

Los desafíos en la relación Educación y Trabajo hacia el siglo XXI.

**LAB: Universidad y Mercado de
Trabajo**

AUTOR: Esther Gamus Gallego

**Centro de Estudios del Desarrollo.
CENDES.- Universidad Central de
Venezuela**

**Prepared for delivery at the meeting of de Latin America Studies Association,
Continental Plaza Hotel, Guadalajara, México, April 17-19, 1997**

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. EL CRECIMIENTO DEL DESEMPLEO A ESCALA MUNDIAL	1
III. LAS CAUSAS DEL DESEMPLEO	2
-EL DEBATE EN LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS.....	2
-LA SITUACIÓN EN AMÉRICA LATINA	4
IV. VIEJAS Y NUEVAS PROPUESTAS PARA ENFRENTAR EL DESEMPLEO	5
V. LOS CAMBIOS EN LA NATURALEZA DEL TRABAJO	6
VI. LA BÚSQUEDA DE SIGNIFICACIÓN EN LA NUEVA “CULTURA” DEL TRABAJO ..	9
VII. LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO DEL FUTURO	12
1. ALGUNAS EXPERIENCIAS EDUCATIVAS NACIONALES	12
- <i>La educación en América Latina</i>	13
- <i>La Educación en Estados Unidos</i>	14
- <i>Japón y el sudeste asiático</i>	15
- <i>La Experiencia Alemana:</i>	17
2. UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA EDUCACIÓN.....	17

I. Introducción

Un tema *recurrente* en las reuniones de los organismos de cooperación y desarrollo regionales o internacionales es el Empleo, como el problema más acuciante que afecta a la humanidad en el momento actual. Estudiosos de la economía, de las organizaciones y del mundo del trabajo expresan sus múltiples dudas, angustias y presagios, que van desde posiciones extremas que anuncian el “fin del empleo”, hasta el otro extremo, menos frecuente en verdad, que presenta una visión optimista de la nueva significación del trabajo en el plano individual y societal.

Dentro de los que han estudiado más concretamente la situación actual y las perspectivas del trabajo encontramos diversos énfasis, desde los que se dedican a estudiar la naturaleza de los cambios ocurridos, partiendo del creciente problema del desempleo y sub-empleo y los cambios en la organización misma del trabajo, los que se refieren más a los nuevos valores y calidad del trabajo y aquellos que tratan de profundizar en sus relaciones con las nuevas estrategias económicas, las nuevas tecnologías y los cambios de las organizaciones productivas en el nuevo contexto mundial.

Aunque en menor medida, abundan las reflexiones sobre las nuevas relaciones educación y trabajo o sobre los retos de la educación frente al trabajo del futuro, partiéndose en términos generales de un consenso alrededor del papel cada vez más estratégico de la educación y más específicamente del Conocimiento, en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, tema que abordaremos con detenimiento más adelante, pues hemos creído importante adentrarnos primero en los cambios más resaltantes ocurridos en los últimos años en el mundo del trabajo

Aunque está lejos de nuestro propósito abarcar las múltiples facetas de esta realidad, creemos importante hacer una breve revisión de lo que ha sucedido en la última década en este dominio de nuestras vidas, para poder avanzar hipótesis sobre las tendencias que se perfilan en el futuro próximo.

II. El crecimiento del desempleo a escala mundial

Un primer elemento a destacar es el crecimiento del desempleo y más aún del desempleo “estructural” en países que hasta hace poco desconocían este fenómeno, más concretamente en los países altamente industrializados y con más énfasis en la comunidad europea. En un informe de la OIT sobre la situación del trabajo en el mundo se señala que “La situación del empleo empeoró entre los años 1992-93 en la mayoría de los países en el mundo, cualquiera que fuese su grado de desarrollo o la etapa de transición que atravesasen. Allí donde se mantuvieron los niveles de empleo preexistentes fue a costa de la reducción de

los salarios, como pudo observarse fuera de Asia o Asia Sud-oriental”¹. La OCDE da cuenta para el mismo año de al menos 35 millones de desempleados en el conjunto de sus países miembros, que puede haberse elevado a 50 millones si se toma en cuenta el sub-empleo o empleo sumergido, cifras a las que no se había alcanzado desde La Gran Depresión.

En un trabajo recientemente realizado en CENDES sobre el futuro del trabajo, se hacen constataciones similares: “En los países desarrollados el desempleo ha aumentado de un ciclo económico a otro. Así en el ciclo que finalizó en 1979-80 la tasa media de desempleo era del 8% para situarse en el 11% en 1994.”²

Dentro de la comunidad europea, destaca el caso de España con más de un 20% de desempleo, seguida de Francia y Alemania con un 12 y 10% respectivamente. Solo algunos países de alto desarrollo como Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña y Japón han logrado mantener índices de desempleo relativamente bajos, lo que se atribuye a condiciones diferentes de sus mercados laborales. El desempleo ha golpeado de manera más aguda a los jóvenes, sin que escapen a este fenómeno los jóvenes más educados, es así que 30% de los desocupados jóvenes en Estados Unidos son graduados universitarios, un tercio de los desocupados en Francia tienen educación media o superior y en Japón donde este fenómeno era impensable, comienza a manifestarse en la misma medida.

III. Las causas del desempleo

-El debate en los países industrializados

El creciente desempleo y deterioro del empleo, ha provocado una ardua y discusión sobre sus causas y posibles soluciones. Entre los análisis que se han hecho sobre las causas del desempleo en los países europeos se señalan las bajas tasas de actividad económicas, la disminución de las inversiones en el sector manufacturero, el libre comercio y la globalización que implica la búsqueda de costos favorables del trabajo fuera de las propias fronteras, la reestructuración económica y los cambios tecnológicos y las rigideces del mercado de trabajo heredados de los antiguos sistemas de Bienestar Social, entre otras.

Para Cristhian du Tertre, el carácter prolongado de la crisis, ha conducido a las economías de mercado desarrolladas a buscar nuevos soportes a la acumulación de capital. El estancamiento de muchos mercados de bienes manufacturados, la inestabilidad de la demanda, la deslocalización del capital en el marco de la globalización y una cada vez mayor presencia de las firmas multinacionales en ese proceso han trastocado las anteriores formas de competencia y estrategia de esos grupos. Estos factores junto al descontento con

las formas taylor-fordistas de la gestión del trabajo se han conjugado para producir una perturbación en el modo de funcionamiento sectorial de la economía.

Es así, que las nuevas estrategias estatales y privadas en la OCDE, como respuesta a ese fenómeno y para poder competir con las otras potencias industriales, se asienta sobre la reestructuración industrial, buscando desarrollar nuevas industrias “piloto” en los sectores de más avance tecnológico (microelectrónica, robótica, biotecnología, nuevos productos y materiales) y hacia una progresiva flexibilización del mercado de trabajo, proceso que no se da sin grandes contradicciones y que ha desestabilizado las antiguas relaciones profesionales.

Por su parte Michel Godet, al analizar los obstáculos estructurales al empleo en Francia, centra su atención en los efectos de la globalización económica, la delocalización de las actividades y en la rigidez las instituciones y la administración pública francesa, en el alto índice de desempleo. Afirma que en ese país se ha dado un “desempleo de abundancia” con la complicidad del Estado, empresariado y sindicatos, que mantienen una serie de regulaciones caducas en el mercado de trabajo, que conserva una serie de empleos “protegidos” e impiden la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo, especialmente aquellos sin ninguna calificación.⁴ Critica también la orientación del sistema educativo francés, que refuerza las desigualdades de base y contribuye al creciente desempleo de los diplomados.

En cuanto a Alemania, un país que se ha caracterizado tradicionalmente por la alta calidad de sus productos y la elevada calificación de su fuerza laboral, se atribuye la reciente pérdida de competitividad a los elevados costos laborales y protección contra despidos establecidos en el régimen de Economía Social de Mercado. Se presentan síntomas de que en Japón comienza a remecerse su sistema de empleos de “por vida” y ha disminuidos la demanda directa de licenciados y profesionales en las instituciones educativas en un 30 %, quienes antes de la recesión tenían empleo asegurado desde el último año de estudios, a través de empresas dedicadas al seguimiento y reclutamiento.⁵

Cada vez es más usual que los medios de comunicación se hagan eco de las crecientes protestas de los trabajadores en Europa, por la caída de sus ingresos, por los intentos de reformas en el mercado laboral y el cierre de fábricas enteras, como el caso muy reciente de la Renault en Bélgica, o por el despido masivo de trabajadores en industrias que tradicionalmente fueron las más generadoras de empleo, como el caso del Carbón y el sector de la Construcción en Alemania, que hoy están prácticamente en bancarrota. Ha crecido también la xenofobia, en protesta por el uso de trabajadores inmigrantes, a quienes se les contrata por obra y tiempo, evitándose con ello los onerosos costos de la contratación colectiva.

Es tal la situación de conflictividad social que recientemente el semanario alemán Die Zeit, advierte sobre el peligro de una gran crisis parecida a la de los 30. Señalan como síntomas: inestabilidad de los mercados financieros, confrontación empresarios/trabajadores, rebrote de corporativismos, aplicación generalizada de doctrinas neoliberales en la gestión económica, y como muy peligroso, el paro alemán, que fué uno de los signos precursores de la segunda guerra, y que alcanza de nuevo cuotas históricas. En cambio The Economist, rechaza esa visión catastrófica y destaca el buen ritmo de crecimiento de las economías occidentales ⁶

-La situación en América Latina

Un primer elemento a destacar en América Latina, es que las estrategias de desarrollo económico han conducido a la conformación de mercados de trabajo muy segmentados, donde los sectores modernos de la economía son altamente intensivos en capital, siguiendo patrones tecnológicos foráneos y no se le ha dado la suficiente atención al desarrollo de una pequeña y mediana industria competitiva, como alternativa para la creación de empleo productivo.

Esto ha conducido a una alta heterogeneidad social, cuya manifestación más evidente es el continuo crecimiento del sector informal más que el desempleo abierto. “En los treinta años que transcurrieron entre 1950-80 las tasas de crecimiento del empleo formal en América Latina fueron relativamente altas (4%). Con la crisis de la deuda y la implementación de los planes de ajuste en la década de los 80 este ritmo decrece a menos de 1,5% y la informalidad desde 40% hasta alcanzar el 47% de la fuerza de trabajo urbana a mediados de los 80, lo cual se refleja en las bajas tasas de desocupación abierta que pasa del 6 al 8.7% en ese período” .A partir de los 90, debido fundamentalmente al fracaso de las políticas de ajuste, ha crecido más aún la informalidad a cifras que alcanzan el 50% y aumentado relativamente el desempleo abierto”⁷.

Es nuestra opinión que la supresión de las fronteras en el marco de una economía global de mercado ha creado algunas oportunidades de trabajo en nuestra región, pero en buena medida en industrias de “maquila” donde las condiciones laborales no son envidiables. Solo unas pocas industrias “delocalizadas” exigen altos niveles de calificación., como es el caso muy reciente de la HOESCTH alemana y muchas industrias transnacionales del sector telecomunicaciones e informática, que han trasladado sus negocios a América Latina en busca de nuevos mercados para sus productos y condiciones mas favorables dentro del mercado laboral ⁸

Este hecho hace que Didier Maillard, atribuya el crecimiento del desempleo en Europa a la delocalización de la producción en el marco de los procesos de globalización y apertura comercial, que ha conducido a una “mundialización del mercado de la fuerza de trabajo”, que ha acarreado una masiva pérdida de

empleo para los trabajadores europeos, que concurren ahora fuertemente con los trabajadores del tercer mundo con más bajos salarios y sistemas más débiles de protección social⁹.

Las empresas transnacionales que deciden instalarse en la región, se encuentran con otra condición favorable, como es el excedente de recursos humanos altamente calificados, con educación superior, a quienes pueden pagar salarios bastante altos para las condiciones del país de origen pero mas bajos en relación a estándares internacionales.

En definitiva el empleo en todo el mundo se ha deteriorado, es mucho más difícil conseguir un trabajo a tiempo completo y estable, hay que trabajar más para ganar menos o el equivalente a los salarios de antes, el empleo es más inestable, menos vinculado a una organización productiva, más auto-generado, tienden a crecer distintas formas de empleos fuera o en la periferia de las organizaciones, tal como analizaremos más en profundidad más adelante.

IV. Viejas y nuevas propuestas para enfrentar el desempleo

La mayor parte de las propuestas que se han estudiado en los países desarrollados se han centrado en la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo y reformar los sistemas de protección laboral y social, tales como las leyes de inamovilidad laboral y los beneficios por desempleo y seguridad social, así como la política salarial, de manera de reducir los costos de producción y elevar la calificación y entrenamiento continuo de la fuerza de trabajo para hacerla más competitiva

Se han planteado también propuestas dirigidas a crear empleo para los jóvenes, así sean precarios, tales como los “contratos de aprendices” y las “empresas de trabajo temporal” en España y otros países europeos, que se han enfrentado en muchos caso a violentas protestas de los sindicatos y de los mismos jóvenes.

En una reunión en Detroit, de países altamente industrializados que se reunió en al año 1994, donde no solo se analizó el problema de la industria automovilística, sino del desempleo en general, el Ministro del trabajo de Estados Unidos Robert Reich abogó por adoptar una tercera vía en los mercados laborales que combine el dinamismo y la flexibilidad del mercado de trabajo estadounidense con la formación y educación europeas, a su vez Lloyd Bentson, secretario del tesoro del mismo país reseña en el informe final los acuerdos fundamentales a que se llegó: fortalecer el libre comercio, control de la inflación, inversión en la pequeña y mediana industria y mejorar la formación de la fuerza de trabajo.

Por su parte, en el informe sobre Desarrollo Humano del PNUD de 1993, se toman más en cuenta las necesidades del tercer mundo y de los sectores sociales

desfavorecidos, recomendando algunas medidas de largo alcance que tendrían impacto indirecto sobre el mercado de trabajo, tales como el desarme acelerado para dedicar más recursos al desarrollo social, nuevas formas de cooperación internacional, descentralización del poder para favorecer las iniciativas de gobiernos regionales, locales, comunidades de base, ONGs y la asociación Estado/ Mercado para compatibilizar la eficiencia del mercado con la compasión social.

En lo tocante al empleo y la economía más directamente, proponen una mayor descentralización y participación de grupos y minorías, fomentar la creatividad e iniciativa privada evitando abusos y monopolios, privatización de empresas públicas ineficientes. En esta misma línea se ha orientado la UNESCO y la CEPAL en publicaciones recientes que enfatizan la importancia estratégica de la educación y una mejor articulación de las estrategias económicas y sociales para el logro del desarrollo con equidad en América Latina..

Todas ellas toman en cuenta el efecto de las políticas de reestructuración productiva y el impacto de las tecnologías en el crecimiento del desempleo, sub-empleo y empleo informal,, pero hemos considerado conveniente adentrarnos más en la los cambios en la naturaleza del trabajo, para poder avanzar en el análisis de la relación educación trabajo en el este momento de difícil transición, con miras a avanzar propuestas para una mejor articulación entre esas dos dimensiones tan estratégicas de la vida social a las puertas de un nuevo milenio.

V. Los cambios en la naturaleza del Trabajo

Es mas que evidente en nuestra opinión, que una parte decisiva de los cambios que se han dado en la “naturaleza del trabajo” para usar las palabras de Karmen Guevara y Jackelyn Ord, tienen su base en el uso de nuevas tecnologías, pero no pueden dejarse de lado las estrategias económicas y políticas de los diversos actores y las variables institucionales, sociales y culturales, sin que nos arriesguemos a asumir en qué proporción inciden cada una de ellas y cual de ellas es la variable causal por excelencia.

Una buena parte de los escritos recientes sobre el tema destacan el papel crucial de las tecnologías informáticas y de comunicación (sustentadas en la microelectrónica) en los cambios que se han dado en la organización de la producción y del trabajo, en tanto ellas constituyen el corazón del nuevo paradigma tecno-productivo que ha requerido un largo tiempo de gestación y cuyo pleno despliegue está lejos de avizorarse todavía.

A pesar de que se constata que la difusión de ese paradigma que ha dado lugar a hablar del avènement de la Era o Sociedad Informática o Era Post - industrial, está en plena fase de “cristalización”, (para otros de transición), incluso en países altamente industrializados, no es menos cierto que sus efectos

ya son palpables no solo en la esfera de la producción, sino del consumo, los servicios, la cultura y las relaciones sociales, en distintos ámbitos regionales, facilitando el proceso de Globalización en sus múltiples facetas y con todas sus contradicciones. El efecto invasivo de estas tecnologías de “proceso”, “inteligentes” o intangibles, son mucho más amplias que las antiguas tecnologías de productos, manufacturas, o bienes tangibles, como señalan Alvin Toffler, Lester Turow, Martin Kenney y Arild Jansen, entre otros ¹⁰.

La manifestación más contundente de la redefinición del trabajo, es la aceptación de que el trabajo estable, de por vida, incondicional, está en trance de desaparecer. En un reporte especial del Business Week sobre “EL Nuevo Mundo del Trabajo”, se destaca que a pesar de que el “empleo” (job) no ha muerto por completo, para referirse al trabajo en una organización, en una oficina, de cualquier manera las relaciones de trabajo han cambiado. “El nuevo pacto entre las compañías y los trabajadores abandona el paternalismo y abraza la auto-dependencia”,. Esto está ocurriendo en el seno de empresas que eran emblemáticas por su antigua ética del trabajo, como la IBM, que ha despedido 171.000 trabajadores desde 1986 ¹¹.

La responsabilidad de los empleadores se restringe ahora a proveer oportunidades para el auto-mejoramiento, la de los empleados es tener a su cargo sus propias carreras, que requieren un reentrenamiento constante para el manejo de las nuevas tecnologías y de las nuevas exigencias de los consumidores. Otra constatación que surge de un sondeo hecho en varias compañías norteamericanas, es que los trabajadores deben trabajar más duro y más tiempo para ganar menos o lo mismo que hace una década, los despidos son constantes, se incrementa la práctica de las contrataciones temporales que reducen los beneficios no-salariales, que incrementan en 40% los costos laborales. (de ahí que los trabajadores temporales en ese país han crecido en 2.2 millones, desde 1973).

Cuando se adoptan políticas de reestructuración y no sólo despidos, la tendencia es a reducir los estratos jerárquicos y a descentralizar la toma de decisiones, hay más autonomía de los trabajadores y un ambiente más participativo. Tales cambios positivos han beneficiado solamente a un selecto número de trabajadores, como son los profesionales, gerentes y técnicos, pero por otro lado crece el número de “perdedores” o excluidos.. “Los empleados menos capacitados serán marginados en un mercado laboral que recompensa la educación y el adiestramiento”. Es así que en los censos laborales se nota el descenso de los sectores de trabajo manual, operarios y obreros, que son el grueso de los trabajadores sindicalizados y de escasa formación y aumenta el empleo en el sector servicios, que son en general menos calificados y peor remunerados. En definitiva, se ha ampliado de una manera inédita en la principal

potencia económica, la brecha entre los trabajadores más calificados y los menos calificados, que son el grueso de la población sin educación superior.

Es posible que los nuevos ambientes de trabajo menos burocráticos, pero más impersonales, encuentren mayor aceptación en los jóvenes altamente calificados que recién ingresan al mercado de trabajo, que no han conocido lo que es el trabajo en las grandes empresas tradicionales, ni la antigua ética de trabajo basada en la lealtad, disciplina, control y relaciones jerárquicas. Es posible que también aprecien más los espacios de libertad, flexibilidad y movilidad constante de las nuevas formas de trabajo y el continuo reto por la competitividad., pero como los escalones jerárquicos intermedios de la gerencia se reducen en el marco de las estrategias de reestructuración, los jóvenes encuentran más rápido un tope a sus carreras en una misma organización.

Sin embargo, en el mismo reporte se señala que la reestructuración no ha tenido a menudo los resultados esperados, por resistencia de los mismos gerentes o de los empleados ante la falta de compromiso con el trabajador. Crece el “estrés gerencial”, por las continuas imposiciones de reducción de personal y de apretar las exigencias a los trabajadores, sin ofrecer en contrapartida las antiguas garantías de más salario y estabilidad, mientras que otros no tienen otra salida que adaptarse a estas normas para no caer en el creciente círculo de desempleados.

Se destaca también que a pesar de que la educación es uno de los pilares en el nuevo ambiente del trabajo y cada vez se exige más educación para ocupar puestos que antes requerían menos conocimientos, no se está invirtiendo lo suficiente en los planes de adiestramiento de las empresas. (estos alcanzan apenas a 1,4% de las nóminas). En definitiva concluyen señalando que la lealtad y responsabilidad mutua que implica el Nuevo Pacto para empresarios y trabajadores, que es “una mezcla de comunidad y autonomía” con riesgos compartidos, no preserva al empleado de la competencia, ni es ninguna garantía de empleo a largo plazo.

William Bridges va más allá en sus presagios y considera que para el año 2000 la mitad de los trabajadores trabajará más de 60 horas semanales, y la otra mitad se hundirá en el desempleo, asume que “el mundo está a punto de dar otro magno salto en creatividad y productividad, pero el empleo no será parte de la realidad económica del mañana”, será un mundo “post-empleo”. Un síntoma de ello es que el desempleo sigue creciendo cuando se superan los ciclo recesivos, (lo que otros han denominado “el crecimiento sin empleo”). Asume que todavía ni las compañías, ni los gerentes ni los trabajadores están preparados para estos cambios, especialmente para el empleo temporal que tiende a privar y aboga por crear organizaciones post-empleo, en que cada persona sea una suerte de empresario independiente y contratado alrededor de un **Proyecto**, que va cambiando con el tiempo, lo que nos parece de cierta novedad en relación con las

trilladas recetas de la gerencia moderna o la reingeniería (trabajo en equipo, calidad total, just in time, etc). Ya no habrán jornadas laborales, ni lugares estandarizados, ni cargos fijos, como en las antiguas burocracias públicas y privadas, la gerencia media desaparecerá, los ejecutivos que permanecen harán el papel de facilitadores o coordinadores y los empleados serán mucho más autónomos y creativos.¹²

Es posible que todos estos diagnósticos o presagios suenen muy lejanos o exagerados en el contexto latinoamericano, pero la globalización económica arrastra más tarde o más temprano a la imposición de muchas de estas tendencias. De hecho la Reestructuración Productiva que se convirtió en una suerte de panacea en esta región desde fines de los años 80, que en muchos casos solo ha sido un pretexto para la reducción de las nóminas mas que de una verdadera reorganización de la gestión y de organización del trabajo, no cesa de ser invocada. Por lo demás los nuevas esquemas de moda se difunden rápidamente con el avance de las telecomunicaciones, o con el boom de empresas especializadas nacionales y transnacionales, que han encontrado una veta muy lucrativa en el negocio de vender ideas para la gerencia exitosa, o bien son transplantadas por las mismas casas matrices a aquellas industrias o empresas total o parcialmente foráneas, como es el caso de la mayor parte del sector moderno industrial y financiero latinoamericano.

El desempleo y el más notorio crecimiento del empleo informal, en America Latina, encuentra con certeza mayor explicación en la crisis del sector productivo, la contracción del empleo público, la creciente privatización de empresas estatales en el marco de las políticas de ajuste, que en la reestructuración económica como es el caso en el mundo desarrollado. Pero en definitiva los resultados tienden a aproximarse, cada vez hay menos oportunidades de empleos seguros, estables y el desempleo y la informalización afecta también de manera más aguda a los jóvenes, sin excluir a los más calificados que tardan más en conseguir un puesto que antes, o si lo consiguen no tiene muchas veces relación con el título obtenido.

VI. La búsqueda de significación en la nueva “cultura” del trabajo

Aquí queremos entrar en el campo de las reflexiones sobre un tema muy complejo, que cae en el límite de las especulaciones filosóficas y antropológicas en relación con el futuro milenio. Es evidente en primer lugar que toda época de crisis o transición hacia nuevos procesos civilizatorios, trae una sensación colectiva de caos, incertidumbre, temor, pero nos atrevemos a decir que en estos momentos ella se ha exacerbado y crecen las visiones apocalípticas en los dominios más diversos: la economía, el ambiente, la demografía, la salud, relaciones internacionales, el papel de la minorías o grupos étnicos., la seguridad colectiva,etc,

La progresiva pérdida de significación del trabajo en su acepción tradicional del trabajo en una organización, tiempo completo y estable, en un ambiente físico definido, el surgimiento de las Corporaciones Virtuales y el crecimiento del empleo por contrato, a tiempo parcial, el tele-trabajo, trabajadores móviles, etc acarrea todo una serie de consecuencias sobre el ser humano. En opinión de Karmen Guevara y Jackelyn Word..“los límites entre la organización, individuo, familia, hogar y comunidad desaparecen a medida que el trabajo es cada vez más situation-independent y centrado en el hogar”.¹³

La ausencia de relaciones cara a cara y de un ambiente físico de trabajo en una organización jerárquica y donde la contribución del trabajador que ya no se mide en resultados tangibles, sino que se pierde en la “red global” va a acarrear cambios en los valores básicos en torno al trabajo y en la vida en general y llevará a encontrar nuevos significados en sí mismo, en el hogar y la comunidad.. En contraste con la Era Materialista que valoraba la seguridad económica, los bienes materiales, la lealtad a la compañía y el estatus, en esta nueva era se valorará más la independencia, auto-desarrollo, la calidad de vida y de trabajo y los valores espirituales. “El trabajo ya no será el centro de la búsqueda de significado”, crecerá el tiempo dedicado al Ocio, tendencias todas. que según las autoras son más visibles ahora con el creciente número de trabajadores intelectuales.

Herbert Appelbaum coincide en muchas de sus predicciones con estas autoras, pero centra más la atención de la nueva ética del trabajo en el crecimiento del tiempo dedicado al Ocio, reconociendo en André Gorz uno de los pioneros en predecir la influencia que los cambios tecnológicos tendrían en la concepción del trabajo y en la vida individual y social en general. El previó una sociedad futura con predominio de pequeñas empresas, más libres y autónomas, más vinculadas a las necesidades comunales, individuales y locales.¹⁴

Establece los lazos que la utopía de Gorz de una organización del trabajo menos centrada en la ganancia y más en la satisfacción de las necesidades básicas, con Aristóteles, los primeros pensadores cristianos como San Benedicto, Tomás Moro, filósofos del Renacimiento y la Ilustración,, pasando por los utopistas del siglo XIX, Marx, Comte y algunos pensadores contemporáneos como Hanna Arendt, H. Marcuse, Yves Simon, La tecnología ha llegado a un grado de desarrollo tal, en contraste con el pasado que puede hacer más efectiva esta utopía, creando las condiciones materiales para el disfrute del tiempo libre y el auto-desarrollo. A pesar de que reconoce que todavía los antiguos significados y la ética del trabajo están presente en la educación, los media y la ideología de los círculos gobernantes, se están creando otras precondiciones como son: la tendencias a reducir las jornadas laborales, cada vez se requiere menos gente para producir más productos, crece la tendencia al empleo en industrias del conocimiento o servicios y se abren nuevas perspectivas para que la gente

desplazada de la industria trabaje en servicios sociales y culturales. Por otra parte, muchos surveys están reflejando que la gente en las sociedades industrializadas está interesándose en valores distintos a la acumulación de bienes materiales. Su conclusión es que el siglo XXI puede significar el fin de la Era de la Necesidad, para entrar a una era de verdadera libertad humana, en el sentido aristotélico: “ Esto implica la liberación de vivir para obtener un trabajo tiempo completo y tener tiempo libre para vivir en el más amplio sentido de nuestro potencial humano”

Una amplia discusión se ha abierto también alrededor del empleo en los servicios de “relación” o de “proximidad” que tienen una demanda aún no cubierta, como unas de las alternativas de empleo futuro. Se trata del empleo en servicios recreacionales, culturales y de ayuda social, como son : el cuidado de infantes, ancianos, impedidos, jóvenes con problemas de conducta, transporte colectivo, campos no cubiertos por los sistemas de salud tradicionales, protección del ambiente¹⁵, etc

Se han planteado dudas sobre la productividad del trabajo en este tipo de servicios y de como financiarlos, pues existe una suspicacia dentro de la ideología liberal hacia la inversión en los servicios públicos y sociales en general. Se han asomado ideas de financiar estos empleos de servicios solidarios sin recargar demasiado el gasto público, a través de formas de financiamiento mixto Estado/empresa/familias/comunidades, a la vez de considerar los resultados económicos que pueden obtenerse por la vía del aumento del consumo de estos trabajadores excluidos de un empleo en el sector moderno productivo o sin cabida en el sector de servicios públicos tradicionales¹⁶.

Otra idea es la de considerar estos servicios desde una óptica menos productivista, dirigida a evaluar los efectos positivos observados en términos de espacios alternativos al pleno empleo tradicional, nuevas respuestas a necesidades sociales., reducción de conflictos e inseguridad social asociadas al desempleo, la exclusión social y la pobreza (dentro de una óptica que Perret denomina de “ecología social”).

En el caso de Latinoamérica y otros países del tercer mundo con se ha planteado también la necesidad de revalorizar el empleo en el sector informal, que alcanza a la mitad de la población activa, mediante medidas dirigidas a desarrollar sus capacidades como microempresarios, y apoyar también también diversas formas de economía popular, entre ellas el cooperativismo, que tiene una importante tradición en América latina y que pueden potenciarse en estos tiempos de crisis¹⁷.

VII. La Educación y el Trabajo del futuro

Hoy está tomando cada vez más fuerza la discusión sobre la educación que se requiere para el próximo siglo en vista del papel cada vez más estratégico del Conocimiento en todos los ámbitos de la vida social.

La mayoría de los abordajes sobre el tema parten de las realidades y perspectivas de los países más avanzados y más aún de sus sectores de punta, desconociendo a menudo la coexistencia de procesos heterogéneos y contradictorios en sus propios contextos nacionales y a nivel mundial. Aún cuando estamos conscientes de que la tendencia a la “globalización” arrastra en sí misma una tendencia a la homogeneización de la sociedad mundial, persisten factores que se resisten a ese proceso, apoyados en una base fundamentalmente étnico - cultural, vinculada a las tradiciones y desarrollo histórico de cada sociedad en particular.

En todo caso, pareciera haber consenso en cualquier ámbito regional, que la Educación es el factor estratégico para el crecimiento y para reducir las brechas en una economía cada vez más abierta y competitiva, donde los procesos productivos y los servicios se asientan cada vez más en tecnologías “inteligentes”. En este contexto es más imperativo aún revisar el papel de la educación que por mucho tiempo se asentó en la teoría mecanicista de del Capital Humano, en la cual se partía de correlaciones cuasi perfectas entre la educación, la ubicación en el mercado de trabajo, las perspectivas ocupacionales futuras y los salarios. Al haberse roto muchos de los supuestos que sustentaban esta teoría, creemos que hay que centrar más la atención en la capacidad de transformación cualitativa frente a las nuevas realidades.

Ya hemos señalado que los índices crecientes del desempleo no solo afectan a los jóvenes con más bajos niveles educativos, sino también de manera creciente a jóvenes con altas calificaciones (“la maladie du diplome”), por lo que es importante preguntarse cuanto de ese fenómeno tiene que ver con la estructura del mercado de trabajo o por el contrario con supuestos “desajustes” del sistema educativo, si queremos enfrentar en el futuro este flagelo que va creando una creciente masa de excluidos con graves consecuencias sociales.

1. Algunas experiencias educativas nacionales

Nos ha parecido importante detenernos en las características más resaltantes del desarrollo educativo en diferentes países o regiones, de modo de encontrar elementos estratégicos que puedan servir como referentes para el logro de modelos educativos más adecuados para enfrentar los retos ya mencionados, del trabajo y la sociedad del futuro.

-La educación en América Latina

A diferencia de los países industrializados, aún falta mucho camino por avanzar en cuanto a los niveles de atención y rendimiento esperados en la educación básica y media, subsistiendo disparidades muy notorias entre los distintos países de la región.

Un elemento a destacar en ese sentido, es que los logros educativos medidos en términos de los indicadores de desarrollo humano que presentó el PNUD en 1993,, no se corresponden necesariamente con el grado de crecimiento y desarrollo macro-económico, Así por ejemplo, Brasil, considerada una de las potencias económicas emergentes, presenta niveles más altos de analfabetismo y tasas de escolarización menores en la educación básica que otros países de la región.

En nuestra opinión los países que muestran actualmente niveles más altos y equilibrados de desarrollo educativo, son aquellos que como Argentina, Chile y Uruguay desplegaron desde mediados del siglo pasado una decidida política de apoyo estatal a la educación, una vez alcanzada la independencia de la corona española. En otros casos ha coincidido la rápida expansión educativa, con la instauración de regímenes democráticos representativos, después de prolongados períodos de inestabilidad política o dictaduras militares, hacia las primeras décadas del presente siglo o como en el caso de Venezuela y otros países de Centro América y el Caribe, mas tardíamente, entre los años 1950 y fines de los 60.

Estos logros educativos han experimentado ciclos estrechamente asociados a las cambiantes circunstancias económico-políticas nacionales, pero en general puede decirse que hasta finales de los años 70, se redujo de manera notable el analfabetismo, hubo un notorio mejoramiento de los índices de incorporación a la educación básica en aquellos casos donde aún se mantenían tasas netas de matrículas menores al 90% y mejoraron los niveles de calidad y rendimiento, todo ello asociado al crecimiento del gasto público dedicado a la educación. Esta situación se revierte en la llamada “década perdida” de los años 80, cuando la mayoría de los países de la región experimentaron un retroceso en los índices de cobertura y de calidad en todos los niveles educativos, siendo su expresión más grave el aumento de la deserción y la repitencia en los primeros años de la educación básica, que habían mejorado notoriamente en la década anterior.

Esos resultados estuvieron asociados tanto al impacto de la crisis económica que comienza a afectar a la región desde mediados de los 70, como las políticas de ajuste que se implantaron en la década siguiente, que colocaron mayor énfasis en restaurar el equilibrio macroeconómico y reducir el déficit fiscal que en el desarrollo social, en contraste con las estrategias desplegadas

después de la segunda postguerra, bajo la influencia del modelo desarrollista cepalino, que concibió al desarrollo económico y social como estrechamente imbricados y a la educación como la palanca fundamental del desarrollo y en el logro de la integración e identidad nacional necesaria para sostener los regímenes democráticos emergentes.

Un aspecto que llama la atención en el desarrollo educativo latinoamericano, es el logro de altos índice de incorporación a la educación superior equiparables en algunos casos a muchos países industrializados, sin que se haya eliminado el analfabetismo, ni se haya alcanzado la meta de la universalización de la Educación Básica, reforzándose así la conformación de un estilo de crecimiento educativo muy polarizado, que ha favorecido a las clases medias emergentes. Se detectan a su vez insuficientes niveles de cobertura en la educación media y técnica, que cada vez más está siendo exigida como el nivel mínimo para el ingreso al mercado de trabajo en el sector moderno industrial y de servicios. En un reciente trabajo que hemos realizado en el sector telecomunicaciones en Venezuela pudimos constatar que se está exigiendo como mínimo el nivel medio para el personal operario y de técnico superior o universitario para las categoría técnicas y administrativas y de pos-grado para las gerenciales.

Otra grave carencia, que ha sido ampliamente destacada por los organismos internacionales y regionales de cooperación y desarrollo es que en muchos países de la región no se han instaurado sistemas adecuados y de gran alcance para la capacitación de los jóvenes que desertan tempranamente de la escuela básica o que no alcanzan la instrucción secundaria y cuyo único destino en este momento es el sector informal, con pocas esperanzas de revertir su situación, tomando en cuenta la progresiva introducción de tecnologías informáticas en los sectores de punta de la economía que exigen cada vez más altos niveles educativos y de capacitación.

-La Educación en Estados Unidos

Las principales fallas en el sistema educativo norteamericano, parecen residir fundamentalmente en los niveles de calidad de la educación básica y media y las fuertes disparidades de acuerdo a la clientela social, situación muy vinculada al grupo étnico de pertenencia, en un país refugio de inmigrantes de todas partes del mundo. En contraste con lo anterior, su sistema de educación superior se considera el más avanzado del mundo, en términos de su diversificación, flexibilidad y niveles de excelencia, siendo a la vez los centros de investigación universitarios los que generan las mas importantes innovaciones científico-técnicas, mientras que en el Japón este papel lo cumplen las grandes corporaciones.

El gran dilema norteamericano actualmente es recortar las brechas que se han creado entre una amplia mayoría de jóvenes que no culminan la educación media o que no pueden acceder a la educación superior, cada vez más elitista, en momentos en que la competitividad está basada en niveles de calificación cada vez más altos, creando con ello una gran masa de excluidos de los sectores más productivos del mercado de trabajo.¹⁸

Recientemente Kolderie, Lerman y Moskos han propuesto un plan de escuelas de **Flete**, en lugar del sistema de **Vales** con la idea de que grupos particulares puedan “alquilar” sus servicios al Estado, ofreciendo nuevas formas de enseñanza, más innovadoras, creativas y de calidad, en los mismos lugares en que viven los niños, para evitar una estratificación socio-espacial, como la que se presenta actualmente. Otras propuestas se dirigen a establecer una educación básica y media más rigurosa, para favorecer la competitividad en la economía mundial y para facilitar el ingreso a la educación superior¹⁹.

Otra carencia que se resiente en la educación norteamericana es la falta de un amplio dispositivo de aprendizaje o capacitación para el trabajo, paralelo a la educación académica, dirigido a jóvenes carenciados educativamente, con posibilidad de acreditación académica. Los autores mencionados proponen instaurar un sistema de **Jóvenes Aprendices**, para que la mitad de los jóvenes que no ingresan a los Colleges, puedan entrar al mercado de trabajo.

-Japón y el sudeste asiático

Se ha destacado, en reiteradas oportunidades, el peso que el sistema cultural y educativo ha tenido en el desarrollo del Japón, país paradigmático por sus altos niveles de investigación y desarrollo tecnológico y por el acelerado nivel de crecimiento industrial alcanzado en el corto período que va desde la postguerra hasta la actualidad y más recientemente de los Tigres Asiáticos. En el caso más divulgado del Japón, para Clotilde Fonseca se ha dado una combinación virtuosa de un proyecto nacional de desarrollo que encuentra sus raíces varios siglos atrás y que se consolida con el gobierno de los Meiji, a fines del siglo pasado. La relevancia del modelo japonés ha radicado en el logro de una estrategia de desarrollo educativo con amplias bases de apoyo societal, donde no puede dejarse de lado la influencia de un liderazgo esclarecido con visión de largo alcance, que se propuso como meta alcanzar los niveles de desarrollo de las mayores potencias occidentales, sin abandonar sus valores tradicionales, de raíz confuciana. Para los japoneses el esfuerzo educativo se entrelaza fuertemente con el contexto socio-cultural, "como un fenómeno permanente y polifacético al que contribuyen la familia, la escuela, la empresa y el Estado en su conjunto."²⁰

Otro elemento particular de esa estrategia es la articulación de intereses entre diversos actores nacionales que rebasa con creces la esfera de la escuela y

el ámbito de acción del Ministerio de educación. Es así que la educación formal en Japón proporciona la formación teórica e intelectual, mientras que la formación práctica es responsabilidad de la empresa, que dentro de su sistema de empleo vitalicio ha asumido el reto de la formación continua de sus trabajadores. Los resultados se aprecian en que la fuerza de trabajo japonesa es la más altamente calificada del mundo industrializado.

El estímulo a la educación se inscribió dentro de lo que Fonseca denomina como "un exitoso proyecto de ingeniería social, dentro de una ética nacional planificada"., que articuló la lealtad a los intereses patrios, la solidaridad con el grupo de pertenencia y la valorización de la excelencia y calidad individual. A la vez los líderes japoneses supieron fortalecer estos rasgos culturales a través de campañas educativas de tipo cívico-moral, que estimularon la ética del trabajo, un espíritu favorable al cambio, el estímulo al ahorro, el compromiso con la calidad y la productividad en el desempeño profesional. Pero la inserción masiva de los jóvenes al mercado de trabajo no hubiese podido lograrse si no se hubiesen dado las condiciones adecuadas en esa esfera, mediante el sistema de empleo "de por vida" que caracteriza a las grandes corporaciones japonesas y que a la vez estimula la lealtad a la empresa y la productividad del trabajador. De ahí que ese país exhiba también los mayores índices de empleo productivo del mundo. El respeto a la educación y al conocimiento, vinculado a una sociedad altamente jerarquizada, que se extiende a otras culturas del sudeste asiático se perciben al comparar los deseos de los niños de estos países con los norteamericanos, mientras el 70% los canalizan hacia la educación, solo un 10% de los norteamericanos, los cuales prefieren el dinero y otros objetos materiales, lo que no escapa a otras sociedades occidentales., lo cual hace de la educación la "ventaja comparativa" por excelencia de estos países

Como otro ejemplo de los logros concretos alcanzados, en Japón no sólo mas jóvenes se gradúan en secundaria y entran a las universidades que en la mayoría de los países altamente industrializados, sino que asisten a clases mas horas y días en el año cursando entre tres y cuatro años más de secundaria que los estadounidenses. Es así que en buena medida su crecimiento económico se sustentó en el rigor y eficiencia de sus escuelas elementales y secundarias, mientras que en cambio tanto Japón como los tigres asiáticos han recurrido a la estrategia de enviar a sus jóvenes a estudiar a las más prestigiosas universidades de los Estados Unidos y de Europa debido a que aún no tienen un nivel de desarrollo de la educación universitaria y de post-grado equiparable a su grado de desarrollo económico²¹. En este momento por tanto, están desarrollando la estrategia de establecer filiales universitarias o "importar" modelos exitosos de los países occidentales.

A pesar de los logros antes reseñados, en los últimos tiempos han surgido en Japón críticas a su rígido y exigente sistema educativo, que enfatiza la

disciplina y homogeneidad, como valores que ya no se adecúan a las nuevas exigencias del mercado de trabajo. Desde fines de los 80 se han tratado de implantar reformas para favorecer un trabajador más “heterogéneo” e innovador., poniendo el énfasis en las ciencias básicas y la educación permanente

-La Experiencia Alemana:

Otra experiencia que se ha tomado como referencia mundial es el sistema alemán de **Aprendizaje**, o sistema "dual", que prepara a trabajadores calificados de alto nivel, con niveles cuasi-profesionales, bajo un sistema muy engranado entre la capacitación formal y la empresa, es decir que paralelamente a la formación académica clásica se desarrolla un vasto sistema de capacitación para aquellos jóvenes que quieren ingresar más tempranamente al mercado de trabajo, o no pueden seguir a los niveles superiores.

Se ha destacado mucho la influencia que el sistema dual ha tenido en los logros económicos alemanes, con una fuerza de trabajo muy calificada, sin embargo en estos momentos de cambios del modelo de producción hacia el post-taylorismo, con fuerte tendencia a la reducción del trabajo vivo, Kern y Schumann plantean la necesidad de una “reprofesionalización” del trabajo industrial que implica una definición más global de tareas, calificaciones más elevadas, nuevos aprendizajes y un uso mas amplio y fluido de las calificaciones, que los que está ofreciendo el mismo. Por su parte Peter Senker (1992), apunta a que en los últimos 20 años se han hecho continuas revisiones en los programas de estudio del Aprendizaje para adaptar más a los trabajadores a las nuevas tecnologías y se han ampliado los conocimientos de base necesarios para responder de manera más flexible a sus cambiantes requerimientos²².

2. Una nueva concepción de la educación

Es abundante la literatura sobre el cambio en la organización del trabajo que se está gestando, pero mas escasa sobre las implicaciones de esos cambios en las calificaciones requeridas. Una primera evidencia, es que para trabajar en las nuevas organizaciones con una estructura más flexible, descentralizada, participativa, funcional, “culta” o informatizada, el trabajador no solo tiene que poseer calificaciones diferentes al pasado, sino nuevas actitudes y comportamientos de los que dependerá su realización laboral, ante los continuos cambios técnico-organizativos. Es necesario plantearse asimismo que la educación va a cumplir un rol fundamental en preparar al hombre para una multiplicidad de actividades que ya no estarán restringidas al trabajo en una organización ni a actividades propiamente productivas, sino a una nueva forma de servicios personales, comunales o sociales y al auto-empleo.

La velocidad de las transformaciones que se están dando en la esfera productiva y el trabajo, y el análisis bastante apretado que hemos hecho de las

experiencias educativas en distintos ámbitos regionales, sugiere la necesidad, en primer lugar, de garantizar una educación básica de alta calidad al alcance de todos, que combine una formación científica y académica general, con la formación para el trabajo. Al mismo tiempo, es imprescindible crear o fortalecer, un vasto sistema de aprendizaje y capacitación para los jóvenes que no culminan la educación básica y media, que permita el pasaje y la acreditación a la educación formal,

Otra meta es democratizar el acceso a la educación superior, en aquellos países donde existen muchas desigualdades o una escasa incorporación a ese nivel educativo, mediante acreditación de experiencia en el trabajo, flexibilización de los requerimientos de entrada, diversificación de oportunidades de estudio, en un esfuerzo mancomunado del Estado, la Empresa y la Iniciativa Privada. Es un hecho que para trabajar en los sectores de punta o para desarrollar actividades de auto-gestión con incorporación de tecnologías telemáticas, hay una tendencia a exigir como mínimo educación media profesional o técnica superior aún en las tareas más "operativas" y favorecer actitudes más consonas con el trabajo del futuro..

Tal como opina O. Romero García el perfil motivacional del trabajador de la "nueva era" no necesita ser muy específico, tal como correspondía a la producción en masa y al maquinismo, puesto que "en ambientes laborales como los actuales, flexibles y turbulentos, se requieren cualidades y calificaciones que garanticen el crecimiento y la sobrevivencia". Las cualidades individuales requeridas no serán necesariamente más elevadas en relación a la "cantidad" de los conocimientos previamente adquiridos, sino de la capacidad de aprendizaje permanente, debido a la rápida obsolescencia de las profesiones y los conocimientos. A la vez para desempeñarse en las modernas organizaciones, se requiere mayor autonomía, responsabilidad individual, trabajo en equipo, apertura al cambio, creatividad, capacidad de comunicación, capacidad de identificar y resolver problemas, vinculado a una actitud creativa e innovadora.²³

Otros autores como O. Bertrand , Kern y Schumann y J. Bengtsson, destacan que en las nuevas formas de organización hay una integración de funciones que exige un trabajador polivalente, multifuncional, o multicalificado, tendiendo incluso a borrarse las fronteras entre trabajo técnico, administrativo y gerencial, A su vez Bengtsson considera que el crecimiento de los servicios está exigiendo una formación más general que vocacional y técnica, aún cuando sigue siendo necesario combinar los contenidos humanísticos, con los vocacionales y técnicos²⁴.

En cuanto a los cambios a emprender en las propias instituciones educativas, diversos estudiosos del tema que nos ocupa, parecen coincidir en que es necesario una nueva orientación de la educación que sienta desde sus bases la posibilidad de desenvolverse en la sociedad del futuro, garantizando a la gran

masa de la población una sólida formación de base que permita a los jóvenes desplegar sus múltiples potencialidades en contextos de trabajo cada vez menos rutinarios y rígidos.

En este sentido, Russell Ackoff considera que una de las grandes fallas de la educación actual es su excesiva formalidad e inflexibilidad, propone adoptar (en el nivel básico) un tipo de escuela “informal” que se están ensayando ya en Inglaterra, que propicie más la auto-capacidad de aprender, que permita al estudiante seleccionar la forma y contenido de la educación que desea, donde el maestro solo debe proporcionar diversas opciones, ser un “catalizador móvil, inquisidor y consultor de individuos y grupos”, es decir ayudarlos a saber resolver problemas reales en situaciones reales. Se debe concebir el proceso educativo como un proceso permanente, continuo. Asume también que “la separación de la educación, el juego y el trabajo es artificial y contraproducente” y que.. “la educación en la edad de los sistemas debe individualizar a los estudiantes y conservar su naturaleza única ajustándose para servirles, no pedirles que ellos se ajusten a ella..”²⁵.

En cuanto a los contenidos educativos en la educación básica obligatoria, la tendencia casi unánime de las nuevas propuestas es a fortalecer la formación general en sus componentes científico-técnicos y humanísticos, sin olvidar la formación para el trabajo y la creación de actitudes propicias al nuevo mundo del trabajo. Debe darse importancia también, a la ética, la formación ciudadana, las artes, pero no dentro de la idea enciclopedista y rígida del pasado, sino más bien fomentando la interdisciplinariedad y la capacidad de comprensión de una realidad continuamente cambiante. Tal como apunta acertadamente Alain Michel, (1996), la escuela debe mirar al pasado, al presente y preparar el porvenir al mismo tiempo, tarea bastante ardua que exige una nueva concepción y reentrenamiento constante de los docentes y métodos más activos de enseñanza que induzcan la capacidad de investigar, razonamiento lógico, resolver problemas, el trabajo en equipo, la discusión.²⁶

En la educación media y superior es imprescindible superar la separación rígida de los conocimientos, favorecer la multidisciplinariedad, evitar la especialización excesiva que no tiene cabida en un contexto de cambio permanente, mientras esto se logra pudiese pensarse en crear carreras más integradas en ciertas disciplinas afines, o adoptar la estructura departamental en donde sea posible, que evitaría también la dispersión de recursos. Las Universidades tienen que vincularse más a las necesidades de la sociedad, romper su aislamiento, mejorar la calidad de la educación, mejorar su gestión y propiciar y estimular la investigación, que es la clave para el desarrollo científico-técnico. En el caso de América Latina el presupuesto universitario, generalmente deficitario, se dedica en su mayor parte a los gastos de enseñanza, por lo que nos parece imprescindible aumentar la parte del gasto dedicada a investigación y

desarrollo a través de mecanismos como la creación de “empresas” universitarias, prestación de servicios, asesorías y consultorías al sector público y privado que a la vez que generan ingresos propios, acercan más a la Universidad a las necesidades sociales reales.

La restricción de fuentes de trabajo para los universitarios en empresas modernas del sector productivo o de servicios y el consecuente crecimiento del trabajo auto - generado como micro - empresarios, consultores, asesores y otros tipos de trabajo por cuenta propia, que han sido facilitados por la difusión de las computadoras personales y otras tecnologías telemáticas (fax, voz y data, autopistas de la información), plantea también la necesidad de combinar las competencias profesionales con el entrenamiento empresarial necesario para desempeñarse en el mundo competitivo del futuro.

Ya hemos hecho referencia también a que un amplio abanico de oportunidades pueden abrirse alrededor de necesidades sociales, culturales y recreacionales no satisfechas que hoy en día están siendo sacrificadas a nombre del mercado, la competitividad y productividad. Finalmente, en cuanto a los amplios contingentes de desempleados o empleados informales, que corresponden generalmente a personas con bajos niveles de educación y capacitación para el trabajo, es necesario establecer vastos y eficaces sistemas de Aprendizaje en estrecha combinación con las empresas y facilitar a los jóvenes que desertan tempranamente del sistema educativo poder completar su educación formal, mediante acreditación de experiencia en el trabajo y distintas alternativas de educación formal y no formal.

Es importante aprovechar en este sentido todas las iniciativas de educación popular en su mas amplio sentido emprendidas por ONGS, asociaciones de productores, consumidores, cooperativas, comunidades de base, grupos religiosos, entre otras. dentro de la idea de **un proyecto educativo nacional compartido.**

NOTAS

- ¹ **El Trabajo en el Mundo**, OIT, Ginebra 1994, cap. 1.
- ² Sergio Aranda (coord) **Visiones de Futuro** (CENDES), en prensa
- ³ Cristhian, Du Tertre,. **Technologie, Flexibilité, Emploi. Une approche sectorielle du post-taylorisme**. Editions L'Harmattan, París, 1989.
- ⁴ Michel Godet, "Les obstacles structurelles a l'emploi" **Futuribles**, Oct. 1993.
- ⁵ Juan Jesús Asnarez "Pero mejor que mañana.-El milagro japonés" **El País**, 21/11/93.
- ⁶ "Europa teme a la década de los 90", **El Nacional** 18/2/97
- ⁷ **Visiones de Futuro**, op. Cit, en prensa
- ⁸ "Hoescht quiere ser menos `alemana´. La compañía ha creado miles de empleos en America latina".- Greg Steinmetz y Matt Marshall, redactores del **New Street Journal**, reproducido en **El Nacional**, Marzo 1997
- ⁹ Didier Maillard. "Délocalisation et emploi. La mondialisation du marché du travail" **Futuribles**, No 180, oct.1993
- ¹⁰ Alvin Toffler, **El Cambio del Poder**. Ed. Plaza Janes. Barcelona. 1990; Lester Turow **La guerra del Siglo XXI**; Javier Vergara Editor, Mexico 1992; Martin Kenney "The role of information, Knowledge and value in the late 20th century" **Futures**, Vol. 28 . No 8,1996; Arild Janssen "Technology and Working Life.-New Directions" **Futures**, Dec,1991.
- ¹¹ "Rethinking Work", **Business Week**, 65th Anniversary Issue, oct 17,1994
- ¹² William Bridges, "El fin del empleo". Reimpresión autorizada por el Fortune Magazine Fortune, 1994 , en **Nueva Gerencia**, Summit, Nov.1994, Caracas
- ¹³ Karmen Guevara y Jackelyn Word, "The search for meaning in a changing work context" **Futures**, May 1992
- ¹⁴ Herbert Applebaum, Work and its future, **Futures**, May, 1992.
- ¹⁵ Gilbert Cette y otros, "Nouveaux emplois de services; Les 10 services de solidarité" **Futuribles**, Mars 1993

¹⁶ Bernard Perret, “Quelle place pour le travail? Vers une société post-salariale.” **Problèmes économiques** No 2.396, 2-9 Nov 1994

¹⁷ Véase, por ejemplo, **Desarrollo con Equidad, CEPAL/ CLAD/SELA, Nueva Sociedad, Caracas 1996.**

¹⁸ Peter Drucker, **Las Nuevas realidades**, Ed.. Norma, 1989

¹⁹ Ted Kolderie, Robert Lerman y Charles Moskos, “Educación y Ciudadanía”. **Facetas N° 102**, Caracas, 1993.

²⁰ Clotilde, Fonseca, “Educación y Transformación Socioeconómica: Algunas enseñanzas del Caso Japonés”. **Revista Interamericana de Desarrollo Económico**. Año XXXVIII N° 118 II, OEA, 1994.

²¹ John Naisbitt, **Megatendencias 2000**, Grupo Editorial Norma, Colombia, 1993

²² Peter Senker, “Technological change and the future of Work”.- **Futures**, May, 1992.

²³ O. Romero García. “El Perfil motivacional del Trabajador de la Nueva Era”. Mimeo. Rogya. Caracas, 1994.

²⁴ Olivier Bertrand “L’évolution des qualifications professionnelles”, **Futuribles**, sept, 1992, Kern y Schumann, op.cit. y Jarl Bengtsson, “Education, training and labour market development”, **Futures**, Dec. 1994

²⁵ Ackoff L., Russell , **Rediseñando el Futuro**. LIMUSA, Grupo Noriega Editores, 1992

²⁶ Alain, Michel “Les compétences de base pour le XXI siècle” **Futuribles**, ,Juin 1996