

Que la educación apunte a las necesidades del mercado e impulsar la formación técnico profesional son algunas de las materias que aún tienen pendientes ambos bloques. Además, y a pesar de que América Latina ha mejorado en el desarrollo de su fuerza laboral, su brecha con Europa sigue vigente.

CONSTANZA RODRÍGUEZ

Manejo de lenguas extranjeras y desarrollo de "habilidades blandas": los desafíos en capital humano

El gran desafío parece estar en la educación. Este es uno de los principales temas que preocupa a los empresarios y autoridades de los países de América Latina y el Caribe (ALC) y de la Unión Europea (UE).

Por eso uno de los temas que serán tratados en la cumbre CELAC-UE es la búsqueda de estrategias que permitan formar un capital humano que responda a las necesidades de los mercados laborales actuales y que se adecue a sus propias realidades.

A pesar de las mejoras de Latinoamérica, los expertos coinciden en que la brecha entre este bloque y el Viejo Continente en temas de capital humano sigue siendo muy alta. Hace ya varios años, Europa detectó la importancia de contar con una educación enfocada de manera directa en las exigencias de los mercados laborales, por lo que comenzó a generar políticas comunitarias que solventasen esa necesidad.

"El capital humano de ALC se ha reforzado en los últimos años, pero aún muestra un retraso importante respecto a los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En particular, la formación de la fuerza laboral es menor que la que se alcanza en estas regiones, con porcentajes relativamente bajos de población en edad de trabajar que consigue completar la educación secundaria y, sobre todo, la terciaria", explica Carlos Álvarez, subdirector del Centro de Desarrollo de la OCDE.

Para la directora de asuntos estudiantiles de la Universidad de Heidelberg para América Latina, Isabel Aliaga-Rosson, la distribución desigual de oportunidades en la región en materia educativa implica que el acceso a los servicios educativos sea escaso para la población de bajos recursos, tanto en educación básica y media, agudizándose en el segmento universitario.

Otro de los problemas es la baja calidad promedio que muestra la educación regional. Según Álvarez, tal como refleja el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) los países de ALC registran resultados muy inferiores que los alcanzados por los de la OCDE y por naciones de renta per cápita similar.

Aliaga-Rosson asegura que el gran desafío que enfrenta ALC en cuanto a capital humano es el acceso igualitario a una educación superior de calidad, que cumpla con los parámetros y exigencias del mundo globalizado.

Profesionales "a la medida"

Además, otro de los problemas que preocupa, sobre todo al tejido empresarial de la región, es el claro distanciamiento entre las cualidades formativas del capital humano y aquellas que son demandadas por el mercado laboral. Es más, "el 37% de los empresarios de ALC declaran encontrar dificultades para encontrar una fuerza laboral adecuadamente formada, lo cual revela que existe una brecha de competencias que limita las posibilidades de crecimiento y desarrollo de las economías latinoamericanas. Esta cifra se encuentra por encima de la media mundial y de la media de gran parte de las economías emergentes", afirma Álvarez.

La globalización y el cambio tecnológico están propiciando el desarrollo de nuevos modelos productivos que demandan nuevas capacidades. En este sentido, se hace necesario garantizar

una educación moderna a través de buena capacitación a los trabajadores, conectada con el discurrir de la economía global, dice Álvarez.

Para Jorge Sequeira, director de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO, la necesidad de capital humano en la región está dada en el campo técnico profesional, formación que tiene mucho futuro en ALC al ser países de renta media que están desarrollándose económicamente. "En muchos casos, en los países de la UE ya son temas que están resueltos o están más avanzados. En naciones de la OCDE el motor de la economía está liderado justamente por las pequeñas y medianas empresas ¿Cómo se generan éstas? A raíz de la educación técnico profesional y a todos los sistemas paralelos que genera y en los cuales tiene impacto", comenta.

Misma visión es la que tiene Diana Cáceres-Reeb, asesora y directora de proyectos con Latinoamérica del Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB): "Si las ofertas de formación técnica profesional están orientadas hacia la necesidad del mercado laboral y de las empresas, éstas tendrán mayor relevancia para la empleabilidad de personal y tornarán el sistema de formación más atractivo para todos los interesados. Ser parte de la formación profesional no es un costo, si no una inversión rentable para las empresas".

Hoy las empresas esperan que los centros de estudios entiendan sus necesidades y formen una fuerza de trabajo que apunte a satisfacerlas. "Si queremos desarrollarnos necesitamos de recurso humano capacitado de acuerdo a los desafíos que no son los mismos que hace 20 o 30 años atrás", afirma el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Lorenzo Constans.

Trabajadores resolutivos

Álvarez plantea que las principales dificultades para satisfacer la demanda de fuerza laboral se dan en dos ámbitos. Por un lado, en el campo de las competencias técnicas, en especial en materias tecnológicas, ocupaciones de la nueva economía, y conocimiento de lenguas extranjeras.

Por otra parte, el sector productivo demanda cada vez más habilidades no cognitivas, conocidas como "habilidades blandas", y que incluyen aspectos como el pensamiento crítico, la capacidad para resolver problemas y enfrentar cambios, el trabajo en equipo, las habilidades de comunicación oral y escrita, la responsabilidad en el trabajo, y la capacidad de comprensión de un entorno cambiante, entre otras.

Según Constans uno de los principales desafíos que tiene ALC es generar políticas de integración. "Todos quienes alguna vez hemos ido a Europa pasamos de un lado a otro libremente. En la UE no hay fronteras, es bastante distinto a lo que ocurre en ALC y pasa lo mismo con la mano de obra", comenta.

La directora de asuntos estudiantiles de la Universidad de Heidelberg para América Latina, plantea que se deben desarrollar planes de inclusión universitaria, como los realizados por la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica, que reservan cupos universitarios para alumnos en riesgo social o el Plan Propedéutico de la Universidad de Santiago y la Unesco, que prepara y nivela a jóvenes estudiantes para su ingreso a la universidad.

También sostiene que falta inversión educativa en el desarrollo de la primera infancia; aumento de la calidad de la educación pública —mediante una mejor administración de los centros educativos—; sistemas de evaluación más eficientes e incentivo del profesorado; mejoramiento del financiamiento de la educación superior mediante becas y préstamos, políticas redistributivas y de respaldo a los ingresos; y políticas destinadas a fomentar una mayor diversidad social en el seno de los centros educativos.

Cómo mejorar

Carlos Álvarez, de la OCDE, propone establecer mecanismos de cooperación que permitan que el sector privado asuma algunos segmentos de la formación de los trabajadores, y que favorezcan de tal forma su formación en aspectos prácticos y en competencias blandas propias del ámbito laboral, así como su adaptabilidad al entorno del trabajo, y su empleabilidad a lo largo de la vida.

Añade que el ámbito más vinculado con la provisión de competencias para el empleo y con gran parte de las habilidades que demanda el sector producti-

vo en la región es el de la educación técnica y la formación profesional. En este sentido, es muy importante avanzar para fortalecer este campo del sistema formativo. Para ello, propone medidas como el refuerzo y actualización de la formación en aspectos técnicos, así como la reforma del currículo formativo para incluir "competencias blandas" y dar un mayor peso a competencias transversales y generales que aumenten la adaptabilidad y empleabilidad a lo largo de la vida laboral de los trabajadores.

"En Europa existen distintos modelos de interacciones, países que tienen muy bien desarrollado el vínculo entre agrupaciones empresariales y sistema de formación como Alemania. En el caso de los suecos, ellos tienen políticas de reentrenamiento de personal donde hay una participación permanente del mundo privado", comenta Álvarez.

En este sentido, la ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, enfatiza en la relevancia que tiene el que las industrias formen consejos de competencias, especificando qué tipo de trabajadores se necesitan, con qué tipo de capacidades y quiénes tienen una oferta laboral insuficiente.

Además, deben ir señalando cómo un trabajador puede ir especializándose a lo largo de su vida como está sucediendo en rubros como la minería, los salmones, la fruticultura, los vinos y la metalmeccánica.

"Para consolidar los logros económicos de años recientes y convertirnos en una región de clases medias, necesitamos mejorar la productividad, hacer inversiones masivas en infraestructura y agregar más valor a nuestras exportaciones. Y para ello vamos a necesitar decenas de miles de trabajadores altamente calificados", concluye el presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, Luis Alberto Moreno.



ALFREDO CÁCERES

“Alemania y los países nórdicos (...) han visto el valor que tiene el vínculo entre el mundo laboral y el sistema educacional”.

JORGE SEQUEIRA, DIRECTOR DE LA OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA UNESCO



“Las industrias deben formar consejos de competencias y decir qué tipo de trabajadores necesitan”

EVELYN MATTHEI, MINISTRA DEL TRABAJO



“Hoy no sólo el estudiante o trabajador especializado migra, también lo hacen las universidades y grandes compañías”.

ISABEL ALIAGA-ROSSON, DIRECTORA DE ASUNTOS ESTUDIANTILES DE LA U. DE HEIDELBERG PARA AMÉRICA LATINA

