

*A Laura y Aafke*

## Introducción

El concepto de competencia laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra. El problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo: una situación en donde los sistemas prevaletentes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.

Considerando que estos problemas se presentan también y probablemente con mayor persistencia y gravedad en los países en desarrollo, con el agravante de una menor disponibilidad de recursos para el sistema educativo, la aplicación de un sistema de competencia laboral en esos países surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.

Antes de presentarlo como una alternativa efectiva ante los problemas y desafíos que los países en desarrollo y en particular los de América Latina enfrentan en materia de formación, cabe preguntarse cómo se articula la competencia laboral con las tendencias mundiales en materia de competitividad, productividad y las trayectorias de innovación subyacentes, así como con las expectativas de los trabajadores a nivel de empresa. Otras preguntas fundamentales para contestar previamente a cualquier decisión sobre políticas de formación orientadas a la competencia laboral son: ¿qué modelos metodológicos e institucionales de com-

petencias se encuentran en aplicación y cuáles son sus respectivas ventajas y desventajas?

El presente trabajo espera contribuir al debate en torno a la competencia laboral, al comentar y evaluar sus características y consecuencias sobre el funcionamiento del mercado del trabajo, sin que pretenda ser un análisis exhaustivo acerca del tema ni tampoco presentar conclusiones definitivas.

El primer capítulo examina la dimensión del mercado de trabajo interno de la empresa, mientras que en el siguiente se evalúa si la competencia laboral podría constituir una respuesta ante los desafíos en el mercado de trabajo externo.

La competencia laboral, como respuesta sistemática ante los desafíos de los mercados de trabajo interno y externo, no es un modelo único, sino que abarca una variedad de interpretaciones y aproximaciones, con sus respectivas consecuencias de involucramiento de los actores sociales de la producción. El análisis de las diferentes corrientes metodológicas acerca de la competencia laboral y sus ventajas y desventajas, se plantea en el capítulo tercero. En el último capítulo se abordan modelos institucionales que actualmente se practican en algunos países, comentando igualmente sus pro y contra. En la conclusión, se retoman los factores críticos identificados a lo largo del trabajo.

Finalmente, muchas de las inspiraciones acerca de los planteamientos plasmados tienen su origen en los encuentros de discusión y análisis organizados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, así como en las reuniones con personal de la Dirección General del Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, especialmente del Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO). Además, parte importante de los insumos bibliográficos provienen de estas instituciones, del Servicio de Elaboración de Políticas de Formación de la OIT y de Cinterfor. Cinterfor contribuyó también con algunas partes de contenido y con el proceso editorial.

Este documento fue preparado a solicitud del Servicio de Elaboración de Políticas y Programas de Formación (F/POL) de la OIT y de Cinterfor/OIT.

Se agradecen los comentarios de Pedro Daniel Weinberg, Agustín Ibarra, Anselmo García, Andrés Hernández y Roberto Wilde.