



SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO: NUEVOS CONTENIDOS DEL TRABAJO, FORMAS DE EMPLEO Y HABILIDADES PROFESIONALES UNIVERSITARIAS

RESUMEN

Como parte de una investigación sobre la relación entre la educación superior y el empleo en México, aquí se presenta un avance del estudio de gabinete sobre la evidencia empírica de los nuevos contenidos de la trabajo u ocupación y formas de empleo de nivel profesional en la actividad productiva de los países altamente industrializados. El objetivo es identificar algunas de las capacidades, destrezas y habilidades de los profesionistas con formación universitaria que cobran valor por su función estratégica en el trabajo u ocupación y las formas de empleo en los sistemas productivos orientados hacia la solución de problemas, la productividad y la innovación. La discusión sobre el tema apunta indiscutiblemente en el sentido de que las organizaciones complejas características del mundo moderno operan con base en el conocimiento --- generalmente adquirido de manera formal y legitimado institucionalmente --- y al valor agregado a productos y servicios que resulta de su uso creativo. Con base en lo cual, y sin suponer una imposible e indeseable absoluta correspondencia entre la formación profesional y la demanda de empleo, se propone que los hallazgos del presente estudio en torno a las nuevas determinaciones de la ocupación y el empleo altamente especializado y la evidencia sobre las capacidades, destrezas y habilidades que se observan en países de mayor desarrollo pueden, en alguna medida, servir a las instituciones universitarias de nuestro país como referente general de la formación profesional del Siglo XXI.

Palabras clave: Educación superior y empleo, contenidos del trabajo, habilidades profesionales





INTRODUCCIÓN

En el mundo del paradigma tecnológico, de la sociedad de la información, las organizaciones productivas utilizan la inteligencia; el valor agregado proviene del conocimiento y de la creatividad: dos factores clave para la productividad y la competitividad en las sociedades altamente desarrolladas (Castells y Esping-Andersen, 1999). Este es el nuevo contexto resultante de la redefinición de los formas tradicionales de la producción industrial y de los servicios (taylorismo) con efectos en los contenidos del trabajo, las categorías ocupacionales y las formas de empleo (Handy, 1993). Se generaliza un panorama en el que un relativamente escaso número de trabajos tecnológicamente complejos requiere más conocimiento y habilidad tecnológica y tiende a ser ocupado por una pequeña proporción de personas con una alta calificación, generalmente adquirida en instituciones universitarias. Algunos de ellos se **desempeñarán como “trabajadores del conocimiento” (Lee y Vallas, 2001) que, con el apoyo de herramientas que son máquinas inteligentes y computadoras, agregan más valor que un numeroso grupo de trabajadores con poca o ninguna preparación (Aronowitz y De Fazio, 1997).**

En los diversos sectores de la producción de los países altamente industrializados se ha ido avanzando en la incorporación de las denominadas **“nuevas formas de organización del trabajo flexible” (NFOT)** así como en la inversión en máquinas inteligentes. Se generaliza un panorama en que las organizaciones tienden a ser más pequeñas, más horizontales y menos jerárquicas que las que les precedieron; que requieren menos personas pero mejor calificadas y que se apoya cada vez más en agencias y/o personal externo calificado y especializado al cual contrata coyunturalmente.

El cambio en la naturaleza del trabajo, asociado al papel estratégico del conocimiento dentro de las nuevas empresas, hace que los cada vez más escasos empleos estables de tiempo completo se concentren en unos pocos trabajadores especializados y de muy alta calificación, cuyas competencias son muy valoradas en el mercado laboral, entre los que se encuentran, naturalmente, los profesionistas con formación universitaria. Este sector juega un papel clave en la organización que los hace elementos muy valiosos y de difícil reemplazo y son objeto de un trato especial: son los que reciben los mejores salarios, estímulos e importantes prestaciones a cambio de un trabajo de alta calidad, de tiempo completo y sin límite de horario, de total compromiso y flexibilidad; es un grupo muy costoso, por lo





que cada vez es más pequeño y tiende a estar integrado sólo por los que pasaron estrictos criterios de selección de la empresa (Handy, 1993; Navarro, 1999).

No todos los profesionistas logran emplearse como personal de base de las empresas como trabajadores del conocimiento; la gran mayoría de los profesionistas y técnicos especializados trabajan principalmente fuera de las organizaciones, vendiendo sus servicios como trabajadores externos, ya de manera independiente o como miembros de pequeñas organizaciones de asesoría altamente especializadas, algunas veces efímeras y coyunturales, o bien se recurrirá al autoempleo, desempeñando frecuentemente actividades más tradicionales y rutinarias.

El agotamiento de las formas tradicionales del trabajo y el empleo, así como el auge de la organización del trabajo flexible, imprimen un nuevo carácter al ejercicio de las profesiones y a sus formas de empleo. La importancia estratégica de los profesionistas con calificaciones universitarias entre los trabajadores del conocimiento parece radicar no sólo en la posesión de conocimiento y habilidades técnicas sino en el valor agregado a productos y servicios resultante de su empleo eficaz y creativo como medio de producción a través del procesamiento de información, la resolución de problemas y la producción de nuevo conocimiento en un contexto de diversificación de las formas del empleo en el mercado de trabajo. Desde nuestra perspectiva, los procesos de cambio en la actividad productiva de las sociedades más avanzadas sobre la actividad de los trabajadores del conocimiento, entre los que se encuentran los profesionistas universitarios, pueden actuar como referente general de la formación de éste nivel.

Aquí describiremos brevemente las características más generales de este proceso de transformación productiva, los nuevos contenidos del trabajo y las formas de empleo de nivel profesional, así como los rasgos fundamentales de las capacidades, destrezas y habilidades de los profesionistas con formación universitaria que cobran valor por su función estratégica en el trabajo de las sociedades más avanzadas.

A) Sobre las nuevas formas de organización del trabajo.

Desde mediados de la década de los años 70 emergen nuevas tendencias que marcan el inicio de una ruptura con muchos de los elementos característicos de la industrialización y del consumo masivos: los grandes complejos industriales, el trabajo obrero, el empleo de tiempo completo, las burocracias





centralizadas de dirección, los mercados masivos de productos estandarizados baratos, el Estado benefactor, entre otros (Amín, 1996) . Es decir, entra en crisis el modelo clásico de desarrollo industrial basado en la Organización Científica del Trabajo (OCT) consistente en: parcelación máxima del trabajo; distribución de los obreros en puestos individuales sujetos a la ejecución de un número restringido de movimientos en poco tiempo y, por otra parte, en la conexión de todos los puestos individuales por medio de una banda transportadora de los productos a elaborar con un ritmo particular. La rigidez y estructura jerárquica de tales principios de la OCT y del llamado Taylorismo pierden terreno al representar barreras a la eficientización de la productividad industrial.

Se experimenta un proceso de reintegración de las funciones laborales anteriormente diferenciadas en la división del trabajo en el ámbito productivo directo por especialidades y funciones, y de manera paralela se da un incremento en la diferenciación en la división del trabajo en el ámbito indirecto (Pries, 1995).

DIFERENCIACIÓN E INDIFERENCIACIÓN: EL PAPEL DEL EXPERTO PROFESIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL

La indiferenciación en la división del trabajo industrial se manifiesta en la permeabilidad de la línea que divide a legos y expertos y que los acerca en el trabajo en equipo.

La diferenciación por su parte se acompaña de una ampliación en las formas que adquiere la ocupación profesional. Al interior de la empresa surgen nuevos espacios para expertos que se encargan de la economía de la empresa; de la rentabilidad y eficiencia de un producto, de un departamento o de un proyecto, etc.

Se generan también nuevos espacios de ocupación externos a la empresa cuya creciente presencia rebasa una tradicional asesoría especializada. Ahora la subcontratación (outsourcing) o proveeduría de servicios profesionales externos a la empresa adquiere una diversidad de actividades como pueden ser las de diseño/supervisión/puesta en marcha de sistemas de fabricación, de control industrial y de técnicas computacionales; asesores en materia de desarrollo organizativo; en actividades de capacitación, e incluso en las medidas encaminadas a desarrollar una identidad corporativa (Pries, 1995).





En este campo de asesoría externa a la empresa participan distintos tipos de profesionistas, por ejemplo economistas especializados en empresas, especialistas en computación, ingenieros con especializaciones en economía, psicólogos del trabajo, etc. Estos saberes se diferencian y amplían tanto que su participación se vuelve crecientemente imprescindible para las empresas de todos los tamaños. Su importante presencia conlleva a que el saber experto relativo a la modernización productiva se pluralice.

Se da una cierta tendencia, particularmente en las grandes y medianas empresas, que se **"...manifiesta en el reclutamiento de 'expertos' de las ciencias sociales, que fungen como asesores para el trabajo en equipo... en la representación de intereses (de la empresa) como en los departamentos de personal..."** (Pries, 1995: 95), pero también participan en comités de la empresa para el estudio de situaciones de futuros de mercado para sus productos o de la situación de los trabajadores de las empresas en países subdesarrollados.

La indiferenciación y la diferenciación se acompañan de una ampliación de las formas de ocupación o actividad profesional pero también de las formas que adquiere el empleo de éste nivel.

Tanto al interior de la empresa como en la subcontratación externa de servicios profesionales de asesoría individual, en equipos interdisciplinarios y a través de redes se hace cada vez más evidente.

Al interior de la empresa cobran relevancia las modalidades de trabajo en equipo o en redes de tipo interdisciplinario por la cada vez más estrecha colaboración entre las áreas (de procesamiento de datos, de organización, el departamento de personal) y los departamentos especializados (responsables de proyectos, procesos, productos), que hace necesario que se tenga un conocimiento básico de los ámbitos con los que interactúan y que les son ajenos.

En relación a la subcontratación externa de servicios profesionales, surgen pequeños grupos de consulta y asesoría a las empresas que conjugan a un equipo de profesionistas de diversas disciplinas (ingenieros, especialistas en procesamiento electrónico de datos e información pero también sociólogos y economistas). Estos grupos se constituyen en una especie de red temporal y hasta efímera, con el objeto de ocuparse, por un tiempo específico, de algún proyecto en particular, para disolverse al concluir éste y reintegrarse con otros miembros si existe una nueva demanda de sus servicios (Gee et al., 2002; Castells y Esping-Andersen, 1999).





EL PAPEL DEL EXPERTO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS

El aumento en la demanda de servicios parece ser un rasgo que caracteriza a las sociedades modernas, lo que tiene un impacto favorable sobre las profesiones relacionadas con las tecnologías de la comunicación y la información, con el conocimiento.

No obstante, la polarización de las calificaciones y la creciente segmentación de los mercados laborales en el marco de las nuevas formas flexibles de organización del trabajo ha ido cobrando fuerza con el paso del tiempo hasta la actualidad. Al parecer la demanda de trabajadores es mayor para quienes realizan servicios rutinarios y personales con niveles bajos y medios de formación. La demanda ha sido menor para los denominados analistas de símbolos o trabajadores del conocimiento (Arnold, 1999; Gee, et.al., 2002).

En su gran mayoría, los trabajadores del conocimiento son graduados universitarios (Lee y Vallas, 2001) y muchos de ellos tienen posgrados. Forman parte de una minoría que ha tenido que competir para formar parte del selecto grupo. También hay una proporción considerable de abogados, contadores y profesionistas de las más diversas especialidades disciplinarias que desempeñan tareas más rutinarias y tradicionales que no requieren el despliegue de prácticas muy sofisticadas ni asumir mayores responsabilidades.

Por su parte, al selecto grupo de trabajadores del conocimiento corresponde la realización de actividades estratégicas de identificación y resolución de problemas; involucra la manipulación de símbolos tales como datos, palabras, representaciones orales y visuales. Resuelven, identifican y manejan problemas por medio de la manipulación de símbolos. Simplifican la realidad en imágenes abstractas que pueden ser resueltas, juzgadas y experimentadas comunicándolas con otros especialistas y posteriormente regresarlas transformadas a la realidad; sus herramientas son el conocimiento y las ideas para realizar rompecabezas conceptuales (Gee et al., 2002).

Estos trabajadores rara vez entran en contacto directo con los últimos beneficiarios de su trabajo; frecuentemente tienen socios o asociados más que jefes y supervisores; sus salarios son cambiantes pero no están relacionados directamente con la cantidad de tiempo o de trabajo que invierten, sino que dependen más de la calidad, originalidad, inteligencia y, eventualmente, de la velocidad con la que





identifican, resuelven y manejan los problemas nuevos, es decir, con el valor agregado resultante del uso creativo e innovador de su conocimiento.

De forma similar a lo que ocurre en el sector industrial, los profesionistas de los servicios que se desempeñan como trabajadores del conocimiento suelen formar parte de un pequeño y selecto grupo que trabaja al interior de las empresas, o bien de manera independiente o en pequeños equipos o redes externas que pueden estar conectados a grandes organizaciones, incluyendo redes mundiales. El trabajo en equipo es central; la mayor parte del tiempo y de los costos se invierten en la conceptualización del problema, la búsqueda de una solución y la planeación de su ejecución sobre la premisa de la innovación.

SOBRE LAS CAPACIDADES, DESTREZAS Y HABILIDADES ESTRATÉGICAS DE LOS TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO

La flexibilidad y el cambio son elementos estratégicos en las nuevas formas de producción. La **“capacidad experta” ya no se concibe como un producto sino como un proceso continuo de aprendizaje** y enfrentamiento de problemas para su resolución. Esto hace necesario que se desarrolle la habilidad para trabajar, como vimos anteriormente, de formas no convencionales ni rutinarias, para enfrentar problemas cada vez más exigentes y complejos y para la innovación, para agregar valor a productos y servicios por medio de un uso creativo del conocimiento.

Por considerar que pueden jugar como referente general de los procesos formativos de nivel universitario, a continuación identificamos de manera puntual algunas de las capacidades o **“competencias” que destacan entre los trabajadores del conocimiento** que se desempeñan en la actividad económica de las sociedades más avanzadas:

- Inteligencia reflexiva y estratégica, entendida fundamentalmente como una actitud de alerta frente al cambio, visión estratégica, toma de decisiones sobre la marcha;
- Capacidad para trabajar en colaboración, en equipos; para producir resultados, para añadir valor por medio del conocimiento y la comprensión;
- Capacidad para hacer planteamientos globales y solucionar problemas;





- habilidades de sociabilidad;
- capacidad para asumir responsabilidades;
- habilidad de adaptación a diferentes tareas;
- habilidad para pensar y actuar en función de las exigencias y necesidades del cliente y la calidad;
- capacidad de organización autónoma del trabajo;
- capacidad para solucionar problemas ante lo inesperado;
- habilidad para el despliegue de calificaciones amplias e interdisciplinarias;
- capacidad para el aprendizaje con guía propia, orientado a proyectos;
- competencias en relaciones humanas;
- habilidades para la verbalización de las tareas y el razonamiento;
- capacidad para concebir y expresar soluciones;
- capacidad y disposición al aprendizaje continuo (Arnold, 1999; Gee et.al.202).

CONSIDERACIONES FINALES

El agotamiento de las tecnologías tradicionales de producción industrial, y la creciente tecnologización e instauración de nuevas formas flexibles de producción y organización del trabajo, le han conferido una importancia estratégica al experto profesional en el desempeño de actividades que requieren cantidades crecientes de conocimiento y de habilidades técnicas. Esto no sólo por ser los responsables directos de las tareas de procesamiento de información, resolución de problemas y producción de nuevo conocimiento, sino por su papel en la toma cada vez más amplia de decisiones clave para la competitividad de la empresa en los diversos sectores económicos (Benson y Brown, 2007).

La herramienta principal para la realización de su trabajo es el conocimiento, y su tarea central es generar ideas. Estos trabajadores del conocimiento agregan valor a la empresa y sus productos por medio de ideas, análisis, juicios, capacidad de síntesis y diseños.





México está en la ruta de las nuevas determinaciones de la modernización de la actividad productiva.

En este sentido, lo que ya se observa en las economías más desarrolladas del mundo contemporáneo prefigura, en cierta medida, algunos de los caminos por los que ya transita nuestro país, aunque de manera poco homogénea. Al respecto, se ha documentado la coexistencia de formas tradicionales y flexibles de producción y de organización del trabajo, así como que son particularmente las empresas industriales altamente productivas y dinámicas tecnológicamente de nuestro país, las que parecen estar inmersas en un proceso de flexibilización de la organización del trabajo (De la Garza, 1998; 2002 y 2009; Zenteno, 2002; Carrillo y Hualde, 2009).

Lo anterior nos permite suponer que no es despreciable conocer la experiencia vivida en las sociedades más desarrolladas en tanto que puede ofrecer elementos que sirvan a las instituciones universitarias para formar a los cuadros de expertos profesionales de una actividad económica donde cobra una fuerza estratégica el conocimiento experto, altamente especializado y la pericia tecnológica. Es decir, donde parece aumentar la legitimidad y relevancia del conocimiento científico adquirido de manera formal en las instituciones universitarias.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Arnold, Rolf. (1999). Cambios tecnológicos y organizativos en la formación profesional en sociedades europeas en Guillermo Labarca, Formación y empresa (pp. 59-97). Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Aronowitz, Stanley y William de Fazio. (1997). The New Knowledge Work. En A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown y A. Stuart Well (eds.), Education: culture, economy and society (pp. 193-206). Nueva York: Oxford University Press.





Benson, John y Michelle Brown. (2007). "Knowledge Workers: What keeps them committed; what turns them away", *Work Employment Society*, vol. 21, núm. 1, pp. 121-141, en: <http://www.wes.sagepub.com> (consulta: 25 de enero de 2008).

Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde. (2009). Potencialidades y limitaciones de sectores dinámicos de alto valor agregado: la industria aeroespacial en México. En Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, vol. I (pp. 373-396). Buenos Aires: CLACSO.

Castells, Manuel y Gosta Esping-Andersen. (1999). *La transformación del trabajo*. Barcelona: Los libros de la Factoría.

De la Garza Toledo, Enrique (coord.). (1998). *Modelos de industrialización en México*. México: UAM Iztapalapa.

----- (2002). La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis). En Brígida García Guzmán (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI* (pp. 375-404). México: El Colegio de México.

----- (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, vol. I (pp. 111-140). Buenos Aires: CLACSO.

Gee, James Paul, Glynda Hull y Colin Lankshear. (2002). *El nuevo orden laboral. Lo que se oculta tras el lenguaje del neocapitalismo*. Barcelona: Ediciones Pomares.

Handy, Charles. (1993). *La edad de la insensatez. Futurología de la administración*. México: Ed. Limusa.

Lee Kleinman, Daniel y Steven P. Vallas. (2001). Science, Capitalism, and the Rise of the 'Knowledge Worker': The changing structure of knowledge production in the United States. *Theory and Society*, núm. 30, 451-492.





Navarro, Pedro. (1999). El futuro del empleo. Barcelona: Ed. Galaxia Gutenberg.

Pries, Ludger. (1995). La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre la "sociedad del riesgo". México: UAM.

Zenteno Quintero, René Martín. (2002). Tendencias y perspectivas en los mercados de trabajo local en México. En Brígida García Guzmán (coord.), Población y sociedad al inicio del siglo XXI (pp. 283-318). México: El Colegio de México.

