

MERCADO LABORAL Y FORMACION POR COMPETENCIAS.
Conceptos para una mirada analítica de las competencias laborales.

Monografía para proyecto de grado.
Carrera de Economía

Carlos Eduardo Cardoso P. Código: 405881
Profesor: Cesar Augusto Giraldo.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

INTRODUCCION.

Es claro que el mercado laboral ha sufrido cambios profundos durante las últimas décadas. Las nuevas formas de producción, el gran avance tecnológico, la apertura del comercio mundial entre otros factores han promovido un cambio estructural en la manera en cómo funciona el mercado laboral. La sociedad en general ha sido espectadora de la nueva organización laboral teniendo en cuenta que es una de las cosas que más incide sobre la vida cotidiana del común ciudadano es su trabajo, ya que son exclusivamente dependientes de los ingresos que este les genera para sobrevivir. El trabajo es el punto de convergencia de las fuerzas económicas más importantes, la producción y el consumo, donde la primera encarna el sistema económico actual y la segunda se encuentra contenida dentro una naturaleza social ya que permite a las personas obtener un bienestar y una dignidad social. Dentro de este marco el trabajo cobra vital importancia y se torna en un elemento clave para explicar tanto realidades económicas como sociales.

El capital humano termino abordado y frecuentemente asociado al desarrollo entra a ser pieza importante en este esquema ya que es la manera cómo encaja el aumento de las rentas de la sociedad y el aumento de la calidad de vida de las personas. La mayoría de las teorías del desarrollo sostienen al capital humano como motor del crecimiento y el desarrollo económico, entendiendo capital humano como condiciones de salud y sobre todo educación de la población en general. La acumulación del capital humano debería ser un factor clave para las políticas de desarrollo. Sin embargo los resultados empíricos hoy en día muestran una relación confusa entre estos dos elementos (capital humano y desarrollo) en el sentido que aunque nos indican una relación directa los efectos del aumento de capital humano en unos países difieren de los encontrados en otros.

Bajo este orden de ideas las decisiones de política orientadas a regular un determinado marco de acción laboral deben estar articuladas a la forma en cómo se quiere potenciar el capital humano, poniendo especial énfasis al elemento de formación educativa. Es aquí donde el aparato educativo entra a formar parte activa de los procesos que interviene en el mercado laboral.

Cuando hay transformaciones en el entorno social o económico, los gobiernos tienen que tomar las medidas de política adecuadas para asegurar poder controlar esos cambios o en su defecto tratar de contrarrestarlos. Los cambios en las condiciones laborales también hacen parte de la anterior premisa y es evidente que los gobiernos a través de las legislaciones de cada país, son responsables de que hoy en día los mercados laborales estén bajo nuevos parámetros de funcionamiento. En Colombia visiblemente el gobierno aposto por el fomento de una directriz de política fundamentado en las disposiciones

recomendadas por los organismos multilaterales y los países desarrollados para hacer frente a los cambios que exigía las nuevas tendencias de la economía mundial. Bajo esta política también se encuentra la articulación entre educación y empleo el cual va a hacer nuestro tema de discusión para este documento.

Para hacer un análisis sobre nuestro tema de discusión primero vamos a intentar hacer una aproximación a los cambios en las condiciones laborales que se han dado en el mercado laboral en los últimos años. Seguiremos con los conceptos sobre la política que impuso el gobierno para dichos cambios específicamente en el tema referente a formación y educación para el trabajo teniendo en cuenta los puntos sobre los cuales se basan los autores para defender los lineamientos sobre los cuales se basan para apoyar esta propuesta. Por último procuraremos realizar una crítica sobre cuales son los efectos de la adecuación de estas políticas de articulación entre el mercado laboral y el sector educativo para varios aspectos tales como el desarrollo, los trabajadores o el bienestar social.

CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL.

El proceso de sustitución de importaciones en un modelo que ya caduco como paradigma de desarrollo y proceso de industrialización para los países de América Latina. La década de los noventa introdujo concretamente un nuevo sistema económico soportado en los intercambios comerciales a nivel global. La producción también se generaliza y se condensa desde una perspectiva que rompe los parámetros de lo local para manifestarse a una escala mundial. La conformación de bloques y alianzas comerciales se hace inminente, lo cual exige mayores esfuerzos por competir internacionalmente con calidad y productividad tanto para las empresas como para la mano de obra.

Los procesos de globalización y de internacionalización están acompañados de innovación y avances tecnológicos para que sea posible su expansión y asentamiento. La aplicación de la microelectrónica a los procesos industriales junto con la revolución en las comunicaciones que permiten la conexión instantánea y eficiente con cualquier lugar del mundo así como la disminución en los costos de transporte modificaron la forma en que hoy se organiza el trabajo. Hoy se percibe una transformación en la organización productiva de los procesos que antes eran rígidos, lineales y altamente estandarizados. Se observa que estos procesos de producción se pueden desarrollar en islas de producción, con un alto grado de flexibilidad para facilitar la variación de los productos de acuerdo a la demanda cambiante de los clientes. De esta manera se pueden combinar elementos producidos en lugares distantes modificando la producción cuando así se requiera.

Bajo este esquema de producción se facilita el proceso de subcontratación de empresas, trabajadores y servicios desde una perspectiva de descentralización. Se constituyen de este modo redes productivas que involucran a grandes, medianas y pequeñas empresas en donde la exigencia de productividad y competitividad se extiende a todos los eslabones de la cadena. De esta manera las decisiones sobre organización y trabajo se toman bajo escenarios complejos donde las relaciones de poder son un poco asimétricas. Adicionalmente el sector terciario entra a jugar un papel importante en el mercado laboral, ya que pasa a ser el sector que ocupa mayor gente, adicionando que es un sector que esta cambiando en su organización y demanda de calificaciones. . La introducción de la informática y la noción de calidad como satisfacción del cliente, llevan a responder a distintas clientelas con diversidad de exigencias y complejiza también el desempeño laboral.

La rutinización que se manejaba en el modelo taylorista-fordista donde la programación y la ejecución estaban claramente separadas ha cedido para dar paso a una organización más flexible. "Hoy en día se privilegia la eliminación de los tiempos muertos y la acumulación de *stocks* en el proceso, el control de calidad en cada paso de la producción y no solamente del producto terminado, la posibilidad de rotación de tareas y la velocidad en corregir los problemas."¹El modelo Toyotista que se asienta hoy en día implica una exigencia de que los trabajadores se comprometan con los objetivos de la producción y sean capaces de solucionar problemas lo cual es clave para la productividad. Ya no es un tema sólo de disciplina y aprendizaje repetitivo, sino de uso consciente de libertad e iniciativa. De esta manera el grado de conocimientos requeridos por un trabajador para acceder a un trabajo se hace cada vez mayor donde la demanda de habilidades, conocimientos y competencias es relevante para poder desempeñarse dentro de un puesto de trabajo. La educación entonces entra a jugar un papel importante en el contexto laboral como motor de productividad para las empresas. Sin embargo es importante preguntarse si la puesta en educación para el país puede atender a estos requerimientos de conocimiento e innovación que solicita nuestro entorno económico actualmente.

Las repercusiones entonces para el mercado de trabajo han sido relevantes. Por una parte la industria que habitualmente había brindado la mayoría de empleo para la población ha cedido su lugar al sector servicios y al sector informal. Esto modifica los requisitos de demanda por trabajo de la economía en aspectos tales como la los conocimientos requeridos, las funciones a desempeñar y la jerarquía de las calificaciones requeridas. La inserción al

¹ Los cambios en la relación escuela-mundo laboral. María Antonia Gallart Especialista en Educación y Trabajo del Centro Nacional de Estudios de Población CENEP. Argentina 2003.

mercado laboral de las personas que tienen escasa formación se hace cada vez más difícil; cada vez se exigen mayores niveles educativos y mejores calificaciones para acceder a trabajos cualificados cosa que se puede observar en la cotidianidad muy frecuentemente. Las desregulaciones del mercado laboral y la flexibilización a la que se ven expuestos los mercados laborales hoy en día encierran la disminución y casi la exterminación de las garantías sociales a las que el trabajo formal estaba comúnmente asociado. Lo que se conocía como trabajo formal ósea las condiciones de seguridad social que los trabajadores perseguían como objetivo al entrar al mercado formal de trabajo hacen parte del pasado. En la evidencia empírica podemos contemplar que las personas cambian de trabajo más frecuentemente tanto de ocupación como de organización empleadora ya que no existe una estabilidad laboral, lo que obliga a las personas a mejorar sus capacidades para buscar empleo y a recalificarse para ocupar nuevos puestos de trabajo. El trabajo se ha tornado más inestable y al contrario de lo que buscaba la flexibilización el trabajo informal y el desempleo han aumentado como consecuencia de la desregulación del mercado de trabajo.

La exigencia de competencias laborales se hace cada vez más visible dentro de este esquema. Para ocupar puestos de trabajo calificados, se tienen que tener niveles aceptables de competencia laboral. La educación general entonces requiere que se garantice que los estudiantes competencias que le permitan lograr un nivel adecuado de empleabilidad que le permita interactuar con el mercado moderno laboral.

La capacidad de aprendizaje y de recalificación a través de una formación permanente se hace explícita para arribar al mercado laboral. Esta capacidad debe responder a los cambios del mercado de trabajo, a la creación y destrucción de nichos ocupacionales, y a la innovación tecnológica. Entonces se rompe el esquema lineal de formación-empleo hecha una vez en la vida seguido de una inserción estable y continuada en una ocupación sólo complementada con aprendizaje en el trabajo. Cada vez será más necesario partir de una formación amplia y renovar aprendizajes diversos, ya que parece ser que el cambio al que se somete el trabajador es tan rápido que lo aprendido hoy puede ser inútil en un mañana.

Las competencias entonces empiezan a jugar un papel importante dentro de los parámetros del mercado laboral. El mercado laboral y la apuesta en educación apuntan hacia este término. A continuación entonces establecemos realmente que son las competencias y el componente teórico en el cual están supeditadas.

LA FORMACION POR COMPETENCIAS.

Competencias fue por primera vez utilizado en los Estados Unidos cuando la secretaría del trabajo de dicho país conformo una comisión de expertos para que dieran las recomendaciones sobre lo que se creería las escuelas deben proporcionar a las empresas. Cabe aclarar el hecho de que el trabajo fue proporcionado desde la secretaría del trabajo y no desde la secretaria de educación. El documento se titulo “Lo que el trabajo requiere en las escuelas” y argumentaba que el sistema educativo debería proporcionar una serie de habilidades y destrezas de manera tal que los estudiantes pudieran afrontar los desafíos que representaba ingresar al mundo laboral. Según este documento el desarrollar habilidades prácticas en los estudiantes disminuye la deserción escolar, aumento las capacidades laborales de los individuos y permite aumentar la productividad de las empresas.

Los organismos multilaterales que fomentan el desarrollo también apoyan la introducción del término de “competencia” como política que guíe el sistema educativo de los países. Entre ellos el banco mundial, el cual también ha hecho notar su aceptación hacia el manejo de la ideología de las competencias como base de la estructura educativa. La definición bajo la cual este organismo precisa las competencias está ligada al concepto de competitividad económica. Según el Banco Mundial para el desarrollo de las competencias educativas debe estar estructurado en tres componentes que permitan a los individuos tener la capacidad de competir en la economía y la sociedad globalizada. Cada componente permite el desarrollo de una determinada habilidad: técnica, interpersonal y metodológica. “Las habilidades técnicas comprenden las habilidades relacionadas con la alfabetización, idiomas extranjeros, matemáticas, ciencias, resolución de problemas y capacidad analítica. Entre las habilidades interpersonales se cuentan el trabajo en equipo, el liderazgo y las habilidades de comunicación. Las habilidades metodológicas abarcan la capacidad de uno aprender por su propia cuenta, de asumir una práctica de aprendizaje permanente y de poder enfrentarse a los riesgos y al cambio.”²

El gobierno colombiano ha tomado la iniciativa de de otorgar a sistema educativo de mejorar la capacidad de las personas para conseguir empleo o generar ingresos por cuenta propia. Una de las apuestas hacia la cual apunta la educación en Colombia está ligada al concepto de competencia determinándola como aporte para mejorar la empleabilidad de las personas. La lejanía de los contenidos que se encuentran en las escuelas y colegios con el

² Banco Mundial, Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento. Desafíos para los países en desarrollo. 2003

mundo productivo, provoca un problema a la hora de insertarse en el mundo laboral.

Desde hace un par de décadas Colombia ha apostado por un vínculo directo entre educación y empleo. Desde la perspectiva que el gobierno colombiano ha venido manifestando se puede definir la competencia como “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano”³

La educación por competencias es una propuesta para la vida: se trata de un proceso en el cual un individuo se auto realiza a lo largo de su vida haciendo uso de su capital humano; en un primer momento promovido por la familia y el Estado, como actores de igualación de oportunidades, y a partir de “competencias básicas” por su impulso propio.

Específicamente el gobierno nacional a través del Ministerio de Educación define y establece a partir del concepto de competencia teniendo en cuenta las dimensiones hacia la cual se dirigen tres tipos de competencias: básicas, ciudadanas y laborales.

Las competencias básicas hacen referencia al pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social.

Las competencias básicas en matemáticas se relacionan con el “el saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiante hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos.”⁴

A su vez, la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos. Es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido.”⁵

³ Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá. Secretaría de educación de Bogotá.

⁴ Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá 2003.

⁵ Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá 2003.

Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región. Están referidas a la capacidad de ejercer la ciudadanía y de actuar con base en los principios concertados por una sociedad y validados universalmente. Además de relacionarse con la actuación de un individuo, las competencias ciudadanas implican la capacidad para efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento del Estado y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo.

Las competencias laborales son aquel de conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyen al desempeño efectivo en una ocupación en el mercado laboral poder ejercer. A continuación haremos un análisis más específico sobre este concepto de competencia laboral.

COMPETENCIAS LABORALES

El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados para responder a los cambios económicos, organizacionales y tecnológicos que se venían gestando así como mecanismo de poder atender los requerimientos de la demanda laboral. En los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, apoyadas por los organismos multilaterales y los países desarrollados.

La competencia laboral se asienta sobre un enfoque de innovación, conocimiento, diferenciación y productividad. Se articula como ficha clave de la formación y el aumento del capital humano conectando el mundo del trabajo y la sociedad con el sistema educativo. Las competencias laborales son un punto de encuentro entre el sector productivo y el sector educativo de manera tal que permitieran acercar un poco los esfuerzos de formación y los resultados que efectivamente se obtienen, acercando las necesidades de los empleadores a los requerimientos educativos. La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad. De esta forma las competencias laborales son la pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, enlaza el mundo productivo con el sistema educativo, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento y competitividad.

Las nuevas teorías de desarrollo endógeno proponen incluir el capital humano como determinante trascendental de la producción. El capital humano es un elemento difícil de cuantificar, por esto la dificultad en el consenso sobre la manera de incluirlos en los modelos de desarrollo económico. Generalmente se toma la formación educativa como indicador para poder cuantificar. Tener un “stock” de capital humano sin embargo no garantiza que se produzca un nivel de progreso económico irreversible, se tiene que dar ciertas condiciones para que el país empiece a seguir una senda de desarrollo. Para que esto ocurra se hace que el capital humano encuentre una aplicabilidad a través del mercado. En la práctica se traduciría en que las personas como consecuencia de su dotación en capital humano encuentren las oportunidades que les permitan mejorar su eficiencia en el trabajo, incrementando su productividad y través de esta el crecimiento económico. Los defensores de las competencias laborales encuentran este enlace a través de las competencias laborales se proponen como la manera efectiva de enlazar el capital humano al sistema económico.

Las nuevas formas de producción y organización están manifiestan una demanda de trabajadores que tengan ciertas cualidades que antes no eran tan necesarias tales como: polivalencia y pluri-especialización de los operadores; reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento; reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación y re-asociación de tareas de programación y fabricación.

En un sentido general, las exigencias de nuevas formas de organización del trabajo colocan el desafío de desarrollar nuevas formas de calificación que permita a los individuos situarse de un modo reflexivo frente a su trabajo, teniendo la posibilidad de proponer innovaciones para mejorar la calidad de su quehacer. De igual manera, la tendencia a la flexibilización, ha significado una transformación radical de la noción del tiempo productivo. La introducción del riesgo y la necesidad de la innovación constante conllevan, en el marco de este nuevo modelo, a la desaparición del trabajo como una actividad estable y permanente. La nueva noción de empresa condiciona y transforma la misma noción de trabajo.

Las competencias al decir de sus promotores buscan “transformar la educación de un ejercicio para la memorización de cuerpos estables de conocimiento en el desarrollo de competencias cognitivas superiores relacionadas...aprender a aprender para poder enfrentar el ritmo con que se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas.”⁶La flexibilidad entonces del poder hacer propone una estructura de adaptación al continuo cambio expresado en las formas de organización y producción de la economía en

⁶ Corpoeducacion 2003

general. La educación tradicional debe cambiar en función de la nueva realidad laboral a la que afrontamos, superando el mecanicismo al que estaban expuestos la mayoría de los trabajadores que no tenían funciones gerenciales. La innovación debe entenderse desde una perspectiva que incluya a los trabajadores de toda la cadena productiva por la lo cual la flexibilización tanto de funciones como de conocimiento debe sobresalir como pieza de productividad.

La construcción de estas competencias y su actualización durante la vida de los trabajadores, exigen una congruencia entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo, que se prolonga a lo largo de las trayectorias ocupacionales. La formación activa en habilidades básicas y la capacitación técnico-profesional de los trabajadores en actividad o desplazados por el cambio tecnológico, es tarea a ser compartida entre empresas y centros de formación.

En Colombia el SENA es un claro ejemplo de la apuesta en formación de competencias laborales. El fuerte vínculo que se enlaza entre el sector productivo y esta institución ha sido adoptado por muchos empresarios, además de otras instituciones de educación que se vuelcan hacia el adiestramiento por medio de competencias laborales como forma de motivar una mejor entrada de sus estudiantes al mercado laboral. La alternativa de educación superior se arraigado a un marco de formación técnica proporcionado por el SENA el cual emerge como institución fuerte de formación al alcance de la población de menores recursos. El SENA también se convierte en un organismo de apoyo para las instituciones educativas que se basen y quieran implementar ofertas en la senda de las competencias laborales. Adicionalmente este organismo educativo se establece como el promotor de la concertación entre el sector productivo y el sistema educativo, estableciendo la metodología usada por este ente como guía para la incorporación de los procesos que se establezcan a través de las competencias laborales.

TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES.

Las competencias laborales generales son aquellas que no están asociadas a una ocupación en particular, pero son necesarias para habilitar al trabajador para que se integre al mercado laboral, pueda mantenerse y pueda aprender. Las competencias laborales generales son necesarias para acceder a cualquier ocupación. Son ejemplo de estas competencias el trabajo en equipo, la toma de decisiones o el manejo de procesos tecnológicos básicos. A continuaciones se presenta una síntesis de las principales competencias básicas que son necesarias hoy en día para hacer parte del sistema productivo:

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Cuadro tomado del artículo "Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas." Bogotá 2003. SED.

Cabe anotar el hecho de que los cambios presentados hoy en día en el mercado laboral y las nuevas formas de contratación así como la creciente informalidad y los altos índices de desempleo hacen que tener capacidades empresariales y de generación de empresa sea introducido como una competencia laboral.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS.

Las competencias laborales específicas son aquellas que son fundamentales para que un empleado se pueda desempeñar en un cargo específicos y poder cumplir las funciones asociadas con este. Tener una competencia laboral específica exige dominar una serie de actitudes, conocimientos y habilidades que permitan alcanzar una meta específica. Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias permiten a las personas ser aptas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS.

Las competencias laborales específicas son aquellas que son fundamentales para que un empleado se pueda desempeñar en un cargo específicos y poder cumplir las funciones asociadas con este. Tener una competencia laboral específica exige dominar una serie de actitudes, conocimientos y habilidades que permitan alcanzar una meta específica. Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias permiten a las personas ser aptas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.

En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación. En Colombia el SENA construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones, definiendo de esta manera una división sobre competencias específicas. Para esto identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas:

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios
- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble.

UN MARCO CRÍTICO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES.

El concepto de competencias desdobra un significado de rivalidad, tal como también lo desdobra el sistema capitalista. Es claro que el sistema económico capitalista mundial está sujeto a un constante cambio y que por lo tanto las empresas y los países tienen que adaptarse a este constante cambio si quieren hacer parte de la economía mundial. El objetivo de las competencias está ligado a esta tendencia y trata de fomentar un cambio estructural de los sistemas educativos actuales para que este en concordancia con lo que significa competir en un mercado mundial. Es por esto que la educación debe estar encaminada a fomentar una mejor adaptación de los recursos humanos de los que disponen las empresas y las naciones para mejorar la competitividad en la economía global. De esta manera el grado de empleabilidad de una persona no está basado en el nivel de conocimientos en general que posea, sino en el hecho de que posea un conjunto integrado y funcional de destrezas y saberes, que permita, ante una serie de situaciones propias del mercado laboral, adaptarse, resolver problemas y realizar proyectos. Por ende frente a este planteamiento la cultura y la formación educativa general de las personas no son importantes para el sistema, lo cual determina que se puedan excluir.

Estructurar la educación a partir de las competencias, tal y como las entienden el Banco Mundial y La CEPAL de donde se deriva la visión de la mayoría de países latinoamericanos, significa que los sistemas educativos nacionales asumen de manera forzosa los supuestos de la competitividad en la era de la "sociedad de la información", sin importar el sentido profundo de la educación que debería buscar la formación integral de los seres humanos. Según Renan Vega este enfoque prioriza la concepción del sistema educativo en términos de eficacia basados en una cruda visión economicista, que conlleva a pensar el sistema educativo desde una perspectiva en la cual se debe procurar brindar fuerza de trabajo barata y siempre dispuesta a someterse a las exigencias del capital. Los beneficios de la educación entran a hacer parte de la lógica financiera y se evalúa en términos de rendimientos y costos. Esto puede conducir a una mercantilización de la educación, sino se considera la ganancia social que fomenta la educación para el bienestar de un país. "Con respecto a las competencias, pueden tornarse peligrosas si se deja que la educación sea reducida a un artículo mercantil útil como insumo de producción específicamente, dominado por la lógica de la competencia, donde sus resultados deben ser reducidos a «indicadores de desempeño» estandarizados, que midan el grado de adiestramiento («competencias») que

han adquirido los usuarios (estudiantes) para ser competitivos en el mercado capitalista.”⁷

La visión que se entraña detrás del discurso de las competencias laborales marca una tendencia a considerar el capital humano, exclusivamente como un factor de producción, donde la generación de valor queda confinada a únicamente al capital. El capital humano que posee el individuo pasa a ser un factor de producción, un costo y no el fin de la economía. El capital humano pasa a ser sancionado como cualquier mercancía, y se evalúa como cualquier mercancía a través del rendimiento económico que este pueda generar a la producción.

Entonces aquella clase de conocimientos que pueden no ser útiles a un empresario capitalista tales como las artes, la historia, la filosofía o la literatura quedan relegados porque no son productivos. La visión humanista e integral de formación del ser humano no es tan visible. En términos de competencias estos saberes no son indispensables y por lo tanto se puede prescindir de ellos ya que representan un gasto innecesario de energía, tiempo y recursos. Más que brindar una visión integral y humanista para el trabajador el discurso de las competencias puede ser visto pragmáticamente como la forma de adaptar el espíritu de la lógica y los requerimientos empresariales al pensamiento del trabajador, el cual lo debe tomar con resignación sino quiere ser incompetente. Se destruye de alguna manera la posibilidad del individuo de pensar, analizar y emitir juicios críticos anulando la resistencia que pudiera crearse ante la forma de flexibilización y precarización de las formas de organización laboral y productiva. El sistema educativo se pone al servicio exclusivo del sistema económico del esquema capitalista formando individuos con características precisas para el sistema productivo. Se buscan expertos competentes para un restringido espacio del conocimiento, pero que no piensen ni actúen más allá de este, condicionándolos a ser analfabetos políticos. Esto posibilita la fractura de interpretaciones colectivas sindicales que promuevan exigencias de carácter social, ya que esto implica rigideces del mercado laboral lo cual va en contra de la competitividad. Se advierte de esta manera una tendencia a ubicar las competencias laborales solo como un instrumento de asentamiento de las nuevas condiciones favorables al capital.

Las competencias laborales señalan mejorar la capacidad de análisis y abstracción, de los trabajadores ya sea en el eslabón más bajo de la cadena productiva. Sin embargo la transición de esta capacidad a las formas organizacionales actuales no es totalmente efectiva. Observamos en los operarios más que un manejo concreto de herramientas basado en modos

⁷ El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico. Leandro Sepúlveda V. Noviembre, 2001. Investigador CIDE, Santiago, Chile.

operarios catalogados y definibles, se trata ahora de una capacidad de lectura, de interpretación y de decisión a partir de datos formalizados entregados por aparatos. Esto no obstante no implica, necesariamente, un aumento de la complejidad de la actividad real. Un trabajo de estas características puede estar asociado, al igual que en el sistema anterior, a la rutinización, la repetición de tareas mecánicas (apretar botones de un sistema computacional de última generación, *incomprensible* en su estructura para el trabajador), y por tanto, ajeno al desarrollo de capacidades específicas por parte del operario. “La tecnologización no va aparejada, necesariamente, con un control y conocimiento de los procesos que la hacen posible. El control de la tecnología y el manejo de la información, al igual que el modelo productivo anterior, solo recaen en unos pocos.”⁸

La capacidad de resolver problemas ante diversas situaciones, la innovación y creatividad que pretende incorporar y maximizar la evaluación por competencias en el caso práctico colombiano se hace un poco confuso ya que la política actual trata de homogenizar y estandarizar prácticas y saberes aplicables al mercado laboral. El SENA en su labor pedagógica es proclive a homogenizar oficios y saberes y las pruebas de calificación que acreditan y miden los resultados de la educación (pruebas saber, icfes, ecaes) se basan en parámetros estandarizados. La creatividad y la innovación que se suponen son generadores de desarrollo y progreso para el país a través de la productividad no caben bajo estos criterios de evaluación. No existen mecanismos reales de promoción y evaluación para el desarrollo de estas facultades. Esto en parte deriva de una falencia del discurso de las competencias laborales, ya que la aplicación efectiva de procesos creativos en los puestos de trabajo no puede ser posible sin una fundamentación bien estructurada de conocimientos que pueden no ser útiles en un principio por la restricción y por el concepto de eficacia a la que puede estar expuesta la educación fomentada desde las competencias. La dirección que ha tomado la apuesta en educación por competencias en el país apunta más a formar individuos que cumplan con la ejecución de tareas eficazmente, suministrando trabajadores para la demanda requerida en el país, acorde a las imposiciones que requiere el capital para asegurar ganancias, más que a generar individuos que posean la capacidad de proveer mejoras productivas a través de la innovación. La economía colombiana y en general la de los países subdesarrollados tiende a establecer rentas de capital a partir de aprovechar estructuras de costos, más que por vías de innovación lo cual efectivamente no va a conducir a un desarrollo económico estable, social y equitativo.

⁸ El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico. Leandro Sepúlveda V. Noviembre, 2001. Investigador CIDE, Santiago, Chile.

La formación en competencias laborales, desde la educación secundaria, se concibe como la alternativa de formación para los que no pueden acceder a la educación superior y como punto de partida para los que acceden a la educación con la intención de apalancar su desarrollo individual. En el caso de la educación media no se diferencia lo académico de lo vocacional, introduciendo dentro de la enseñanza aplicaciones al mundo del trabajo, en el marco del desarrollo de competencias laborales generales.

En Colombia las competencias laborales se apoyan también como una política que permita reducir el desempleo, a través del fortalecimiento de las opciones de autoempleo a través de competencias empresariales. La posibilidad real de que esto se asegure como una opción real de empleo formal con las garantías sociales mínimas no es tan verificable en la realidad. La responsabilidad del desempleo recae sobre el trabajador. Las políticas de emprendimiento no son opciones reales para afrontar el desempleo ya que no todos los días surge una idea innovadora, además de que esta posibilidad se reduce sin miramos el nivel de conocimientos básicos con que cuenta el individuo debido a la falta de una formación profunda en conocimientos básicos, no basta solo con la formación para el trabajo.

La flexibilidad es otro factor asociado a la educación por competencias con respecto al mercado laboral. Al asegurar que el mercado es flexible tal como ha sido la propuesta de la mayoría de países a nivel mundial, específicamente en los subdesarrollados influenciados por la lógica del Banco Mundial, la educación también tiene que tornarse en este ambiente de flexibilidad. El trabajador de esta manera se vuelve responsable de su propia formación ya que de lo contrario no será útil y empleable para las empresas. Además esto es una situación continua a lo largo de la vida, ya que como mencionamos hace un momento el sistema se encuentra se constante cambio y por lo tanto la formación para el trabajo lo debe estar también. El trabajador competente de hoy es obsoleto mañana, sino no existe una capacitación, la cual debe ser asumida por el trabajador. La expansión de las tecnologías de la información afianza este proceso de flexibilización ya que pueden ampliar las jornadas laborales y el proceso de capacitación a través de tecnologías que no requieran presencia total en el espacio de trabajo.

En el marco de las competencias laborales se les exige a los futuros trabajadores, que hoy están en la escuela, adaptabilidad permanente, de donde se deriva que los trabajadores se ven obligados a adaptarse a un entorno productivo que cambia sin cesar: porque las tecnologías evolucionan, los productos cambian, las reestructuraciones y las reorganizaciones conducen a cambiar de puesto de trabajo, porque la competitividad precariza el empleo. Estos incesantes reciclajes cuestan mucho tiempo y dinero. "Iniciar a un trabajador en las particularidades de un entorno de producción específico es

una inversión larga y pesada, que retrasa la puesta en marcha de las innovaciones. La multiplicación de costos, derivada de la fuerte rotación de la mano de obra y de las tecnologías, se vuelve rápidamente prohibitiva”⁹

Las competencias laborales se vislumbran bajo el argumento de mejorar la empleabilidad de las personas. Sin embargo el desempleo es una realidad que a pesar de todo no se puede superar, si la economía no tiene la capacidad de absorber a toda la población laboral. La globalización marco bajo el cual se promueven las competencias laborales ha mostrado una tendencia creciente a crear condiciones de desempleo e informalidad del trabajo, entonces aumentos reales en la formación de competencias de las personas no siempre se transformaran en una opción real de empleo para las personas.

La inserción de los trabajadores al sistema productivo evidencia una diferencia en los tipos de trabajadores que demanda el mercado. Es claro que tanto las economías como los trabajadores, se insertan de manera distinta en las redes globales de producción y circulación de mercancías (bienes y servicios), quedando incluso (en apariencia) regiones geográficas desenganchadas y trabajadores en las mismas condiciones. El análisis apuntaría a encontrar los vínculos de relacionamiento entre ciertas actividades funcionales por ejemplo para el deterioro de las condiciones laborales en el núcleo central de la economía o para el deterioro de los salarios.

Se pueden encontrar varias clases de trabajadores dependientes del nivel de competencias que se encuentra en cada uno y el núcleo de la economía al cual se enganche. Podemos encontrar en un primer instante, un trabajador especializado con altas competencias, mejores salarios, garantías sociales, pero adaptable dentro de su especialidad; para un núcleo central de la economía, con refinados procesos de gerencia empresarial, con manejo de tecnología de punta e insertados a la dinámica de centro económico global, es el caso de los trabajadores de multinacionales.

Otra clase de trabajador es un trabajador periférico que aunque es dependiente del núcleo central de la economía, su articulación con esta es más inestable e insegura socialmente. Su nivel de competencia es menor, solo posee competencias básicas y generales. Es el caso de cuenta-propismo, secretarias, empleados parciales, pasantes e informales, para los cuales se orienta el discurso de emprendimiento como forma de contrarrestar la incertidumbre que les genera las condiciones de inseguridad social.

⁹ Las «competencias educativas» y el darwinismo pedagógico. Renán Vega Cantor. Noviembre 2008

Un último grupo de trabajadores hace referencia a las personas desenganchadas del sistema, que no poseen competencias laborales y por lo tanto la inserción al mercado laboral es imposible. Hacen parte trabajadores del rebusque, los servicios domésticos no asalariados y desempleados entre otros. Su trabajo es completamente precarizado y se extiende hasta las barreras de la ilegalidad.

Esta división fomenta un sistema de exclusión social, donde el acceso a las competencias explica y fomenta la diferencia entre núcleo de la economía y periferia, otorgando a los excluidos la única opción de refugiarse en la ilegalidad y la informalidad, con las características que esto conlleva: pobreza, inseguridad social e incertidumbre. El desempleo estructural que conlleva la economía actual, aumenta esta exclusión social, ya que aumenta la competencia en el mercado laboral y con esto la probabilidad de ser desechado por el sistema si no se poseen las competencias necesarias.

CONCLUSIONES.

La transformación a la que ha estado sometido el sistema económico y productivo a nivel mundial es un hecho irrefutable. Las consecuencias de estos sobre el mercado laboral se han traducido en flexibilización, inseguridad social y creciente incertidumbre sostenida en el cambio tecnológico. Las competencias laborales aparecen como la nueva forma de organización educativa efectiva para enfrentar el cambio, y se instituyen como el nuevo paradigma propuesto de progreso y transformación económica para los países emergentes. Colombia ha sido uno de los países que ha tomado esta propuesta y ha tratado de fortalecerla desde el marco institucional educativo.

Sin embargo la aplicación de las competencias laborales conlleva una serie de factores asociadas que se pueden presentar como problemáticos. La creciente flexibilización a la que se ven sometidos los trabajadores provoca condiciones de incertidumbre que no producen una cultura innovadora. La perspectiva restrictiva que se quiere imponer al conocimiento desde las competencias uno de los argumentos a favor de dichas competencias. El establecimiento de las competencias laborales se puede percibir más como una forma de articular las condiciones favorables a la rentabilidad del capital que frente a cualquier otra cosa. Se pretende de esta forma utilizar el sistema educativo como instrumento del capital, adentrándola bajo una visión muy economicista que sesga a la educación a un marco de mercantilización anulando la perspectiva social que representa la educación para una sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- Los cambios en la relación escuela-mundo laboral. María Antonia Gallart Especialista en Educación y Trabajo del Centro Nacional de Estudios de Población CENEP. Argentina 2003.
- Banco Mundial, Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento. Desafíos para los países en desarrollo. 2003
- Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá. Secretaría de educación de Bogotá.
- Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá 2003.
- Las «competencias educativas» y el darwinismo pedagógico. Renán Vega Cantor. Noviembre 2008.
- Examen crítico al termino 'competencias' en educación y evaluación. M Gómez. Instituto de investigación en educación. Universidad nacional. Agosto, 2007.
- El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico. Leandro Sepúlveda V. Noviembre, 2001. Investigador CIDE, Santiago, Chile.
- Cambios en el mundo del trabajo. Conferencia internacional del trabajo. 95° reunión 2006. Informe i.
- La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Leonard Mertens. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2000.
- El capital humano y las políticas sociales en la agenda del desarrollo centrado en las personas. Cesar Yáñez. Universidad de Barcelona.
- Colombia: destrucción y subutilización del capital humano y necesidad de un nuevo modo de desarrollo Julio Silva Colmenares. Economía y Desarrollo - Marzo 2002, vol. 1, N°1.
- Globalización y política educativa: un análisis crítico de la agenda del Banco Mundial para América Latina. Xavier Bonal. Departamento de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona. Revista Mexicana de investigación educativa, vol. 64, n. 3, julio-septiembre 2002.
- Los Estudios Laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. Enrique de la Garza Toledo. Revista RET. Numero 2008.