

Reclutando profesionales con deseos de empleo.

TERESA FARFÁN CABRERA*

RESUMEN

En los últimos años la vinculación retórica de la globalización con el empleo ha creado una serie de retos y prejuicios respecto a la forma en que la primera ha afectado la organización y producción del conocimiento dentro de las instituciones de educación superior públicas, lo que llevó a tomar caminos separados, pero ya es tiempo de generar nuevas formas de acercamiento que vinculen a los profesionistas con el actual mercado laboral y sus formas de contratación como un ejercicio donde ambas partes puedan generar soluciones a problemas comunes.

Palabras clave: reclutadores | recursos humanos profesionales | vinculación laboral | prácticas de contratación

ABSTRACT

In recent years the rhetoric linking globalization to employment has created a series of challenges and prejudices about how the former has affected the organization and production of knowledge within public institutions of higher education. This process led to separation, it is time to create new approaches that links professionals with current labor market and hiring practices where both parties can generate solutions to common problems.

Key words: Recruiters | professional human resources | employment relationship

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios del desarrollo industrial se reconoció que la educación, la productividad y el empleo están estrechamente ligados. Se creía que un nivel educativo más alto correspondía a un mayor nivel de productividad y que un trabajador altamente productivo tenía asegurado un empleo bien remunerado y permanente. Impulsada por los procesos de globalización de los mercados la educación se ha sometido a la idea de la productividad y la competitividad; universidades del todo el mundo compiten por atraer a estudiantes a sus instituciones ofreciendo un abanico de oportunidades de desarrollo profesional, pero el mercado laboral profesional también se ha sometido a las reglas de la globalización. Gracias al desarrollo científico acelerado se hacen obsoletos muchos de los conocimientos y habilidades que antes fueron primordiales en el desarrollo de la humanidad, lo que provoca el surgimiento de nuevas ideas y pensamientos más complejos y especializados; la educación se ha transformado. Parece que la productividad ha dejado de inspirar a los sistemas educativos, dando un vuelco para condicionar a la educación.

*Profesora-investigadora del departamento de Política y Cultura, UAM-X.

En este artículo se resumen algunas de las características laborales que demandan los reclutadores y empleadores de recursos humanos profesionales a través del *suorcing* como parte de los procesos de apertura comercial que se viven en los inicios del siglo XXI, así como los cambios realizados en los planes y programas de estudio de algunas instituciones de educación superior para vincular a sus profesionistas al mercado laboral y para concluir con los principios de educación que hemos olvidado.

LA DEMANDA DE RECLUTADORES Y EMPLEADORES DE RECURSOS HUMANOS PROFESIONALES

A partir de los procesos de apertura derivados de la globalización las tendencias del empleo se han transformado. A principios del siglo pasado la mayoría de la población estaba dedicada al sector agrícola, a mediados de siglo el impulso recibido al sector industrial transformó a las naciones hacia un proceso manufacturero, pero en la actualidad se ha producido en la economía mundial un cambio paulatino de terciarización sectorial, lo que ha provocado una expansión de las empresas, corporaciones y conglomerados transnacionales, articulados con la nueva división transnacional de trabajo.

Los procesos de apertura comercial y producción, alimentan la búsqueda de fuerza de trabajo barata en todo el mundo, generando oleadas de migrantes que se trasladan en todas direcciones con un mismo objetivo, encontrar empleo. Cientos de personas se desplazan cada año de sus lugares de origen para encontrar empleos más o menos permanentes, pero cuando las temporadas y los contratos terminan, engrosan las filas de desempleados que nuevamente se someten a la ardua labor de encontrar un espacio para trabajar. Pero el mercado laboral se encuentra en constante movimiento, todos los días aparecen nuevos requerimientos a cubrir por parte de los futuros prestadores de servicios, las condiciones y características pueden variar dependiendo de la zona geográfica y de la política laboral de cada país,

pero existe una constante en los requerimientos laborales; encontrar al mejor elemento.

Para muchas empresas que se conectan internacionalmente, el empleo ha dejado de ser un elemento esencial dentro de sus sistemas productivos; los empleos formales que relacionaban la figura del patrón con los empleados ha desaparecido, de la misma forma que los salarios y los beneficios derivados de luchas sindicales y acuerdos gubernamentales han llegado a su fin. Los estilos del trabajo para toda la vida dentro de una empresa y después jubilarse han desaparecido paulatinamente. En la actualidad se presenta un cambio en el concepto de empleo, trabajar no representa necesariamente tener un empleo, la manera de ganarse la vida no depende de un empleo formal en el seno de una empresa, puesto que las empresas experimentan recortes de personal y se concentran en actividades básicas, como aquellas que agregan valor al producto o servicio y al cliente.

Richard Sennett (2000), considera que estamos en una nueva fase de la historia, caracterizada por la reducción sistemática e inevitable de los empleados, el número de personas subempleadas o sin trabajo aumenta a medida que millones de personas que ingresan a la fuerza laboral se sienten víctimas de una extraordinaria revolución de alta tecnología. La tecnología es vista como el gran aliado del empleo al sustituir funciones que jamás retornarán, como son los obreros, asesores, secretarías, auxiliares de oficina, recepcionistas, vendedores, cajeros de bancos, telefonistas, cobradores de autobuses, etcétera, al ser consideradas actividades de baja remuneración general y de corta temporalidad.

La expansión inusitada del sistema productivo basado en los servicios ha modificado las condiciones y características del mercado laboral profesional, constituido por personas que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas, entre los que se encuentran los administradores, supervisores, gerentes, empleados, ingenieros, teóricos, especialistas, abogados, entre otros. Sustituida por un mercado de recursos humanos que buscan vacantes disponibles,

cargos disponibles o cargos ocupados, empresas como Manpower, OCC, Monster Intelligence, Interbiznet, entre muchas otras *sourcing* han creado divisiones de búsqueda de empleo internacionales exhaustivas sobre docenas de temas de contratación y administración de los trabajadores calificados de la actualidad.

El mercado de recursos humanos se ha centrado en el reclutamiento, selección y aplicación de pruebas de conocimiento, así como el desarrollo de aptitudes por parte de los candidatos; quienes superan las evaluaciones son enviados a realizar entrevistas en línea con gerentes o equipos de trabajo quienes se encargan de analizar los resultados de las entrevistas y seleccionar a los mejores elementos. Algunos candidatos finalistas pueden ser entrevistados por el presidente o empleador de la empresa o conglomerado que pudo haber insistido en conocer personalmente a los futuros consultores de su empresa, pero en general los reclutadores se encargan del proceso de selección y aprobación.

Las empresas, consorcios o conglomerados valoran positivamente que las personas candidatas a los puestos de trabajo cumplan los aspectos siguientes:

- Disponibilidad de horario.
- Implicaciones con el objetivo y la imagen de la empresa.
- Polivalencia y adaptación.
- Motivación para realizar formación continúa.
- Seguridad en uno mismo.
- Responsabilidad y dinamismo.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Iniciativa y capacidad de previsión.

Las cambiantes relaciones entre los empleadores, candidatos y empleados son impulsadas por, cuando menos, seis tendencias que combinan tecnología, demografía y cultura, que son: Transparencia, interactividad, movilidad, diversidad, flexibilidad y comunidad.

Transparencia: los candidatos encontraran en línea acceso a las ofertas de empleo y los antecedentes de la empresa, pueden obtener información

acerca de cómo trabajar en ella a través de videos, anuncios o contenido sumado en la red, de manera que pueden obtener todo lo bueno y lo malo antes de presentarse a entrevista. Las fuentes de información serán clasificadas por su confiabilidad y precisión.

Interactividad: el ciclo de contratación ya es totalmente interactivo, porque representa una relación en curso y cambiante, y las aportaciones de ambos lados afectan los resultados. La interactividad se está volviendo más intensa tanto en el trabajo como marca del empleador, como en los enfoques del candidato. La evaluación creada por el empleador es completamente un mundo de interactividad, la prueba de evaluación de hoy es sólo el principio. Se solicitará a los candidatos que validen su condición con una evaluación estandarizada por medio de categorías clave de ocupación. Un empleador podrá comprender las competencias de un candidato y medirlo de acuerdo con los estándares específicos contra otros candidatos. A la larga, esta capacidad crea una especie de intercambio de capital humano en la cual los empleadores escogen cuáles competencias son las más significativas para ellos, así pueden enfocarse en iguales intangibles, culturales y personales para obtener la mejor coincidencia. Ésta es una extensión de las técnicas más avanzadas de entrevista, de modo que en un sentido, la interactividad trae una “entrevista de trabajo” más rica para ambos lados.

Movilidad: los candidatos preparados reciben mensajes acerca de las oportunidades de trabajo potencial en cualquier momento y en cualquier lugar a través del teléfono celular; la tecnología móvil permite a los empleadores dirigir los mensajes de marca a los candidatos por su información geográfica, demográfica y psicográfica. Conforme aumenta la adopción móvil, existirá la oportunidad para los reclutadores de encontrar trabajadores basándose en las capacidades geolocalizadoras de los teléfonos de los candidatos.

La tendencia hacia la movilidad personal, en especial en los trabajadores más jóvenes continuarán haciendo menos dependientes el trabajo de que todos se reúnan en cierto momento y en cierto lugar.

La tecnología de las comunicaciones alimenta la tendencia hacia la movilidad y también hace más fácil trabajar en el extranjero, desde la casa o a través del país, tanto para los empleados como para los empleadores que puedan ajustar sus métodos de lugar de trabajo para adaptarse al empleado móvil.

Diversidad: los empleadores están conscientes de que los nuevos consumidores siempre han presentado una oportunidad para conseguir nuevos clientes y aumentar las ganancias. Existen segmentos de consumidores y negocios emergentes que todos los días se están acelerando. Las personas de diferentes culturas y preferencias están adquiriendo un mayor poder de compra; la conformación de la fuerza laboral, especialmente de las personas más jóvenes que representan el futuro de esta, es más diversa, tanto racial como étnica y culturalmente que nunca antes. Los conductores del reclutamiento de diversidad han cambiado y la conversación se ha movido del activismo y conformidad social, bajo el lema haga lo correcto y haga que lo demanden, a la apertura de nuevos mercados y mejora de los balances finales.

Flexibilidad: es la respuesta exitosa a un clima competitivo que cambia con rapidez. El candidato, visto como un agente libre, personifica esta flexibilidad en su carrera con diferentes arreglos de trabajo a través de los años, creciendo y cambiando de pericias y habilidades, acumulando experiencias y logros contra el progreso continuo dentro de su espacio laboral. La nueva organización encarna la flexibilidad de recursos de talento, la descentralización de los grupos de trabajo y una mezcla cambiante de tiempo completo, medio tiempo, contratos y temporalidad en su fuerza de trabajo. Con el crecimiento de trabajo por proyectos y la contratación temporal, la fuerza de trabajo calificada está dejando el viejo contrato laboral y se integra a la contratación flexible.

Comunidad; desde el Ágora de Atenas hasta *LinkedIn.com*, la comunidad se nos aparece en cada sede que puede. El acceso a la interconexión es la manifestación más reciente de esta sociedad, las personas quieren conectarse con personas de ideas afines y diversas, lo que implicará un enorme

atractivo para los empleadores con mentalidades de relación, las personas utilizan la comunidad para discutir dentro y fuera de las organizaciones sus roles laborales, sus ciclos de contratación, proporcionando a los posibles candidatos información relevante para su posible ingreso, al buscar conexiones confiables y formando sus propias opiniones.

Para los empleadores o reclutadores el adoptar estas prácticas se ha vuelto el método más prometedor y progresivo para encontrar a los candidatos que su empresa, consorcio o conglomerado requiere y busca, debido a los constantes cambios causados por los procesos de apertura de mercado, lo que genera nuevas demandas de trabajo que surgen en determinados sectores de actividades productivas, como consecuencia de la aparición de las nuevas necesidades en nuestra sociedad.

Los cambios económicos generan yacimientos de empleo que están asociados a mercados de trabajo con gran potencial de crecimiento, o bien eran inexistentes, como son las nuevas tecnologías de la información y comunicación, o bien son mercados muy poco desarrollados, como los trabajos relacionados con el cuidado personal.

Se cree que todas aquellas personas que sean capaces de resolver problemas y cubran las características anteriores solicitadas por los empleadores o responsables de recursos humanos tendrán empleo garantizado en un mundo desigual, bajo esta nueva lógica de empleabilidad humana se acabaron los empleos convencionales y las profesiones rígidas que han salido del mapa de la nueva división internacional del trabajo y sustituidas por trabajos establecidos por contrato, temporales y de medio tiempo.

Estos lineamientos pretenden asegurar el empleo del personal calificado y disminuir los índices de desempleo o "paro voluntario", pero la perversidad no termina ahí, se busca que las instituciones de educación superior adopten mecanismos de vinculación laboral dentro de sus planes y programas de estudio como un método de acercamiento al sistema productivo, es así como los temas que se repiten dentro de los sistemas educativos son educación para

el trabajo, la competitividad y la productividad; pareciera que ésta última estuviera condicionando la educación.

DE LA ESCUELA PÚBLICA AL MERCADO LABORAL

En los últimos años los servicios educativos se empezaron a cuestionar sobre cómo debería ser la forma adecuada de transmitir el conocimiento y los beneficios económicos que obtendrían los países a través de los sistemas educativos. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, y el Banco Mundial, BM, señalaron que una mejor educación debe estar representada de manera cuantitativa y cualitativa, que la mejora en los sistemas de educación abarcan desde los primeros años de formación hasta los últimos de la escuela profesional dado que la mejora al interior del sistema produce diversos beneficios que son trasladados de manera directa e indirecta en mayores márgenes de productividad, así como mejores sociedades (Carnoy, 2000). Este señalamiento introdujo en nuestro país una serie de cuestionamientos al sistema de educación y sus diferentes niveles, por ejemplo, se reconoció que dentro del nivel superior existe un desfase entre la oferta educativa y la demanda laboral, porque en los últimos años el número de egresados de educación superior ha aumentado por arriba del crecimiento de los puestos laborales formales, lo que ha ocasionado una oleada de empleos informales, autoempleo y desempleo en el sector económico (Llamas, 2006).

Bajo este panorama algunas de las instituciones de educación superior han formulado mecanismos de modificación en sus planes y programas de estudio estimulando la base del capital humano, es decir, incrementando la formación de competencias laborales, cursos de capacitación e intercambios académicos, con el objetivo de mejorar y abrir las oportunidades de inserción de sus egresados al ámbito laboral.

El espacio laboral también se ha transformado y no necesariamente significa que los profesionales se inserten a un consorcio o conglomerado de empresas

transnacionales o instituciones públicas, ahora las organizaciones no gubernamentales o civiles (ONG) están captando a un sector de egresados universitarios que desean otra forma de empleo y que no aceptan las condiciones que promueven los reclutadores de recursos humanos, también las oportunidades de autoempleo siguen estando presentes, aunque siendo limitadas, empiezan a tener resonancia entre la juventud universitaria.

Los programas de intercambio académico abren la posibilidad de obtener doble credencial en diferentes países; esta vinculación universitaria con otras partes del mundo ofrece una nueva forma de concebir el espacio laboral, así como los programas de posgrado para quienes desean continuar sus estudios.

Poder realizar cambios sustanciales en la currícula educativa requiere de nuevas formas de organización administrativa por parte de los académicos y directivos de las universidades, eliminar la burocratización y flexibilizar el curriculum diseñado bajo el modelo lineal y rígido; son cambios que ya se empiezan a realizar para mejorar los procesos de inserción laboral de los egresados, sin embargo, estos dos obstáculos se han convertido en los más importantes dentro de las instituciones educativas para llevar a cabo los procesos de vinculación. Sabemos que los recursos económicos con los que cuentan las instituciones de educación pública para realizar estos cambios son limitados, pero existen mecanismos de vinculación que pueden ayudar y beneficiar a los participantes, si es que realmente queremos mejorar el capital humano de nuestros egresados.

Los procesos de vinculación entre la escuela, en especial la universidad y el ámbito laboral, han dejado de ser rígidas estructuras aisladas, han entrado en un proceso de interacción en el cual los conocimientos e investigaciones básicas emanados de la universidad se pueden combinar con la innovación de los sectores laborales. Al respecto, Kline y Rosenberg (1986) señalan que el conocimiento se genera, difunde y explota a través de la vinculación de diversos agentes, produciendo un proceso de retroalimentación

para los participantes. El espacio laboral con oportunidades de innovación...

...pasa a ser considerada un proceso colectivo llevado a cabo por la empresa a través de una relación activa con otros agentes e instituciones (científicas, industriales o gubernamentales), configurando lo que se ha denominado «sistemas de innovación». Según esta visión, las universidades dejan de ser espacios aislados, activos únicamente al inicio del proceso innovador –a través de la investigación básica– y se convierten en agentes con la capacidad y necesidad de relacionarse con su entorno económico para trabajar conjuntamente en el desarrollo de innovaciones (Vega-Manjarrés;2006)

La vinculación de la universidad con el ámbito laboral puede traer mayores beneficios para los participantes; por un lado, estimula la investigación que se genera dentro de la universidad al proveer recursos clave para el desarrollo, al tiempo que permite y facilita la generación de recursos financieros adicionales, acceso a sus instalaciones y equipos que pueden estar vinculadas con los programas de investigación, así como la posibilidad de asegurar la relevancia y pertinencia de la investigación universitaria. Por otro lado, los espacios laborales ganan posicionamiento dentro de su rama laboral, al establecer en su diseño un valor a la innovación como variable estratégica en el mercado y al mismo tiempo constituye un valiosa idea-marco para el desarrollo de un tipo de aprendizaje orientado al desarrollo de la independencia y el sentido de la iniciativa. Algunas empresas que han seguido este sistema de vinculación han creado un “banco de talentos”, es decir, un inventario de nombres de personas dispuestas a colaborar al terminar sus estudios. En instituciones bancarias se ofrecen servicios de asesoría y orientación a los estudiantes en temas administrativos y financieros; en zonas rurales donde las cooperativas y las organizaciones sociales son el vínculo, los programas de

educación pueden ayudar a hacer conciencia del importante papel de las escuelas y los centros de información como palanca de desarrollo económico. En ambos casos el compartir la ciencia, la tecnología y las innovaciones no sólo modifica a los actores, sino también a la sociedad en general.

RETOS PARA UNA VINCULACIÓN EFECTIVA

Lograr una vinculación efectiva con el sector laboral es crucial para el futuro de la educación superior y para el desarrollo del país; es fundamental abrir los sistemas de enseñanza a nuevas ideas donde se pueda pensar el futuro desde el presente con formas de organización integral que permitan actuar hoy sobre el futuro, por tal motivo, las acciones que se emprendan son parte de los retos que tiene el sistema de educación.

La falta de vinculación entre la escuela y el ámbito laboral puede ser contraproducente, debido a que la escuela es el reflejo de las realidades de la vida, lo que significa que debe abrirse a las experiencias. Debe incorporar en sus procesos de enseñanza no sólo los conocimientos, sino los contactos y los proyectos colectivos. Por su parte, el ámbito laboral es quien impone un rápido cambio tecnológico y económico, donde el mundo del trabajo ha cambiado y modificado casi todas las ramas laborales radicalmente en los sectores más dinámicos de la economía, lo que habla de una fuerte segmentación en el mercado laboral con gran impacto en el empleo. Sin duda las universidades y los espacios laborales deben trabajar de manera conjunta para construir las instancias adecuadas que activen la interlocución y el intercambio permanente.

Los retos y los desafíos a los que se enfrenta el proceso de vinculación deben ser resueltos de manera interna, para después poder colaborar, estrechamente, en la obtención de los mejores resultados de ambas partes, abrirse a nuevas posibilidades y superar los obstáculos que limitan la cooperación, es un ejercicio que los integrantes deben resolver.

RETOS

La educación debe proveer a los alumnos de una amplia gama de expectativas a través de un mayor contacto con el mundo exterior, donde los alumnos puedan desarrollar una idea sobre su futuro. La cooperación entre la escuela y ámbito laboral, genera oportunidades y experiencias, así como el desarrollo de nuevas formas y fuentes de aprendizaje, pero quizá uno de los retos a los que se enfrentan los procesos de vinculación sean los prejuicios de ambas partes, acompañados de desconocimiento.

Los cambios económicos, tecnológicos y demográficos han reducido los puestos de trabajo y endurecido la competencia por obtenerlos. Las pautas tradicionales de empleo de carrera profesional han sufrido transformaciones, donde las cualidades, aptitudes y destrezas personales que actualmente se exigen para incorporarse al mercado de trabajo han dejado desfasados en buena medida los fines y los métodos de la educación y la formación tradicional.

El acceso al empleo ya no es problemático únicamente para las personas sin cualificaciones o con escasa preparación. Ahora la incorporación se ha vuelto difícil para la mayoría de las personas, en especial para los jóvenes universitarios. Una alternativa que ha surgido entre la población de egresados universitarios consiste en prolongar el tiempo de inserción al mercado laboral, debido a que los incentivos económicos no son atractivos, por tal motivo, buscan su incorporación en programas de posgrado. En los últimos años se ha generado un fenómeno cada vez más frecuente de universitarios que se convierten en “profesionales de la formación”, profesionistas que van de curso en curso persiguiendo los programas de posgrado que ofrecen beca; al término de su preparación, si es que llegan a terminar, han obtenido una serie de credenciales que los califican con doctorados o posdoctorados, pero sin ninguna experiencia laboral, lo que en ocasiones los lleva aceptar trabajos que pudieron obtener con un nivel inferior, reprimiendo a los sectores laborales

con niveles más bajos de educación y sin olvidar que durante años vivieron del patrocinio del Estado.

Esta problemática se puede solucionar al cerrar el abismo que existe entre la universidad y el ámbito laboral, se puede sacar partido de las posibilidades que ofrece el proceso de vinculación al dejar de lado las reservas mentales y los prejuicios de ambas partes.

PREJUICIOS

Uno de los prejuicios en los procesos de vinculación es sobre si la enseñanza está demasiado dirigida a la preparación o actividad laboral, se teme que se otorgue mayor importancia alguna preparación específica, una preparación encaminada con demasiado énfasis a los intereses particulares, lo que daría a los estudiantes una visión muy estrecha del mundo laboral y que no corresponde a las necesidades de movilidad geográfica y profesional.

Por su parte, las empresas ven a las universidades como empresas mal gestionadas, con frecuencia resaltan los aspectos negativos de la enseñanza y promueven actitudes de antipatía y exclusión a sus egresados.

Los resultados del proceso de vinculación no pueden valorarse a corto plazo, pues entre los participantes es indispensable que exista plena confianza para que los resultados se vean reflejados en el largo plazo, con la ayuda de mecanismos adecuados de coordinación y continuidad. La cooperación entre universidad y ámbito laboral depende en gran parte de relaciones personales: si los participantes se retiran porque están buscando otro cargo o se trasladan a otra parte, el impulso necesario para mantener esta cooperación desaparece. Es importante crear estructuras que ayuden a implantar, en ambos lados, de manera firme y estable, la motivación y la capacidad de cooperar.

Un aspecto importante en la tarea de coordinación es implicar lo más posible a los profesores de las distintas disciplinas en el proceso de cooperación

con el ámbito laboral (empresa, institución pública u organismo social). Por tal motivo se requiere de un organismo interno encargado del proceso de vinculación en ambas partes.

Para que la universidad se abra al exterior y se asocie con el ámbito laboral, es necesario crear condiciones previas de renovación e innovación dentro de la propia universidad. Hay una serie de prejuicios dentro de las universidades que obstaculizan el sentido de la innovación, como horarios rígidos, regulaciones administrativas, requerimientos curriculares inflexibles, espacio inadecuado y equipamiento. Abrirse a la flexibilidad y autonomía es indispensable para realizar esta colosal tarea. Sabemos que la colaboración entraña diferentes formas de interacción y de intercambio recíproco de información y experiencia. Se necesita de tiempo para la coordinación interna, para planificar, dialogar y organizarse de forma flexible.

Por último, el mayor reto y al mismo tiempo prejuicio de las universidades se centra en la adaptación de la currícula. La posibilidad de que las universidades se abran a su entorno puede ahora generar modificaciones en la currícula, al incorporar nuevas actividades en los entornos de aprendizaje; la principal finalidad de los cambios es la de crear vínculos reales con el ámbito laboral, sin embargo, los principales obstáculos a los que ahora se enfrenta la adaptación de la currícula educativa se centra en: la rigidez de la currícula, la falta de flexibilidad de horarios y de dirección y, el problema de reconocimiento formal de estos cursos extracurriculares a efectos de evaluaciones y de obtención del certificado de estudio.

En un mercado de trabajo cambiante no es práctico establecer un “curriculum” formativo rígido que aspire a durar indefinidamente. Las soluciones más idóneas se basan en el establecimiento de planes de estudio con programas de formación flexibles, donde cada estudiante, tras su formación inicial, pueda sumar o variar, elaborando su propia carrera profesional de acuerdo con las salidas profesionales que existan en cada momento. Un rasgo destacable de esta nueva formación profesional es su carácter

de alternancia, es decir, su capacidad de combinar los conocimientos teóricos con el “aprender a hacer” en un centro de trabajo. Este saber hacer esencialmente consiste en conocer el contexto real del trabajo y en integrar conocimientos teóricos, tecnológicos y organizativos, por tal motivo, la introducción de materias que incluyan entre sus elementos las relaciones con los espacios laborales es indispensable.

Dentro de la currícula debe abrirse un espacio donde se destaque la necesidad de informar adecuadamente sobre los empleos, las carreras y el mundo del trabajo, lo que supone, a su vez, que se muestre la utilidad de las cosas que se aprenden y que los propios profesores conozcan el mundo laboral.

No hay que olvidar que la vinculación entre ambos espacios también puede modificar el papel del profesor, al convertirlo en un actor central del proceso, su participación puede ir más allá de la organización de prácticas en los ámbitos laborales, de visitas a centros productivos y de charlas impartidas por representantes del mundo laboral. Puede ampliarse la posibilidad de que los profesores tomen parte en procesos complementarios de formación dentro de los ámbitos laborales.

En los proyectos educativos cuyo propósito es promover la iniciativa personal, como las micro y pequeñas empresas, o la formación empresarial, las empresas pueden contribuir proporcionando asesoría y orientación, o actuar como clientes.

La vinculación tiene como meta la transferencia de conocimientos en beneficio de ambos participantes, dichas transferencias a veces son más necesarias a los espacios laborales (sobre todo a las pequeñas y medianas empresas) y otras a las universidades.

LO QUE NO DEBEMOS OLVIDAR

La educación debe abarcar todas las etapas de la vida y extenderse a toda la población con fundamento en cuatro pilares: aprender a conocer, no sólo para aprender a aprender, si no para adquirir la capacidad de búsqueda y profundización del conocimiento; aprender a hacer, para poder responder a

situaciones cambiantes y trabajar en equipo; aprender a vivir juntos, en relación al respeto, la tolerancia, la diversidad, el pluralismo, la comprensión y la paz; y aprender a ser para que surja la personalidad propia, consciente, juiciosa y autónoma de cada individuo.

Teniendo presente estos cuatro pilares se buscara avanzar en el camino de hacer compatibles las necesidades económicas, propias de nuestra condición materialista, con las aspiraciones que ha formado la imaginación creadora y con la búsqueda incesante de perfeccionamiento, que ha sustentado nuestra calidad humana.

BIBLIOGRAFÍA

Carnoy, M. (2000), "Globalization and Education Reform" Nelly P. Stromquist y Karen Monkman (ed.), *Globalization and Education. Integration and Contestation across Cultures, USA*, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Kline, S. J. y Rosenberg, N. (1986), An Overview of Innovation,

en R. Landau y N. Rosenberg (eds.), *The Positive Sum Strategy: Harnessing Technology for Economic Growth*. Washington dc: National Academy Press.

Llamas, Huitrón Ignacio (2006), *El mercado de educación de los docentes*, México, UAM-PyV.

Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.

Vega, Jurado, Jaider, Manjarrés, Linay y otros (2006), *Las relaciones universidad-empresa: tendencias y desafíos en el marco del Espacio Iberoamericano del Conocimiento*, Instituto del al Gestión de la Innovación y del Conocimiento, Consejo Superior de Investigaciones Científicas y la Universidad Politécnica de Valencia, España.