

Educación superior y mundo laboral

Gustavo Cáceres Cruz¹

Hasta hace algunos años, era perfectamente posible que una persona iniciara su vida laboral incorporándose a una determinada empresa o institución, pudiendo planificar su futuro suponiendo que, con muchas probabilidades, podría jubilarse en esa misma empresa. En la actualidad, la situación anterior es una rara excepción, siendo bastante común que la mayoría de las personas tenga una apreciable cantidad y diversidad de empleos a lo largo de su vida laboral. La formación que reciben los nuevos profesionales y técnicos debe considerar las competencias básicas necesarias que le permitan adaptarse a múltiples y variados desempeños laborales.

Introducción

La discusión sobre la imperiosa necesidad de vincular el mundo laboral con la educación se ha instalado definitivamente en la agenda de los temas trascendentes que se relacionan con el desarrollo económico social de los países, a inicios del siglo XXI.

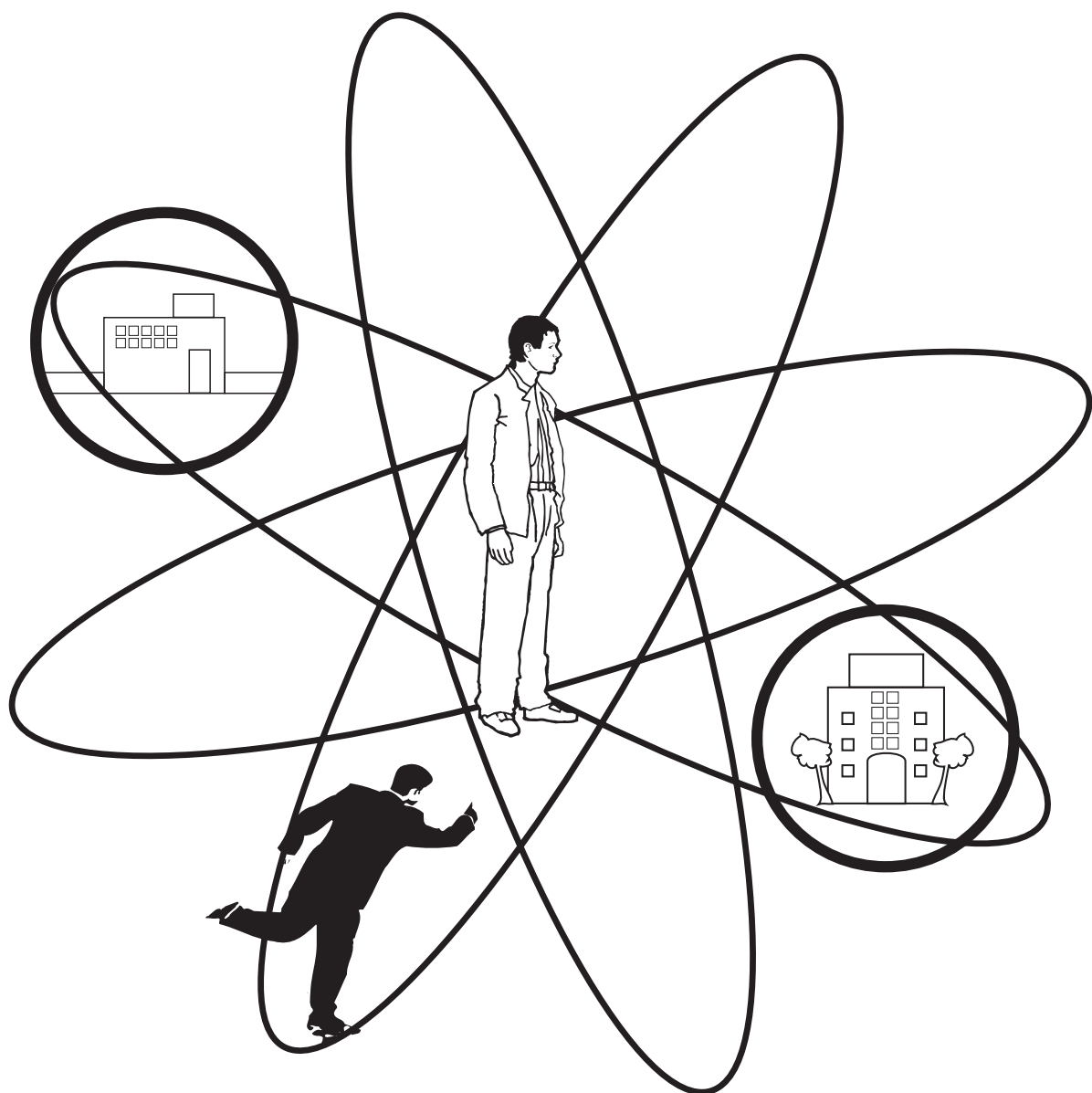
Históricamente, en la conformación de los Estados de la América Latina, la educación jugó el papel crucial de “generador de sociedades”. La formación de quienes tuvieron la responsabilidad de constituir las naciones, desde la gesta independentista hasta nuestros días, fue el rol más destacado de la educación.

En el siglo XX, a partir de los años 40, irrumpen en el escenario educativo las instituciones de formación profesional, como una respuesta a la creciente demanda de mano de obra mejor calificada y que estuviera en condiciones de contribuir al aumento de la eficiencia productiva, en el marco de un modelo de desarrollo económico basado en la sustitución de importaciones. Este proceso tuvo su momento más relevante en la década de los

60, cuando los Estados crearon y consolidaron instituciones de capacitación profesional en prácticamente todo el continente.

En las décadas posteriores, las economías latinoamericanas se sumen en una profunda crisis provocada por la enorme deuda externa que sobrepasó con creces la precaria capacidad de pago de estos países. A fines de los 80 e inicios de los 90, el modelo de desarrollo económico basado en la progresiva sustitución de los productos importados, que la Cepal se había encargado de promover, entró en una etapa de cuestionamiento, debido a que se entendía que ya se había agotado y sus resultados estuvieron muy lejos de acercarse a los esperados. La industrialización no logró consolidarse, convirtiéndose en una pesada carga para la sociedad, producto de las cada vez mayores protecciones que exigía para poder sobrevivir. De este modo surge un nuevo modelo que se basa en la apertura de las economías, iniciándose un vertiginoso proceso de globalización que más tarde a permeado la mayoría de los ámbitos de la sociedad.

1. Gustavo Cáceres es Jefe del Componente de Formación Técnica Superior del Programa MECESUP del Ministerio de Educación.



Este proceso de apertura económica, ha sido fortalecido con la incorporación de nuevas tecnologías, especialmente en el área de la información y de las comunicaciones, lo que ha ido transformando el mundo en una “aldea global”.

En este nuevo contexto, los desafíos de la educación en general, y de la educación técnica en particular, están representados por su papel en la formación de profesionales y técnicos que tengan la capacidad y las competencias para enfrentarse ante un mundo en continuo cambio, que exige un permanente crecimiento de la productividad que permita a las empresas obtener ventajas competitivas en los mercados internacionales.

Evolución reciente del sector educacional

La educación constituye una de las áreas de mayor importancia para sustentar el desarrollo individual y de las sociedades, contribuyendo de manera fundamental al crecimiento económico al tiempo que, la equidad en su acceso, posibilita la reducción de las desigualdades sociales y la superación de la pobreza. La vinculación entre igualdad y crecimiento basada en el desarrollo de los recursos humanos, le resta sustentabilidad a la opción de crecimiento económico en condiciones de inequidad.

En este sentido, la educación superior juega un rol estratégico, permitiendo crear las condiciones para la movilidad socio-económica de importantes sectores de la población. A modo de antecedente, es preciso señalar algunas cifras estadísticas que caracterizan este sector de la educación y que ayudan a una mejor comprensión de la evolución que ha experimentado en la última década.

La estructura del sistema educacional chileno señala, en primer lugar, la existencia de una educación pre-escolar, seguida de una educación básica de ocho años y luego una educación media de dos años, la cual se diversifica posteriormente en científico-humanista y técnico-profesional, con una duración de dos años, cuyo cumplimiento es requisito para acceder a la educación superior. Este último nivel, de acuerdo a la ley orgánica constitucional de enseñanza (LOCE), está formado por tres tipos de instituciones educativas: los centros de formación técnica, que están autorizados sólo para otorgar títulos de técnicos de nivel superior; los institutos profesionales, que están facultados para otorgar títulos de técnicos superiores y profesionales que no requieran licenciatura previa; y las universidades, que pueden otorgar grados y todo tipo de títulos, esto es, de técnicos superiores, profesionales con y sin licenciatura y académicos. Finalmente, se encuentra el nivel de la educación de postgrado, que está radicada en las universidades, siendo las únicas instituciones facultadas para otorgar grados de doctor o magíster.

Para el año 2000, la cobertura de la educación básica era prácticamente total y la de la educación media se situaba por sobre el 84% de la población en edad escolar. La educación superior atendía alrededor de un 31,5% de la población entre 18 y 24 años, encontrándose un 70% matriculado en las universidades, un 18% en institutos profesionales y un 12% en centros de formación técnica. Por su parte, el promedio de escolaridad de la población de 15 y más años alcanzó en 2000 a 9,8 años de estudios².

En el sector de la educación superior, a partir de 1990 hasta el año 2000, la evolución del

número de centros de formación técnica (CFT) evidencia una disminución de 161 instituciones a 116, enmarcado en un proceso que bien podría calificarse como de auto ajuste, sin que el Estado haya tenido una participación importante, ya que el cierre de instituciones se debió principalmente a decisiones tomadas por los propios CFT. Para ese mismo período, la cantidad de universidades creció desde 60 a 64 instituciones, mientras que disminuyeron de 81 a 60 los institutos profesionales.

La matrícula para toda la educación superior, entre los años 1990 y 2000, aumentó desde 245 mil a 452 mil estudiantes³, manteniéndose esa tendencia hasta situarse en 2002 en una cifra cercana a los 500 mil estudiantes matriculados. Las universidades han aumentado su matrícula en dos y media veces, de 127 mil a 319 mil; los institutos profesionales lo han hecho al doble, desde 40 mil a 80 mil estudiantes. Sin embargo, los CFT han visto disminuir su matrícula desde 77 mil a 53 mil estudiantes⁴, situación que ha tendido a estabilizarse e incluso ha dado muestras de recuperación en el año 2001, alcanzando cerca de los 54 mil alumnos. La cantidad de estudiantes de post grado aumentó de 2.100 a 5.700, entre los años 1990 y 1996⁵, alcanzando a los 7.705 alumnos en 2000.

En las carreras técnicas de nivel superior, la matrícula total durante el período 1991 a 2001, se incrementó débilmente desde 77 mil a 80 mil estudiantes. Mientras en los CFT se verificaba una importante disminución en la matrícula, en el resto de las instituciones de educación superior experimentó un considerable aumento, especialmente en las universidades del Consejo de Rectores, y en menor medida en las universidades privadas e institutos profesionales, creciendo en total desde 11 mil a 26 mil estudiantes⁶, en el mencionado período.

La matrícula durante los últimos años manifiesta una tendencia a la disminución relativa en las áreas de educación, ciencias básicas y tecnologías, mientras que se ha producido un aumento en las carreras de menor costo, entre ellas las de administración y comercio y

2.- Encuesta CASEN 2000, Ministerio de Planificación.

3.- Compendio de Información Estadística Educacional Año 2000, Ministerio de Educación.

4.- En 1993 la matrícula de los CFTs alcanzó su máximo, situándose en 83 mil estudiantes, mientras que en 1999 se verificó su mínimo, para el período, alcanzando a poco más de 50 mil estudiantes.

Fuente: Compendio de Información Estadística Educacional Año 2000, Ministerio de Educación.

5.- Plan de Implementación del Proyecto MECE Educación Superior, División de Educación Superior, Ministerio de Educación, 1998.

6.- Cifras provisionales. Componente Formación Técnica Superior del Programa MECESUP, División Educación Superior, Ministerio de Educación

ciencias sociales. Se constata, en efecto, un aumento de profesionales en carreras tales como ingeniería comercial, periodismo y psicología.

Las nuevas tendencias en el mundo laboral

Durante las últimas décadas los procesos de apertura en las economías de la inmensa mayoría de los países se han intensificado, traduciéndose en un proceso de continua y acentuada globalización, caracterizada por la progresiva liberalización del comercio, de las inversiones y de los flujos de capital, involucrando economías con diversos grados de industrialización. Como consecuencia, el comercio mundial ha evidenciado un rápido crecimiento y los flujos de capital han experimentado un creciente aumento, produciéndose mayores grados de interdependencia entre las economías.

Los mercados del trabajo, especialmente de los sectores productores más modernos de la economía, se encuentran cada vez más interconectados, por lo que esta situación afecta en mayor proporción a los países industrializados que aquellos países en desarrollo. Sin embargo algunos predicen el surgimiento de un mercado laboral planetario, en el cual compiten las naciones con su mano de obra⁷, para ganar las preferencias de las inversiones que posibiliten un mayor crecimiento de sus economías.

En la medida en que la competencia es cada vez más severa, se precisa formular estrategias de desarrollo que consideren como uno de los factores cruciales de éxito, el aumento de la productividad, y por consiguiente el mejoramiento en los niveles de competitividad de los diversos sectores productivos.

Tanto los países como sus empresas productivas de bienes y servicios, se han visto obligados a emprender procesos de rápida y continua adaptación de sus prácticas y estructuras organizacionales, como una forma viable que les permita enfrentar adecuada y oportunamente estos nuevos y cambiantes escenarios, Asimismo, en estos procesos es necesario con-

siderar la vertiginosa velocidad con que se producen los cambios tecnológicos, especialmente en el ámbito de las comunicaciones y de la información, producto de un cada vez mayor conocimiento científico, consecuencia de la permanente necesidad de mejorar las ventajas sobre los competidores.

Sin embargo, no basta sólo con tener acceso a las nuevas tecnologías. Las organizaciones deben disponer de los recursos humanos que reúnan los conocimientos y las competencias que les permitan responder adecuadamente a las demandas de su entorno. Surgen nuevas exigencias para poder desempeñarse en las organizaciones que continuamente deben adaptarse al medio en que están insertas. Los individuos deben desarrollar actitudes proactivas, demostrando poseer las competencias necesarias que se requieren para formular soluciones creativas e innovadoras, ante los permanentes y variados problemas que les corresponde enfrentar.

La OIT destaca a Chile como uno de los países en que excepcionalmente han crecido relativamente el empleo, el valor agregado, los ingresos reales y la productividad, desde mediados de la década de los ochenta, puesto que la mayoría de los países latinoamericanos, que forman parte de las economías en desarrollo, muestran una tendencia decreciente en dichas variables⁸, posicionándose como un país económicamente emergente y atractivo para los inversionistas.

Cambios en el mercado laboral

Entre los fenómenos que reflejan los progresivos y continuos cambios en el mercado laboral, se evidencian los procesos de flexibilización interna y flexibilización externa, también denominada desregulación⁹.

La flexibilización interna del mercado laboral se relaciona con la polifuncionalidad de los trabajadores, quienes deben realizar una mayor variedad de tareas y funciones. Las jornadas de trabajo cada vez son más flexibles, extendiéndose con mayor frecuencia la contratación por jornadas parciales, reemplazan-

7.- El Empleo en el Mundo 1996/97: Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización. Un Informe de la OIT. Ginebra. 1996.

8.- Idem 4.

9.- Género, flexibilización e inserción laboral femenina: Una perspectiva sindical desde el Mercosur. Alma Espino. Análisis Laboral N°8. Publicaciones 1999. Friedrich Ebert Stiftung-CEAM.

do los tradicionales contratos a jornada completa. Las remuneraciones por desempeño son una modalidad que se está difundiendo cada vez más en el mercado laboral, donde se requiere que los ingresos percibidos por los trabajadores tengan una relación directa con la calidad de su desempeño. Se verifica un aumento en la demanda por trabajadores que tengan la capacidad de adaptarse con rapidez y eficiencia a los cambios que experimenta el sector productivo.

La flexibilización externa, por su parte, es un fenómeno que se vincula fundamentalmente con la institucionalidad, la normativa y las políticas laborales vigentes, la cual también está inducida por los cambios legislativos o bien por la ausencia de iniciativas, afectando las condiciones de protección laboral.

Una alternativa viable para enfrentar el reto de la creciente competitividad es la elevación de la productividad del trabajo. Para esto es preciso invertir más en formación profesional, sin que esto signifique desmejorar la normativa laboral y reducir los salarios, sino más bien tomar las ventajas de una normativa más exigente y cooperando en la organización del trabajo¹⁰.

Por otra parte, los trabajadores se enfrentan a diferentes trayectorias laborales, cuya formación inicial no es suficiente para explicarlas. Hasta hace algunos años, era perfectamente posible que una persona iniciara su vida laboral incorporándose a una determinada empresa o institución, pudiendo planificar su futuro suponiendo que, con muchas probabilidades, podría jubilarse en esa misma empresa. En la actualidad, la situación anterior es una rara excepción, siendo bastante común que la mayoría de las personas tenga una apreciable cantidad y diversidad de empleos a lo largo de su vida laboral. La formación que reciben los nuevos profesionales y técnicos debe considerar las competencias básicas necesarias que le permitan adaptarse a múltiples y variados desempeños laborales.

La organización del trabajo está siendo sometida a permanentes procesos de reestructuración, superando las concepciones taylorista-fordistas. Se verifica un tránsito desde una organización altamente jerarquizada, y con acento en la división del trabajo, a otra en la que se privilegia la participación activa de todos sus miembros, como una manera de aprovechar las sinergias que así se generan. El proceso evo-

lutivo está dejando atrás la organización vertical, la organización burocrática e, incluso, aquellas descentralizadas, para dar paso a nuevas formas de estructura organizacional, entre las cuales se constatan innovadoras organizaciones en red, focalizadas en la atención a los clientes externos.

Las estructuras organizacionales son cada vez más planas, producto de la mayor delegación de autoridad y descentralización de funciones impuesta por la necesidad de mejorar los servicios al cliente. El mejoramiento continuo de la calidad, basado en la satisfacción de las necesidades de los clientes, es una exigencia para cada uno de los miembros de la organización. La idea de producir avances considerables en la calidad entregándoles a las personas la responsabilidad de la planificación, ejecución y evaluación de su propio trabajo, ha ido difundiendo con mucha rapidez, especialmente en los sectores económicos que muestran un mayor dinamismo. Para lograr este objetivo se requiere disponer de profesionales y técnicos capaces de innovar y formular soluciones creativas a los problemas que cotidianamente se presentan, al mismo tiempo que tengan las competencias básicas para trabajar en equipo.

El trabajo en equipo ha pasado a tomar un lugar preponderante, convirtiéndose en uno de los cambios más significativos que, en la organización del trabajo al interior de las empresas, se han producido en los últimos tiempos, entre los que se incluyen la formación de equipos autodirigidos. La participación y la delegación de autoridad ha pasado a ser una necesidad en las organizaciones, para responder adecuadamente a la creciente competitividad, en lugar de constituir una mera opción de organización más democrática. La disminución del tiempo en la toma de decisiones exige que la responsabilidad por los resultados esté distribuida a todos los niveles, entregando respuestas oportunas a los requerimientos de los usuarios o clientes.

Además, las formas de trabajo independiente y autoempleo han experimentado un crecimiento proporcionalmente mayor que los tradicionales trabajos dependientes. Este fenómeno se presenta con mayor intensidad entre los profesionales y técnicos de nivel superior, en que el autoempleo está pasando a ser una modalidad de trabajo progresivamente difundida,

10.- Idem 4.

sin que tenga los atributos de precariedad que generalmente la caracterizan, no correspondiendo a una forma de subempleo puesto que, incluso, es el modo en que la mayoría de los profesionales de alto nivel se desempeñan en el mundo del trabajo, mediante su contratación como consultores y expertos independientes, para resolver problemas específicos y de elevada complejidad.

La intensificación de la jornada de trabajo y sus efectos en la productividad es otro de los aspectos que es necesario considerar. Chile se ha constituido en uno de los países que tiene el promedio más alto de horas anuales trabajadas, a nivel mundial, superando la barrera de las 2000 horas por persona, compitiendo sólo con las economías emergentes del sudeste asiático. Sin embargo, no se han constatado importantes incrementos en la productividad del trabajo asociados a esta intensificación de la jornada laboral, siendo preciso conocer cómo este fenómeno está impactando no sólo en la eficacia y eficiencia laboral, sino también en la calidad de vida de los individuos y la sociedad en su conjunto.

Es necesario considerar, adicionalmente, que las características de la fuerza de trabajo están experimentando modificaciones importantes, algunas de las cuales se deben a los cambios demográficos, a los mayores niveles de escolaridad de la población y al creciente

desarrollo económico. La población en Chile ha entrado en una fase de envejecimiento progresivo, proyectándose una disminución en tasa de crecimiento de los jóvenes en los próximos años y un aumento en los grupos de mayor edad¹¹, lo cual podría impactar en los sistemas de educación

continua, que tendrían que asumir un rol más activo como instrumento para reaccionar ante los cambios, ajustándose al mundo laboral. Asimismo, la tasa de participación de la mujer está creciendo paulatinamente, situándose en 38,1% en 1998 y, probablemente, mantendrá esa tendencia en el futuro; en cambio la tasa de participación de los hombres, que alcanzó el 74,6% en 1998, crecerá levemente en los próximos años¹².

El PIB alcanzó una tasa de crecimiento del 3,4% en 1998¹³, lo que se tradujo en una progresiva disminución de la tasa anual promedio, que se ha mantenido durante estos últimos cuatro años, en relación al 7,8% verificado durante los primeros siete años de la década, esperándose una recuperación en el crecimiento económico para los próximos años.

La situación señalada puede provocar una mayor demanda en los actuales sistemas de educación para el trabajo, sobre todo con la incorporación de amplios sectores de la población pertenecientes a los primeros quintiles de ingreso autónomo per cápita¹⁴.

Establecer relaciones de colaboración entre la educación y el mundo del trabajo es fundamental, además, para resolver la tensión que se verifica entre una formación tradicionalmente orientada a la especialización por disciplinas y la necesaria polivalencia requerida en el mundo laboral moderno. En general, hasta hace unos años los empleadores privilegiaban la especialización en el trabajo, sin embargo ahora, producto de la velocidad de los cambios, el sector productivo está demandando con creciente intensidad trabajadores polivalentes que puedan adaptarse con rapidez a las permanentes innovaciones tecnológicas.

11.- Fuente: INE - CELADE.

12.- Fuente: CASEN 98 - CELADE.

13.- Encuesta CASEN 98, Ministerio de Planificación.

14.- El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más perteneciente al primer quintil de ingresos autónomos per cápita del hogar es de 7,8 años, en circunstancia que el promedio de escolaridad correspondiente al quinto quintil de ingresos es de 13,1 años, evidenciándose una importante brecha.

Fuente: CASEN 2000, Ministerio de Planificación.

De acuerdo a estudios realizados por Mideplan, la tasa de crecimiento de la demanda de trabajo, al menos hasta el año 2015, será menor que la correspondiente oferta de trabajo. Es decir, las proyecciones indican un crecimiento de la fuerza de trabajo, bajo un escenario de crecimiento del producto y salario real, a un menor ritmo que la demanda laboral, por lo que no sería una limitante al crecimiento económico, siempre que los recursos humanos reúnan los requisitos demandados por el sector productivo¹⁵.

Demanda del sector productivo por profesionales y técnicos

El sector productivo es el principal demandante de los profesionales y técnicos que se forman en la educación superior. Es un motivo suficiente para poner especial atención en las percepciones que los empleadores tienen de los actuales perfiles de los profesionales y técnicos superiores. No basta con que las instituciones de educación superior impartan una educación de calidad sino que se requiere que, en una estrecha relación con el sector productivo, se obtenga una retroalimentación válida que permita verificar la pertinencia de la formación y corregir oportunamente los perfiles diseñados.

Por otra parte, se ha evidenciado que cuando no existe una correspondencia de la formación ofrecida con las características que demanda la actividad productiva, se producen mayores tasas de desempleo, aunque exista una gran oferta de trabajo, debido al déficit de oferta laboral en los sectores dinámicos emergentes y la abundancia en aquellos decadentes.

Lo anterior constituye una de las principales razones por las que los empleadores deberán otorgar progresivamente mayor importancia a su participación en los procesos de identificación de las necesidades de formación de los futuros profesionales y técnicos, venciendo una cierta indiferencia que demuestran ante este tipo de actividades. Será posible revertir esta situación sólo en la medida que comprendan los beneficios que les aporta el disponer de recursos humanos con los conocimientos y competencias, que ellos mismos han conside-

rado necesarios, para lograr un mejor desempeño laboral.

Establecer relaciones de colaboración entre la educación y el mundo del trabajo es fundamental, además, para resolver la tensión que se verifica entre una formación tradicionalmente orientada a la especialización por disciplinas y la necesaria polivalencia requerida en el mundo laboral moderno. En general, hasta hace unos años los empleadores privilegiaban la especialización en el trabajo, sin embargo ahora, producto de la velocidad de los cambios, el sector productivo está demandando con creciente intensidad trabajadores polivalentes que puedan adaptarse con rapidez a las permanentes innovaciones tecnológicas.

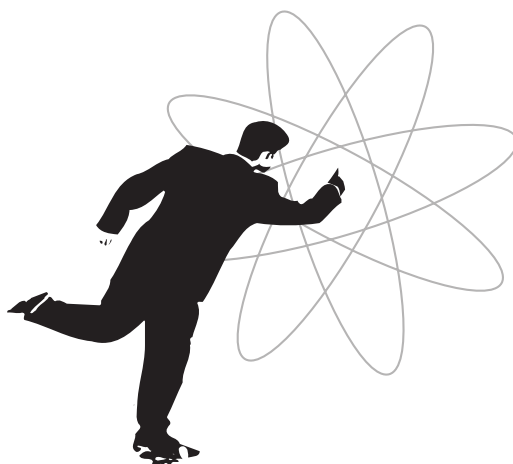
Capacidad de respuesta de las instituciones formadoras

Las instituciones de educación superior deben ser capaces de enfrentar con éxito los desafíos de las nuevas demandas del sector productivo por profesionales y técnicos. Las respuestas variarán de acuerdo a las diversas estrategias de desarrollo que cada institución haya definido. No obstante, independiente de los énfasis, debieran privilegiarse los diseños de programas basados en mallas curriculares con suficiente grado de flexibilidad y en la aplicación de innovadoras metodologías de enseñanza-aprendizaje, desarrollados a partir de la información aportada a través de una estrecha vinculación con el mundo laboral.

La flexibilidad formativa no sólo debe ser una cualidad de la formación inicial, además, debe lograrse dentro de un sistema coherente de educación continua y permanente, permitiendo que los individuos puedan proseguir estudios en el transcurso de toda la vida, teniendo la oportunidad de actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas competencias, al mismo tiempo que les permite acceder a niveles más elevados en la educación superior, mediante una adecuada articulación en el sistema.

Los cambios en la docencia, centrada más en el aprendizaje que en la enseñanza, son clave en el logro de una formación de calidad y pertinente con las nuevas demandas, tales como los modelos de formación basados en

15.- Población, fuerza de trabajo y empleo: un análisis prospectivo. Rodrigo Caputo. Unidad de estudios Prospectivos. Ministerio de Planificación. 1ª edición. Octubre 1997.



competencias. A esto se debe agregar la utilización de recursos informáticos, los cuales están transformando de manera sustantiva las metodologías de enseñanza-aprendizaje, vinculando a los estudiantes al mundo de la información y posibilitando la aplicación de innovadoras tecnologías de autoaprendizaje. De este modo se abre un futuro promisorio a los procesos de educación a distancia, contribuyendo al mejoramiento de su calidad y al aumento en su cobertura. El empleo masivo de tecnologías informáticas en la educación a distancia, tanto en la fase de formación inicial como continua, dará la oportunidad de incorporarse a sectores de la población que no están en condiciones de asistir regularmente a clases, ya sea por impedimentos de su jornada de trabajo o por la lejanía de los centros educativos.

El rol de la formación no debe limitarse sólo a permitir una adecuada inserción laboral, también es necesario que habilite a los egresados para que mantengan sus empleos, demostrando un desempeño adecuado, cualidad que se ha denominado empleabilidad. Una tendencia en los modernos modelos educativos, que cada día aparece como más factible para lograr dicha cualidad, la constituyen los diseños curriculares orientados a competencias.

Al respecto, existen varios conceptos de competencia, entre los cuales se encuentran el de la OIT que la define como “la capacidad de desempeñar tareas inherentes a un empleo determinado”. La UNESCO, por su parte, plantea que competencia profesional es “el con-

junto de calificaciones prácticas necesarias para el ejercicio de una profesión determinada”. Otros autores, como Guy Le Boterf designa competencia como “una combinación de conocimientos capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto de desempeño”. De este modo, el concepto de competencia se entiende como una combinación balanceada de distintos tipos de capacidades necesarias para un buen desempeño laboral, tales como las humanas y sociales; las metodológicas y las específicas o técnicas.

Resulta interesante mencionar entre los modelos que más específicamente se han aplicado en la formación técnica, el sistema dual. El más difundido ejemplo es el sistema dual alemán, el cual ha experimentado un gran desarrollo, especialmente desde la promulgación de la ley sobre formación profesional en 1969. Es un sistema de aprendizaje que integra la formación que tiene lugar en la escuela y en la empresa, Se caracteriza porque “la relación cuantitativa entre la demanda de calificaciones y la formación profesional es dictada por el mercado”¹⁶. El éxito en su aplicación depende del grado de compromiso con que asuman su tarea las empresas que reciben a los estudiantes en calidad de aprendices y de un adecuado rol regulador del Estado, que garantice el efectivo cumplimiento de los programas de formación dual, tanto por parte del sector productivo como de las instituciones formadoras.[M]

16.- El sistema dual de formación profesional en la República Federal de Alemania: Estructura y funcionamiento. Wolf-Dietrich Greinert. GTZ. Eschborn 1993.