

# LA FORMACION PROFESIONAL Y LA GESTION DE LA COMPETENCIA LABORAL Y PRODUCTIVA

## INTRODUCCION

**E**xiste una necesidad creciente de pensamiento de largo plazo para enfrentar los grandes desafíos que plantea el entorno latinoamericano. Es evidente que la gestión del conocimiento esta ya en un amplio desarrollo, tanto a nivel mundial como regional; existen procesos y semillas de cambio que permiten una mayor interdisciplinabilidad entre las ciencias sociales, económicas y administrativas, a fin de mejorar las estrategias de servicios de provisión y planeación y atreverse a producir conclusiones mas creativas y estructuradas.

El desafío actual en la formación profesional es el desarrollo de competencias laborales y productivas; ya no basta con el desarrollo de la calidad basado en la articulación y coherencia propios del conocimiento y practicas específicas de las profesiones, sino además y, cada vez con mayor fuerza, en el desarrollo de competencias necesarias a cada profesión en todo lo que tiene que ver con la reflexión, acción y búsqueda de soluciones a situaciones y problemas en contextos nuevos, cambiantes, específicos y diversos. Ahora la formación profesional en nuestras universidades debe intensificar sus estrategias y mé-

todos para desarrollar las competencias laborales y productivas lo cual debe constituir una garantía de identidad y eficiencia profesional para asumir los problemas y construir soluciones. Se busca reconocer marcos de acción y de practica en todos los ámbitos del ejercicio profesional.

El cambio debe ser significativo, pasar de la superespecialización y del aislamiento en competencias muy reducidas para establecer el monopolio de un saber particular "integrarse y aglutinarse" en organizaciones homogéneas y heterogéneas que favorezcan desarrollos cualitativos referidos a la formación y al mejoramiento de los estándares profesionales a la calificación permanente de sus miembros en la búsqueda de soluciones socializadas a los problemas y retos que plantea el cambio multidimensional de la sociedad.

Se hace muy conveniente destacar que en este sentido el ICFES en Colombia ha hecho conciencia de la relevancia del desarrollo de las competencias laborales y productivas en la formación profesional. Al respecto dice el documento de **Estándares Mínimos de Calidad** :

*"El efecto que tiene la formación profesional sobre el conocimiento,*

**HUMBERTO RAMIREZ  
MORENO**  
Economista, Magíster  
en Planeación Urbana  
regional  
Profesor Asociado  
Facultad de  
Administración de  
Empresas  
Universidad del Tolima

*sobre el desarrollo de las competencias, sobre el ejercicio ocupacional, sobre el pensamiento, sobre las relaciones sociales, sobre los contextos de aprendizaje y, sobre todo, sobre las proyecciones posteriores de los futuros profesionales, es un asunto que no solo depende de la lógica interna de cada campo profesional sino también de la educación, de sus relaciones con otros campos y del papel que cumplen las instituciones de educación superior dedicadas al ejercicio de la formación y la investigación. Este debe ser un asunto de fundamental interés para dichas instituciones en el país, que obliga a pensar, dilucidar y resignificar las relaciones entre disciplinas, profesiones, calidad de la educación, procesos y contextos de formación" (ICFES, 2001, 25).*

Este documento sostiene que los sistemas formativos en el mundo están abordando las competencias laborales y productivas de manera diferente dependiendo de la evolución que ha tenido el sistema educativo de los que se entiende

por una formación basada en competencias: la alternativa entre teoría y práctica, la evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimientos solamente, una visión integradora de las materias a enseñar, una manera flexible de escalar y navegar entre los diferentes subsistemas y tipos de formación, ritmos individualizados de avance y modalidades de formación a todo lo largo de la vida laboral y productiva.

En resumen, existen tres formas de aproximación y articulación de los sistemas de formación profesional al sistema de competencia laboral y productiva; Primero: las iniciativas en dirección hacia una formación por competencia laboral y productiva, nacen y son dirigidas por el propio sistema productivo. Por lo general, se insertan en un sistema centralizado en el desarrollo del currículo (ALEMANIA, FRANCIA, ESPAÑA). En estos casos se ha venido experimentando e innovando la oferta formativa, incorporando modalidades vinculadas al sistema de competencia laboral, siempre bajo la tutela del sistema educativo.



El segundo tipo de articulación que se presenta es la creación de un sistema de competencia laboral y productiva bajo la dirección de los agentes sociales de la producción y del gobierno, en el que el sistema educativo es uno de los integrantes entre varios otros agentes. El sistema de competencia laboral generalmente está dirigido por una comisión tripartita ( GRAN BRETAÑA, AUSTRALIA, MEXICO), y las normas de competencia se van haciendo de manera descentralizada, por medio de consejos técnicos a nivel de cada rama de actividad o función productiva, conformados por representantes de los empleadores y los trabajadores, apoyados técnicamente por especialistas del sector educativo.

El tercer tipo de articulación se puede decir que es un híbrido de los dos anteriores: formas del sistema educativo y de manera descentralizada, desarrollan un sistema de competencia laboral y productiva conjuntamente con los actores sociales, empleadores y trabajadores, integrándolos a otras políticas activas de mercado de trabajo, de reubicación y recalificación de la mano de obra en determinados sectores ( CANADA ), o bien integrándolos a un enfoque de desarrollo de la comunidad local ( ESTADOS UNIDOS )

Pero, independiente de cada modalidad, lo más importante a determinar aquí es el significado y el contenido de la articulación en el contexto actual de la evolución de los procesos de globalización, la producción flexible y la gestión empresarial.

Al plantear el concepto de formación profesional basado en el desarrollo de competencias laborales y productivas, nuestra intención no es presentar el análisis exhaustivo de esta problemática lo cual sería tema de un desarrollo posterior, sino plantear algunas interpretaciones que en la actualidad se están desarrollando en el contexto latinoamericano.

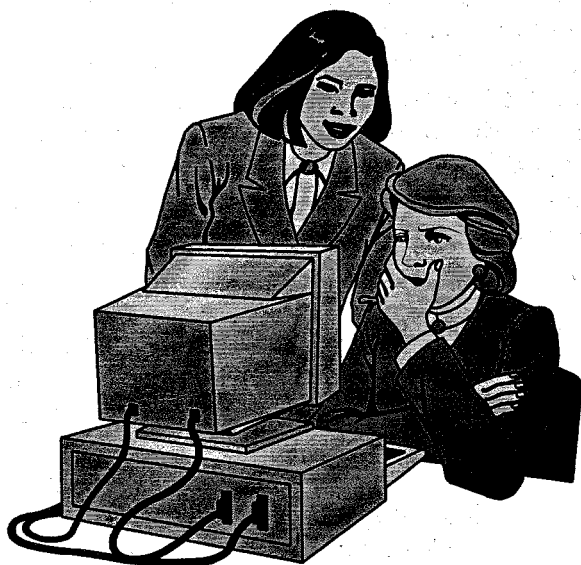
El modelo consiste en el conjunto de varios subsistemas, articulados entre sí. Que son la normalización, la formación-capacitación y la certificación. Cada uno de estos tres subsistemas poseen su propia complejidad y su lógica interna,

teniendo como eje uniformador el concepto de competencia en la expresión amplia de su significado. (Ver Fichas No. 1 y No 2)

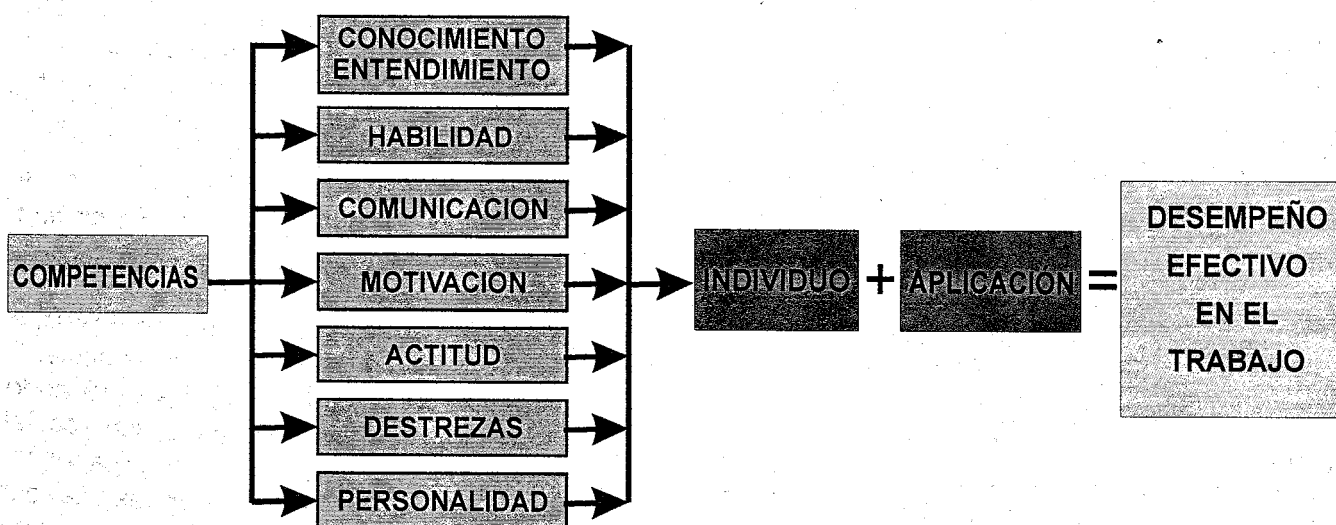
En esta ponencia se planteará el surgimiento de la formación profesional en las universidades por competencias laborales, por causa de las transformaciones que están apareciendo en el mundo de las empresas.

## 2. Contexto y marco conceptual de la formación profesional para las competencias laborales y productivas.

Definir un concepto no es una tarea fácil porque este está determinado por las condiciones sociales e históricas, ya que su significado se va moldeando a partir del análisis del contexto económico y social en que el fenómeno se circunscribe. Explicar en un párrafo el concepto de formación profesional por competencias laborales y productivas no es una tarea fácil, menos aún cuando la audiencia proviene del campo académico de la Administración de Empresas más inclinados por la jerga del conocimiento administrativo, y no por empresarios que, en rigor, sufren más la ausencia de la formación profesional para las competencias laborales y profesionales en el contexto colombiano y latinoamericano.



**GRAFICA No. 1: DEFINICION BASICA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LA FORMACION PROFESIONAL**



No obstante lo dicho anteriormente, se hace necesario plantear una definición como punto de partida para poder orientar, estructurar y posteriormente ampliar y precisar la definición para poderla aplicar en un modelo. Podemos decir que se trata de **formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo**. Expresado de esta forma el concepto no es novedoso ya que en la historia de la formación profesional aparece con menor o mayor énfasis el concepto de competencia entendida bajo estos elementos. Al definirlo de esta manera nos estamos situando en un plano histórico, que si bien le da una base firme difícilmente cuestionable, no le otorga ningún sentido crítico o estratégico que hoy tiene para las universidades, las empresas y la sociedad en general. (GRAFICA No 1)

La definición plantea un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, destrezas, comunicación, personalidad, es decir define una formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar lo cual no se limita al conocimiento únicamente.

Una segunda característica consiste en una relación explícita que se establece entre los atributos y el resultado o desempeño requerido. Busca superar el tradicional abismo entre la calificación entendida como un acervo de conocimientos y habilidades, y el desempeño concreto requerido en la empresa u organización. **Es una propuesta para aumentar las posibilidades de la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que conduzcan efectivamente a un desempeño o resultado superior de la organización**. Para que estos atributos culminen en resultados se requiere de una aplicación, que a su vez esté determinada por lo que la empresa haya avanzado en la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo, en la innovación de la organización de la producción y la tecnología de productos y procesos, y en determinar sus módulos y/o segmentos de mercado donde se pueda desarrollar una ventaja competitiva (HOOVER, 1997).

La relación entre los atributos de la persona y los resultados obtenidos se deben entender en un doble sentido. **Para que los atributos o el currículo conduzcan a un desempeño efectivo, sus nuevos contenidos requieren ser deducidos de la estrategia global de la actividad del negocio, de la trayectoria de la**

**innovación tecnológica y la organización, así como en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales.** Bajo esta perspectiva, la probabilidad de que el esfuerzo invertido en la innovación del currículo finalice en un desempeño efectivo, contribuyendo al mejoramiento sostenido de la productividad, es mayor cuando parte de las proyecciones de los elementos observados en la competencia. (FICHAS No 3 No. 4).

La comprensión de estos atributos no se da de manera directa sino que depende del desarrollo alcanzado por los diversos subsistemas de la organización. La aplicación de la competencia es justamente esta capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la empresa..

La competencia laboral y productiva definida de esa manera es la capacidad demostrada por las personas para lograr un resultado, que puede o no convertirse en un avance efectivo. Es decir, hay todavía una contingencia entre el resultado de la competencia y el desarrollo efectivo. En esta contingencia, es importante reconocer que para la gestión de la competencia laboral en la empresa, no interesa cualquier resultado, sino aquel que esté en concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización.

Por otra parte, una persona que demuestra un determinado nivel de competencia no necesariamente lo logra o lo ejerce siempre. Puede ser que el entorno del trabajo cambie de repente: La falta de ciertos bienes requeridos en el proceso productivo o el surgimiento de un clima de trabajo negativo que obstaculizan el mejoramiento de la productividad, entre otros, por falta de funcionamiento de un sistema de compensación salarial adecuado a las nuevas circunstancias; en esos momentos será difícil alcanzar la efectividad en el desempeño esperado del personal identificado como competente.

La calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas, aunque el grado de efectividad de su resultado



tendrá que ser garantizado por otros mecanismos de gestión en la organización ( indicadores de cumplimiento) (MERTENS, 1997).

Se desprende entonces, que el sistema de formación profesional no solo es una orientación de su currículo hacia una estructura basada en competencia, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a lo que en las organizaciones se entiende por desempeño efectivo. Esto significa incorporar en el diseño del currículo no solo en una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades sino que dicha práctica coincida con las necesidades "estratégicas" de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por la base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones.

Las instituciones de educación universitaria deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de la productividad de las empresas de la región (DAVID, F. 1992), e incorporar los resultados de dicho diagnóstico como competencia genérica en currículo: que el alumno sea capaz de identificar e interpretar la

**GRAFICA No. 2 EVOLUCION DEL CONCEPTO DE COMPETITIVIDAD**



estrategia de competitividad productiva que va a trabajar. Sobre todo si el desarrollo del concepto de ventaja competitiva ha sido implementado por ella. PORTER, M (1987), propone varias estrategias para el desarrollo de la ventaja competitiva entre las que se destacan :

- Liderazgo en costes mantener los costos mas bajos que los de los competidores y lograr simultáneamente un elevado volumen de ventas.
- Diferenciación del producto ofrecer un producto o un servicio que sea percibido como diferente en el mercado.-
- Focalización Concentrarse en un grupo específico de clientes, en un segmento de la línea productiva o un mercado geográfico concreto.

Esto permite a los trabajadores orientar el desarrollo de su competencia en función de los objetivos globales de la organización, tomando en cuenta su entorno tecnológico, organizativo y cultural.

La principal fuente de diferenciación en un mercado la constituye el uso adecuado de la información y en especial, del conocimiento en

mercados mas competitivos y globales. Dentro de cada organización, existen dos tipo de recursos: los tangibles y los intangibles. Los tangibles Capital, mano de obra y tierra - y los recursos intangibles o capacidades mezcla de habilidades y conocimientos que la organización posee. Para muchos investigadores la principal ventaja organizativa proviene de la creación, obtención, almacenamiento y difusión del conocimiento ( NAHAPIET Y GHOSHAL, 1998).

Precisamente estos recursos intangibles son los que explican la diferencia, en algunos casos notable, entre el valor de la cotización de la empresa en el mercado y su valor contable. En el valor del mercado se consideran no solo los recursos tangibles de la empresa, sino también los recursos intangibles recursos que en la mayoría de las veces no quedan registrados en el valor contable de la empresa - , principalmente el capital intelectual.

Tal como lo plantea Drucker, las organizaciones del futuro solo podrán adquirir y obtener ventajas competitivas mediante el uso adecuado de la información y sobre, todo el conocimiento. El tipo de conocimiento que puede aportar ventajas competitivas a una organización abarca un rango

muy amplio de aspectos que incluye desde aquel que se puede patentar hasta el conocimiento de las necesidades de los clientes, pasando por el conocimiento que permite mejorar el servicio de atención posventa u optimizar los procesos de producción (DRUCKER, 1993).

Lo mencionado aquí requiere de una toma de decisiones descentralizadas sobre aspectos de diseño de currículo y equipamiento, y aun cuando hay avances en América Latina todavía falta mucho camino por recorrer. El problema después de la descentralización es la formación de cuadros docentes para el sistema de formación profesional a nivel regional y local, función que lleva su tiempo y que no siempre es entendida como importante dentro del proceso de reestructuración del sistema educativo. Además se tropieza con frecuencia con las rigideces de la administración pública del Estado que no ha sabido adecuarse a las necesidades que plantea una organización descentralizada de la formación profesional provocando un consumo excesivo de tiempo en trámites y documentos internos por parte del personal de la administración educativa, en vez de centrarse en administrar un proceso interactivo, orientado a resultados, pero que sea capaz de ajustarse y adecuarse al tiempo. (MERTENS, 1997).

Si bien la autonomía y la descentralización en el diseño curricular permitiría a las instituciones educativas acercarse mejor a las competencias "claves" que son polivalentes y que dan lugar a una nueva empleabilidad. Estas dimensiones podrían ser la referencia para un currículo a nivel nacional, dando un nuevo significado a las competencias básicas, aquellas que permiten a cualquier empresa tener una base para el logro de sus competencias "claves" que les hacen destacar en el mercado.

Caracterizar la evolución de los mercados donde operan las empresas no es tan evidente no solo por la diversidad de tendencias que se observan, sino también porque muchas de ellas no se están perfilando con toda claridad, a veces porque influyen factores institucionales o de regulación estatal, otras porque inciden elementos culturales e

incluso de contracultura, difícilmente predecibles por ser una reacción ante nuevas tendencias que están apareciendo:

*" las nuevas realidades económicas, sociales, culturales y políticas; la globalización; la proliferación extrema y plural de las profesiones; la progresiva reconversión de la economía nacional; la paradoja modernidad posmodernidad; la innovación internacional, obligan a hacer transiciones y transiciones importantes con respecto al denominado "perfil" de quien se esta formando independientemente de la determinación la disciplina o profesión " (ICFES, 2001, 34). La tendencia a la globalización de los mercados, cuyo alcance en las economías nacionales no es aún ni muy claro su presencia si es evidente. La misma globalización, a su vez abre un horizonte del productor local al mundo, ha generado también reacciones de retroceder a las raíces locales, ante la inminente "unidimensión" de los productos que esta tendencia esta generando. Hay ramas económicas, como la industria electrónica o la de componentes, para quien la globalización es un hecho, mientras que para otras, por su naturaleza de generar productos no transables internacionalmente, su presencia es menos inminente" (MISAS, A., 1994).*

La evolución de los mercados se puede caracterizar por cuatro fenómenos que se presentan de manera simultánea. El primero es la **complejidad en los parámetros bajo los cuales se ofrecen los productos y servicios**. Mientras que antes se hablaba de segmentación clara de mercados en cuanto a precio, calidad, diseño y servicio al cliente, actualmente se observa una tendencia a la convergencia de estos criterios, a la simultaneidad de su presencia. Ya es difícil encontrar segmentos regidos únicamente por precio o por calidad. Los parámetros se van combinando, y aunque se mantendrán diferencias entre los segmentos, ya no son tan absolutas como en el pasado solían ser. Un producto que pretende ser de alta calidad tiene que cuidarse cada vez mas de su precio, y viceversa, un producto en el segmento de bajos precios se esta viendo obligado a mejorar su calidad, su diseño, su servicio al cliente o consumidor.

Un segundo fenómeno es la **tendencia hacia la apertura de mercados**, lo que significa la existencia de una gran variedad de opciones en el mismo segmento del mercado y al mismo tiempo la posibilidad de acceso muchos mas mercados que antes, y a pesar de la tendencia de globalización, no son uniformes y tienen características peculiares a las que las empresas tienen que responder con agilidad y flexibilidad, en cuanto a opciones de modelos productos y servicios. Esto demanda una capacidad de adaptabilidad menor que en el pasado.

Un tercer fenómeno es su **mayor dinamismo en los mercados**, provocado por la superior exposición ante impulsos y señales diversos cambios han generado una mayor permanencia de las posiciones de los productos en el mercado. Además los avances en las comunicaciones están permitiendo que las consideradas mejoras prácticas de producción se difundan con mayor rapidez sobre el planeta, obligando a las empresas a ser más dinámicas en sus estrategias en innovación de producto y del proceso.

Un cuarto fenómeno es la **mayor exigencia en los niveles de parámetros en los cuales opera el mercado**. Las empresas tienen que competir frente a una mayor cantidad de competidores que antes. La exigencia es un factor que marca el nivel de los otros fenómenos mencionados, constituyendo un importante factor que impulsa la interrelación entre los cuatro factores mencionados.

### **3. Trayectoria de la innovación y la naturaleza de la competencia laboral y productiva.**

Los procesos de innovación, que son la base de la mejora sostenida de la productividad en las organizaciones, no son las únicas ni son aplicadas y seguidas con el mismo ritmo por las empresas. Hay una heterogeneidad en cuanto a la dirección, momento o profundidad de las innovaciones aplicadas, si se analiza y compara cada caso. Sin embargo, haciendo abstracción de las particularidades individuales de las trayectorias de innovación seguidas, se puede llegar a una caracterización que ayude a entender la evolución

de la competencia laboral y productiva en las empresas.

La innovación en los diferentes ámbitos de la empresa es el sustento de la mejora en la productividad. Estudios empíricos han concluido que las trayectorias más efectivas de innovación, en cuanto al impacto en la mejora de la productividad, son aquellas donde en forma simultánea se introducen innovaciones en los sistemas de tecnología, organización y gestión de recursos humanos (MERTENS, 1997-B). En esta simultaneidad puede haber diferentes énfasis puesto que cada uno de estos subsistemas en el tiempo, presentan una alternativa, sin que tengan una racionalidad determinada.

La simultaneidad de iniciativas también se dió en el subsistema de recursos humanos, innovándose a su vez los subsistemas de formación y capacitación, de selección, remuneración, participación y ergonomía. Esto apunta a que la introducción de una gestión por competencias laboral en la empresa difícilmente podrá hacerse si no se considera en algún momento la innovación de los otros sistemas de recursos humanos, situándola de esta manera en el seno de las relaciones laborales, de la negociación entre los diferentes actores sociales de la producción. Consecuentemente, relaciones y clima laboral complicados obstaculizan la introducción de una gestión por competencia laboral y productiva.

Retomando el concepto de trayectoria de la innovación, este hace referencia a los primeros aspectos que caracterizan una dinámica de aplicación de nuevos conocimientos en el ámbito de la producción: ritmo, dirección, profundidad, dificultad, abandono y movimiento pendular de las iniciativas.

La innovación es a su vez un producto de un proceso de aprendizaje institucional o de la organización en la cual intervienen factores de orden institucional como son **la cultura organizacional, las relaciones laborales, e influencias del entorno. Intervienen en ella el aprender por hacer el aprender haciendo, explotar la base de conocimientos acumulados en el tiempo, el acto de creación y la necesidad de desapren-**



der u olvidar rutinas o acciones que dejen de ser funcionales o que quizá nunca las hayan sido. (GRAFICO No. 3)

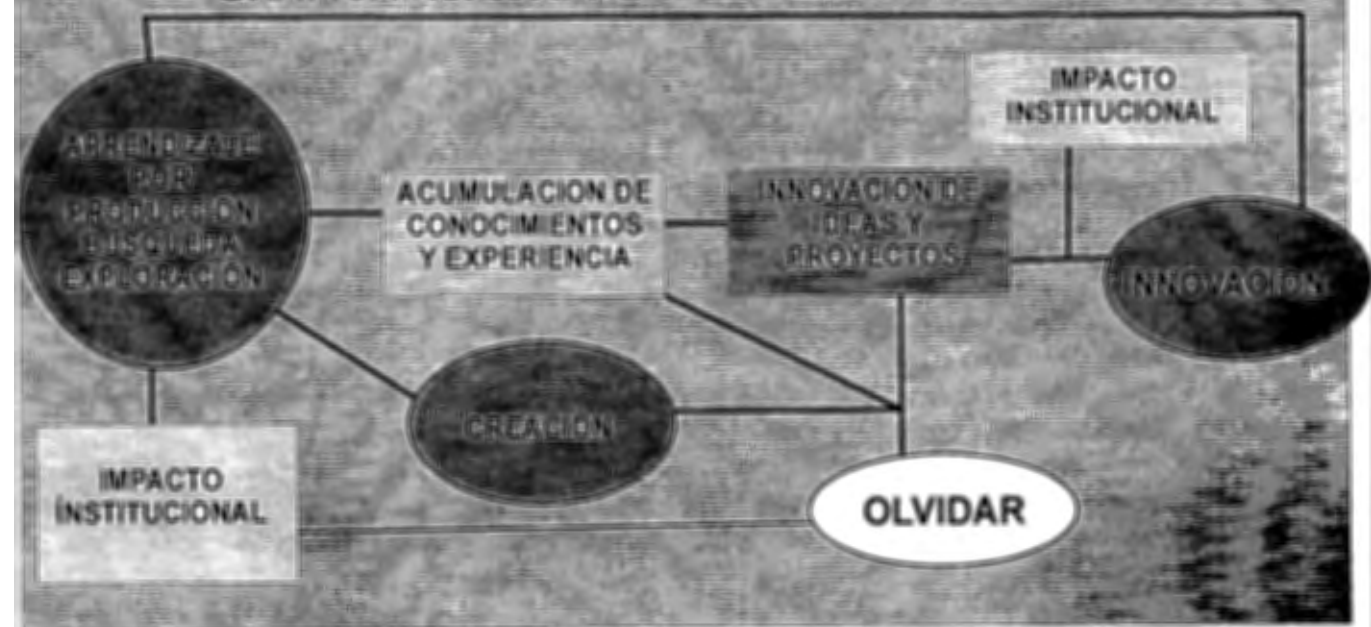
Como lo muestra la gráficas No 4, 5 el proceso de aprendizaje que lleva a la innovación por tantos elementos y factores que interviene, la presión que surge del mercado para acelerar la innovación en aras de alcanzar una mejora sustentada en la productividad, por un lado, y, por otro. Las características con que las innovaciones en tecnología y organización llegan a las empresas, ha modificado profundamente el papel de la persona, y del obrero u operario en especial, en el aprendizaje en la organización. Mientras que en los años 60's, la tendencia era que en buena parte la "innovación venia incorporada a la maquinaria y al equipo, los sistemas de organización ( estudios de tiempos y movimientos) se introdujeron como técnicas "cerradas", poniendo el capital intelectual de la organización bajo el dominio directo de la gestión, en la actualidad, se observa una tendencia contraria. Las innovaciones tecnológicas muchas veces vienen como sistemas abiertos, cuyo rendimiento depende de la capacidad de aprendizaje de los usuarios de los mismos ( informática aplicada al sistema productivo). De la misma manera, los nuevos sistemas de organiza-

ción de la producción y de trabajo son abiertos y su efectividad dependerá de la capacidad de convertirlos en nuevas rutinas de trabajo.

Por otra parte, la trayectoria de la innovación tiende a deslizarse en una dirección de mayor complejidad, sobreponiendo iniciativas sobre iniciativas, que a su vez funcionan como sistemas con su propia dinámica interna, pero que requieren ser articulados en otro momento de la estrategia de la organización. Por ejemplo, una vez que una empresa introduce sistemas de computo en red, reduce el personal para optimizar operaciones, aplanan los niveles jerárquicos para simplificar la organización, introduce equipos de trabajo para la mejora continua de servicios al cliente, redefine la misión y los valores; todo eso hace que la estrategia de innovación sea extremadamente compleja y a la vez exigente hacia el personal de la organización, a esto se suma la mayor velocidad con que se producen las innovaciones tecnológicas y de organización.

La idea general es que la normalización se hará parte del lenguaje de la organización, y que debe ir articulando los esfuerzos individuales con los colectivos en el aprendizaje. En la medida en que una empresa no asuma una estrategia de

GRAFICA No. 3: APRENDIZAJE INSTITUCIONAL



aprendizaje organizativo, involucrando a los trabajadores en ella, difícilmente la normalización de la competencia podrá cumplir su objetivo y se convertirá en letra muerta, o bien en un estándar que el individuo tenga que cumplir para hacer bien lo que siempre ha hecho.

El aprendizaje de las personas en la empresa esta condicionado por dos factores que anteceden al conjunto de conocimientos y habilidades profesionales. El primero es asumir una responsabilidad personal frente a situaciones de producción, lo que quiere decir una actitud social de la persona, de suerte tal que actúe por su cuenta ante la complejidad de las tareas a realizar y las situaciones imprevistas a resolver. Este compromiso es altamente subjetivo y significa movilizar la inteligencia del individuo, pero también que asuma los riesgos de un eventual fracaso y la correspondiente reacción negativa de la gerencia y de los trabajadores. Así, se puede concluir que una persona que acepta y puede, hablando subjetivamente, movilizar dicha actitud social, tendrá mayor facilidad para aprender que las personas que están en una perspectiva defensiva o de rechazo.

Para lograr esto, las empresas deben cuidar aspectos como otorgar una autonomía real al trabajador, la información y los conocimientos suficientes a cerca de la gestión del proceso y reconocerlo en términos de una compensación salarial.

El segundo factor que condiciona el aprendizaje del personal es el ejercicio sistemático de una reflexión crítica en y antes del trabajo, entendida como tomar distancia frente a las labores que esta realizando, cuestionando su manera de trabajar y los conocimientos que moviliza para realizar las tareas. Esta reflexión se hace más necesaria en cuanto que los cambios técnicos y organizativos son cada vez mas frecuentes. No puede hacerse de manera preestablecida, ni tampoco impuesta autoritariamente, debe venir de las propias personas y puede ser desarrollada y acompañada por las instituciones de formación profesional y por los docentes de ellas.

#### 4. aprendizaje, innovación territorio.

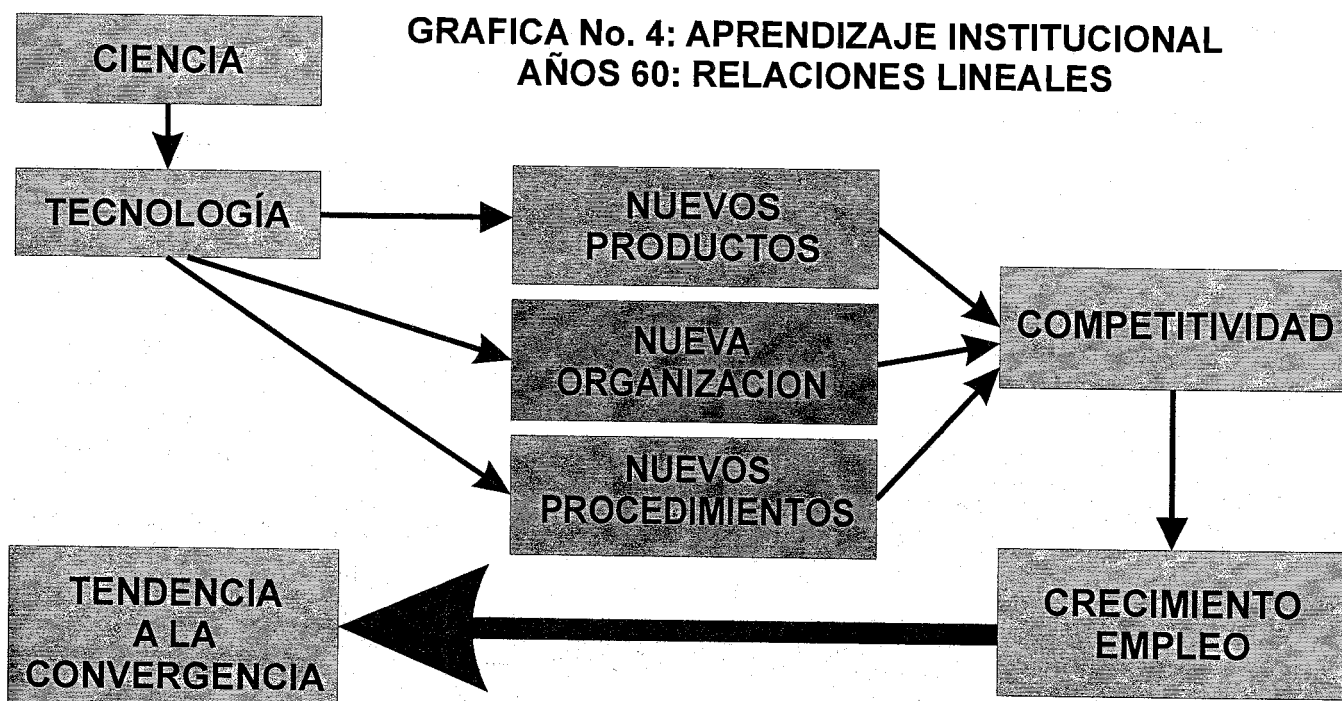
Los individuos aprenden sus competencias laborales, las empresas aprenden sus competencias productivas y competitivas en términos sociales en la región y el territorio. Un sistema productivo local, es mas que una red industrial, lo forma también una red de actores sociales caracterizados por un sistema de relaciones económicas, sociales, políticas y legales. (BEST, 1990).

Un sistema productivo local es "milieu" (entorno) que "integra y domina un conocimiento, unas reglas, unas normas y valores y un sistema de relaciones". ( MAILLIAT, 1996) Así, las empresas, las organizaciones y las instituciones locales forman parte de entornos ("milieux"), que tienen capacidad de conocer, de aprender y de actuar, lo que los convierte en un especie de "cerebro" de la dinámica de una economía local. El concepto de melieu amplía la noción de distrito industrial en el sentido que añade a la red industrial el sistema de relaciones entre actores de un territorio, hace aparecer la importancia de la dimensión cognoscitiva de los actores y les caracteriza con la capacidad de tomar decisiones estratégicas para la región. Añade a la capacidad de producción y de organización de las empresas, la dinámica de aprendizaje y la capacidad de intervenir en los procesos de crecimiento y cambio estructural de las economías locales.

En este sentido, el desarrollo económico y la dinámica productiva depende de la introducción de innovaciones de producto, de proceso y de organización que impulsen la transformación y renovación del sistema productivo local. Para que ello sea posible, es necesario que los actores que forman el "milieu" (entorno), tomen las decisiones adecuadas de inversión, tecnológicas y organizativas. Cuando esto ocurre el entorno adquiere un carácter innovador.

Para que los entornos sean innovadores, es necesario que tengan capacidad de introducir y desarrollar nuevos paradigmas productivos en el sistema productivo local para ello el "milieu"

GRAFICA No. 4: APRENDIZAJE INSTITUCIONAL  
AÑOS 60: RELACIONES LINEALES



tiene que comportarse creativamente y desplegar su capacidad de aprendizaje. La capacidad de aprendizaje de los agentes locales, en un entorno que se transforma, orienta las decisiones de inversión y, por lo tanto, la respuesta de los sistemas locales a los desafíos de la competencia (MAILLAT, 1995).

ales. La red de innovación (formada por las empresas, los centros de investigación, los laboratorios tecnológicos), participan en la creación y la adopción de tecnologías. Su capacidad para neutralizar los altos costos de transacción los convierte en un instrumento que explica la competitividad de los distritos más dinámicos.

Como ya se ha señalado, la dinámica interna del distrito impulsa a las empresas y a las organizaciones a la introducción continua de cambio tecnológico. La innovación surge cuando las relaciones en el entorno impulsan al "milieu" a conocer las transformaciones del entorno y a tomar decisiones de inversión que conduzcan a la creación y/o adopción de innovaciones. La dinámica de aprendizaje y el sistema de relaciones del "milieu" facilitan la introducción de innovaciones en el sistema productivo.

En resumen, según (AYDALOT, 1986), el desarrollo económico no se apoya en la capacidad de adquirir tecnología sino que depende, de la capacidad innovadora del sistema productivo de cada localidad. Las empresas crean e introducen innovaciones en el sistema productivo como respuesta a las necesidades y los desafíos del entorno, lo que genera modificaciones cuantitativas en el propio sistema y propicia la dinámica del desarrollo regional (BOISIER, 1993)

### 5. Mercado de trabajo y acumulación de capital

De esta misma manera el sistema productivo dinámico, en los que los entornos innovadores conducen los procesos de desarrollo económico, el proceso de innovación es posible gracias a las relaciones formales e informales entre los actores, públicos y privados, que están involucrados en las actividades productivas, tecnológicas y comerci-

A las universidades, desde su origen, les ha correspondido la formación de profesionales para el ejercicio de roles adultos. Hoy resulta evidente que las instituciones de educación superior enfrentan un acelerado cambio de contexto en este ámbito.

En primer lugar se producen cambios en la **estructura del mercado de trabajo**, es decir, en la distribución de ocupaciones entre distintos sectores. Ya es conocida la acelerada tasa de ocupación, a nivel internacional, en el sector terciario y la disminución de la ocupación en las actividades, agrícolas, industriales y extractivas. Además, se va presentando la desaparición de ciertas actividades e industrias de intermediación que pasan a ser sustituidas por el contacto directo entre proveedores y usuarios a través de redes electrónicas, (FLORES Y GRAY, 2000), y el aumento de ingenieros y técnicos, el fuerte desarrollo del grupo de analistas simbólicos, el aumento de las ocupaciones del sector filantrópico y de ONGs, el desempleo estructural, especialmente entre los jóvenes. (OIT, 1998), etc.

Uno de los puntos fuertes de los sistemas productivos locales ha sido, históricamente, su capacidad para utilizar los recursos humanos disponibles en el territorio, con tasas elevadas de actividad y con niveles de salarios relativamente más bajos en las áreas urbanas y metropolitanas, lo que ha favorecido los procesos de acumulación de capital y cambio estructural de las economías locales. (VASQUEZ BARQUERO, 1988<sup>a</sup>).

Los análisis de casos de industrialización endógena en España e Italia muestran que las altas tasas de actividad en los sistemas produc-

tivos locales se explican por una oferta de trabajo abundante y barata.

En las fases iniciales de los procesos de industrialización endógena, la mano de obra suele provenir del sector agrario, de las empresas artesanales y, en general de todas aquellas actividades que se han visto afectadas por la crisis que han impulsado el cambio estructural de las economías locales. En las fases posteriores, los movimientos migratorios hacia las ciudades hacia localidades cuyos sistemas productivos tiene éxito se convierten en un mecanismo decisivo en la oferta de trabajo local.

La abundante oferta de mano de obra lleva aparejada una elevada flexibilidad en el mercado de trabajo, asociada con las particularidades de la oferta local y con unas relaciones laborales poco conflictivas.

¿Cómo se explica la flexibilidad del mercado de trabajo local? Ante todo, las empresas locales utilizan diferentes formas flexibles de trabajo, como el trabajo a domicilio o el trabajo temporal, lo que permite a las empresas ajustar el volumen de ocupación a la evolución estacional de la demanda de sus productos, lo que reduce sensiblemente, los costos variables de la empresa, además si a ello añade que el trabajo femenino es muy utilizado en muchas de las actividades que caracterizan los sistemas productivos locales,

GRAFICA No. 5: LOS AÑOS 90: UNA SINERGIA ENTRE ORGANIZACION E INNOVACION



puede concluirse que las empresa locales se enfrentan a costos unitarios bajos.

## **6. La formación profesional y el desarrollo de competencias en Colombia.**

El desarrollo que ha tenido durante la última década en el campo internacional del concepto de las competencias ha determinado un gran reto para la formación de profesionales en Colombia. El concepto se basa en producir nuevas percepciones sobre las prácticas de formación en sus diferentes dimensiones y niveles y ha dado origen a nuevos contextos de interacción social en la relación pedagógica. La noción de competencias ha dado lugar a otras lógicas del conocimiento, a otras lógicas relacionadas con el acceso a este y debe introducir nuevas modalidades de formación.

La sociedad moderna demanda una formación profesional que desarrolle en los estudiantes las competencias necesarias para actuar efectivamente en diversos escenarios sociales y productivos. Significa el desarrollo de habilidades y destrezas operativas de diferentes niveles propias de los requerimientos y de las tareas inmediatas ("saber como"), y el fortalecimiento y desarrollo de la capacidad de los estudiantes para acceder a diferentes formas de conocimiento y de acción o práctica social en forma comprensiva, reflexiva y crítica, socializada y participativa, mediante diversos medios, lo que equivale a generar en el sujeto una articulación e interdependencia entre el saber qué y el saber cómo, basados en contextos de interacción.

"Frente a la necesidad de hacer de la formación en la educación superior en Colombia un escenario para el desarrollo permanente del conocimiento y un escenario para la reflexión crítica y la construcción de nuevos principios sociales inspirados en la democracia, la participación, la tolerancia, es necesario que la educación trascienda los marcos del "saber qué" y el "saber cómo" y que articule ambos tipos de saber tanto en el desarrollo de competencias cognitivas como en el de las competencias socio-afectivas. Solo

de esta manera se podrá trascender la reducción que se ha hecho de la formación de la universidad ya sea en el desarrollo de la competencia académica ("saber qué") o el desarrollo de las competencias operativas ligadas a las actuaciones simples y complejas en el campo laboral ("saber como") (ICFES, 2001).

Es a partir de este punto de vista como el ICFES esta planteando la formulación de una vía alternativa para el desarrollo de las competencias de los futuros profesionales tenga efectivamente una articulación de los diferentes saberes y prácticas con sus usos en los contextos más críticos que nos plantea la realidad colombiana. En forma extensa el ICFES plantea que el desarrollo de las competencias de los futuros profesionales se enfocara a favorecer los siguientes aspectos: (ICFES, 2001)

- La reflexión sistemática y crítica sobre el aprendizaje de conocimientos y de prácticas, que incluyan la reflexión sobre el propio aprendizaje.
- La interpretación permanente del aprendizaje en situaciones contextualizadas en oposición al aprendizaje en situaciones ideales y descontextualizadas de los problemas propios del estudiante y de sus futuros espacios de acción o ejercicio profesional.
- El desarrollo de la capacidad de someter a juicio los argumentos racionales, aun los propios, esto es el desarrollo de la competencia metacrítica.
- La capacidad de apertura a diferentes formas de análisis, conocimiento, argumentación e investigación.
- La capacidad de apertura al diálogo permanente para favorecer el desarrollo de la competencia dialógica.
- La capacidad de aprender por si mismo como medio para favorecer la autonomía intelectual y el crecimiento personal.
- La capacidad de analizar las implicaciones sociales, políticas, económicas, de su propia pro-

fesión, y asumir críticamente posturas alternativas que favorezcan a la persona como a la colectividad.

## 7: Conclusiones:

- En esta ponencia se ha presentado la propuesta de los diferentes niveles de generalidad y de abstracción para una formación profesional basada en la competencia laboral sin pretender más que una idea muy general.. El planteamiento se hace a partir de la dinámica de cambio en las empresas, punto de referencia obligatorio de un concepto como la competencia laboral que nace y se recrea de la práctica productiva.

- La formación por competencia laboral significa incorporar en el diseño curricular no solo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades sino que dicha practica corresponda con las necesidades "estratégicas" de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado, su base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones.

- Las universidades y los institutos de formación profesional deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de productividad de las empresas de la región que atiende, a incorporar los resultados de dicho diagnostico como competencia genérica en el currículo: que el alumno sea capaz de identificar e interpretar la estrategia de competitividad y productividad de las empresas de su región.

- Se requiere una estructura de decisión descentralizada sobre aspectos de diseño curricular y de equipamiento.

- Identificación de normas de la competencia se incorporará como tarea en las actividades de la formación profesional.

- Las prácticas concretas o pasantías en un puesto de trabajo son indispensables para acceder a ciertos aprendizajes: relaciones y normas en el interior de la organización productiva, tecnológicas usuales, desempeño en las tareas específicas.

- Modificación de los estilos pedagógicos de aprendizaje. Se debe pasar de la lógica de que " para educar hay que enseñar" a una aproximación " para formar se deben desarrollar las capacidades de cómo aprender"

## 8. Bibliografía.

AYDALOT. P. Milieux innovateur en Europe. Economica, Paris.

BEST, M. ( 1990) The new Competition: instituciones of industrial restructuration: Harvard. V.P. Cambridge Mass

BOISIER, S. ( 1993) Desarrollo Regional endógeno en Chile. ¿Utopía o Necesidad?

AMBIENTE Y DESARROLLO. Vol. IX, Santiago de Chile.

FLORES, F. y GARAY, J. El espíritu emprendedor y la vida Wired

HOPER, E. (1997) competente, capabylity and learning in management qualification programes en Competency, Num 4, Londres, IRS.

IBARRA, a. (1996). El sistema normalizado de competencia laboral .

ARGUELLES, A. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia ( México, Limusa).

ICFES ( 2001) . Estándares mínimos de calidad para la creación funcionamiento de programas universitarios de pregrado. Bogotá. Serie Calidad de la educación

MERTNES, L. ( 1997 a) Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos, México, OIT.

MERTENS, L. (1997 b) México,,: estrategia para mejorar la productividad de los recursos humanos en la industria de alimentos y metalmecánica. Lima OIT