

**FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA:
MEGATENDENCIAS, EMPLEABILIDAD Y PERFORMANCE**

**CONSTANT VOCATIONAL TRAINING :
MEGATRENDS, EMPLOYABILITY AND PERFORMANCE**

**Dr. Carlos A.
Bernaola**

Los recientes adelantos de la ciencia y tecnología brindan enormes oportunidades para el desarrollo humano; pero el logro de esa potencialidad, está en función de cómo apliquemos dicha tecnología. Es por ello, que el Siglo XXI es definido como la sociedad del conocimiento donde las ventajas competitivas entre países y bloques económicos se darán en función al capital intelectual, a la información y a la tecnología. No solo la velocidad de la creación del conocimiento se ha multiplicado, también se han multiplicado los medios donde conseguir el conocimiento

El profesional que no se actualiza en su campo de conocimiento y que no se capacita para el dominio de determinados procedimientos y técnicas que permitan mejorar su formación profesional no tiene posibilidades de desarrollo efectivo en el plano personal, ni en el laboral. Un sujeto que no inicia por sí mismo un proceso de autoformación profesional difícilmente puede llegar a ser autónomo e independiente como persona y como profesional; debido a que la autoformación no nace como iniciativa de un sujeto si no existen en su entorno las condiciones que la incentiven.

La tendencia de contratación de personal en las grandes empresas ha migrado a terrenos diferentes, ya no solo contratan al personal por sus habilidades, ahora valoran el conocimiento que posee la persona. Éstos conocimientos solamente son adquiridos, a través de procesos formativos educacionales, con un planeamiento estructurado, sistemático y organizado, siempre y cuando estos conocimientos hayan sido asimilados por el participante; porque en algunas ocasiones, la participación del educando, es solamente con fines curriculares y su presencia física se encuentra equidistante del ambiente educativo., en especial, cuando se tiene la suerte de contar con un empleo permanente.

Palabras claves: megatendencias, empleabilidad.

Los recientes adelantos de la ciencia y tecnología brindan enormes oportunidades para el desarrollo humano; pero el logro de esa potencialidad, está en función de cómo apliquemos dicha tecnología. Es por ello, que el Siglo XXI es definido como la sociedad del conocimiento donde las ventajas competitivas entre países y bloques económicos se darán en función al capital intelectual, a la información y a la tecnología. No solo la velocidad de la creación del conocimiento se ha multiplicado, también se han multiplicado los medios donde conseguir el conocimiento

El profesional que no se actualiza en su campo de conocimiento y que no se capacita para el dominio de determinados procedimientos y técnicas que permitan mejorar su formación profesional no tiene posibilidades de desarrollo efectivo en el plano personal, ni en el laboral. Un sujeto que no inicia por sí mismo un proceso de autoformación profesional difícilmente puede llegar a ser autónomo e independiente como persona y como profesional; debido a que la autoformación no nace como iniciativa de un sujeto si no existen en su entorno las condiciones que la incentiven.

La tendencia de contratación de personal en las grandes empresas ha migrado a terrenos diferentes, ya no solo contratan al personal por sus habilidades, ahora valoran el conocimiento que posee la persona. Éstos conocimientos solamente son adquiridos, a través de procesos formativos educacionales, con un planeamiento estructurado, sistemático y organizado, siempre y cuando estos conocimientos hayan sido asimilados por el participante; porque en algunas ocasiones, la participación del educando, es solamente con fines curriculares y su presencia física se encuentra equidistante del ambiente educativo., en especial, cuando se tiene la suerte de contar con un empleo permanente.

Palabras claves: megatendencias, empleabilidad.

INTRODUCCION

En el mundo tan cambiante como el nuestro, no solo se necesita de habilidades y destrezas, sino que estas deben estar en función a la evolución del conocimiento, porque las competencias laborales son características peculiares de las personas, están en las personas y se desarrollan con las personas, de acuerdo a las necesidades de su contexto económico, social, cultural, de sus aspiraciones y motivaciones.

Uno de los compromisos más serios que nos corresponde asumir desde que comenzamos nuestra vida laboral, es precisamente el mejoramiento continuo de nuestras competencias orientadas al trabajo. Pero, muchas veces no contamos con un Proyecto de Vida Profesional y al no contar con una línea de desarrollo

personal ni laboral, permanecemos ajenos a los cambios que se vienen produciendo en el contexto laboral actual. Únicamente a través de este compromiso en el ámbito personal, podremos prepararnos de manera responsable para convertirnos en personas con alto nivel de empleabilidad, “apetecibles” para los mercados de empleo.

La formación profesional continua es desde luego, una herramienta importante para incrementar el nivel de empleabilidad y probablemente la más usada para actualizar conocimientos; pero, no necesariamente es la solución al problema de carencia de empleos que existen en nuestro país.

En el actual contexto, el empleo ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias, su conservación requiere de una actitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas; de ahí la priorización de la empleabilidad, la misma que debe estar relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes de su medio ambiente y que puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos.

Los considerables cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos que influyen en el futuro de las empresas y personas son producto de las mega tendencias. Es por ello, que resulta imprescindible en el ámbito educativo de enseñanza superior la orientación de los educandos hacia la incorporación y/o actualización de conocimientos de manera continua.

Si bien es cierto, que los jóvenes son el futuro de una nación, los jóvenes no encuentran empleo porque no cuentan con experiencia laboral y de allí nace esta interrogante: ¿cómo pueden obtener experiencia laboral, si no se le permite la consecución del empleo? En contraposición a lo expresado, si encuentran empleo la contraprestación económica es mínima y solo le permite cubrir algunas necesidades básicas.

No obstante, todos los gobiernos de turno han expresado la voluntad política de “apostar por los jóvenes”, pero ello no solo debe ser expresado con una voluntad política, sino aplicarse en una situación real.

Con el presente trabajo de investigación se pretende acumular una mayor evidencia empírica sobre la importancia de la formación profesional y su impacto en los niveles de empleabilidad. Pero, lamentablemente, la realidad económica y social es equidistante entre los aspectos teóricos y la práctica cotidiana, debido a las exiguas remuneraciones que en

ocasiones se percibe en el ámbito laboral, lo que generalmente incide en la priorización de los gastos familiares, en contraposición a la inversión económica en estudios formativos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida la calidad de los ingresos que perciben los jóvenes profesionales en nuestro país, influye en la priorización de su formación profesional continua?

METODOLOGÍA

El método utilizado es inductivo y analítico. Es inductivo, porque el proceso de conocimiento de la investigación se inicia con la observación de fenómenos particulares, que permite llegar a conclusiones de premisas de carácter general.

Es analítico, porque su desarrollo nos facilita la identificación de cada una de las partes que caracteriza una realidad existente entre los futuros jóvenes profesionales.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo de estudio comprende los jóvenes universitarios en etapa de formación en pre grado de las universidades de Lima.

La muestra de estudio comprende a 160 alumnos universitarios en proceso de formación profesional de universidades particulares del país.

TÉCNICAS

1. La entrevista
2. El cuestionario por encuesta

CONCLUSIONES

1. La carencia de empleo con ingresos dignos de los jóvenes profesionales constituye un factor limitante en la formación laboral continua, y en ocasiones es materia de deserción de algunos estudios de capacitación iniciados.

2.-Las diversas modalidades de contrato laboral utilizadas en nuestro país, no constituye una garantía de empleo permanente y/o renovación del contrato, lo que impide proyectar de manera real un futuro profesional, debido a la priorización en los gastos familiares

3.-La asimilación de consecuencias futuras es lo que motiva a los jóvenes profesionales a recurrir a fuentes de financiamiento para la continuidad de los estudios post graduales y tentar un horizonte de posicionamiento posterior

4.-No necesariamente, la formación profesional permanente es garantía de la consecución de un empleo digno en el futuro. La educación continua solamente constituye una herramienta que posibilita la oportunidad del empleo, en caso de que exista esa oportunidad.

5.- La formación profesional continua no es la solución integral a la falta de empleo en nuestro país. La falta de empleo es un problema social que está generando divisionismo entre los que tienen la suerte de tener empleo y los que pugnan por conseguirlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hassan, A.(2005) *Evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación*. España: CEDEFOP. (Centro de Formación Profesional).

Gonczy, A. (2003) *Enfoques de Educación y Capacitación basada en Competencia-La experiencia Australiana*. CINTEFORT/OIT

López, F. (2006) *La gestión de la calidad en la educación*. Madrid, España: La Muralla.