma extranjero mejor.*
- *Estar siempre informado sobre temas de su profesión, realidad nacional e internacional.* Tener una cultura amplia.
- *Procurar el desarrollo de un cuerpo y mente sanos.*
- *Valorar la honestidad, la honradez.*
- *Cultivar la memoria, el razonamiento, la capacidad de juicio.*
- *Valorar el buen trabajo y el éxito.*
- *Acostumbrarse al trabajo bajo presión y en actividades que exigen alta concentración.*
- *Emprender, desarrollar iniciativa y creatividad.* Los trabajadores dependen menos del supervisor y más de su propia capacidad para ejecutar y corregir.
- *Cultivar valores relacionados con la ética, la tolerancia, el respeto, el civismo.*
- *Desarrollar actitudes de trabajo en grupo, solidaridad, conocimiento del otro y de uno mismo, respeto a las leyes, a la naturaleza, a la autoridad.*
- *Estar preparado para la incertidumbre, el ocio temporal, para enfrentar problemas y superarlos.*

## LA RESPUESTA ACTUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

El 78% de jóvenes que ingresan al mercado laboral aprende a trabajar en la propia experiencia de vida o en lo poco que le dio la enseñanza escolar. Sólo un 22% de los jóvenes reciben educación laboral específica en un centro de educación superior o en un programa de formación ocupacional. A ello se añade que la oferta de formación gira principalmente sobre las aspiraciones de los estudiantes y no sobre las necesidades del mercado de trabajo. Por ello, se produce exceso de egresados en unas profesiones y déficit en otras. Una razón es que falta orientación vocacional en la secundaria, no ayudándole al alumno a construir sus alternativas de profesión.

La percepción social es que lo recibido del sistema educativo sirve muy poco para lo que el mercado espera, ya que a los centros de formación les es difícil de acompañar el ritmo de la revolución tecnológica: no cuentan con planes de formación flexibles, dinámicos y concertados con el empresariado; se manejan con casi los mismos métodos de enseñanza que existían hace varias décadas; falta personal docente calificado, con experiencia práctica en la profesión para la que forma y que

siga al día los cambios tecnológicos; tampoco se ve cercana la incorporación masiva de tecnologías de la informática o de redes de comunicación en la capacitación de personal.

En resumen, ni los empresarios sienten que las instituciones de enseñanza adaptan su sistema, contenidos y metodologías a lo que necesitan, ni los centros de formación encuentran que los empresarios tengan definido lo que ellas deben hacer.

Otro desafío es el defectuoso antecedente escolar previo a la llegada a la formación profesional. La baja calidad de la educación primaria y secundaria no sólo se pone en evidencia en los serios vacíos de la formación científica; es el caso de las dificultades de uso de la lengua materna; de pensamiento lógico; para inducir, deducir y establecer síntesis; así como la preferencia por el aprendizaje de datos aislados en vez de análisis integrados. En cuanto al desarrollo personal, la mayor falla está en la capacidad para discernir, sopesar y optar entre valores, la que se asocia con las deficiencias de orden moral y con las características del proceso de socialización.

## REFLEXIONES FINALES

La preocupación número uno en el mundo es la generación de empleo y las medidas más eficaces para su enfrentamiento. Una forma de enfrentarla es fortaleciendo las relaciones entre la educación y la empresa. Habría que lograr que por lo menos un 30% de la formación profesional se dé en los centros de trabajo; hay que crear un clima de confianza mutua entre los centros de enseñanza y las empresas; sensibilizar al empresario en la necesidad de facilitar la realización de prácticas profesionales. Como en el caso chileno, podría cederse la administración de IST estatales a los gremios profesionales.

Otra medida importante sería identificar cuáles son aquellas competencias cognitivas y valorativas para ejercer la alta inteligencia en el mundo del trabajo y considerarlas como objetivo a buscar en los programas de formación de todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Tener en cuenta que la globalización implica competencias comunes a trabajadores de uno y otro país, lo que sugiere, de un lado, globalizar las estrategias de formación y, de otro lado, ubicar a la educación en un esquema más integral que comprometa no sólo al sector educación, sino también a la política, la economía, el mercado ocupacional y al sistema social.