

INTRODUCCIÓN

El enfoque de competencia laboral se ha extendido en la región latinoamericana y del Caribe desde la segunda mitad de la década de los noventa. En su génesis se encuentra la extraordinaria capacidad de las instituciones de formación profesional de la región para adquirir, acumular, transformar y aplicar conocimientos útiles en el desarrollo de programas de formación.

El avance conceptual y práctico de la formación profesional ha sido posibilitado, también, por un gran número de experiencias y aplicaciones de los nuevos conceptos así como por las discusiones y logros sobre cuestiones como la vinculación educación y trabajo, el apoyo a la filosofía del aprendizaje permanente, el reconocimiento de competencias y otros más que, en suma, se refieren al desarrollo del talento humano en los países de la región. Estos temas ahora se consolidan en la Recomendación N° 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos. Justamente esta nueva recomendación, agrupa muchos campos que ya venían formando parte del avance de la formación; de modo que se constituyó en el marco para la elaboración del presente trabajo.

Se podría marcar como un hito en la disseminación del enfoque, la realización del Seminario Internacional sobre Formación y Normalización de Competencias en Guanajuato, México, llevado a cabo en mayo de 1996 con la organización conjunta del CONOCER, Cinterfor y la OIT. En esa ocasión, las palabras de despedida de María Angélica Ducci por la OIT, describieron claramente la extraordinaria diversidad de experiencias mundiales que fueron presentadas ante prácticamente la totalidad de la comunidad de la formación, integrada por las instituciones y Ministerios de trabajo y de educación de la región latinoamericana.

Asimismo, esas palabras de cierre marcaron la importancia que reviste comprender y tratar en una forma renovada las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo, y adicionalmente remarcaron la importancia que tiene el diálogo entre los interlocutores sociales, gobiernos, empresarios, trabajadores y educadores para la innovación en sus instituciones y arreglos nacionales para la formación.

Son siete años los que han transcurrido desde esa –podríamos llamar– línea de largada, hasta ahora. La ya ancestral generosidad del pueblo mexicano, abrió la puerta a la región para una nueva experiencia en la que México se aprestaba a adentrarse. Alentado por el enorme desafío que para la competitividad nacional representaba la firma de los tratados de libre comercio, el gobierno mexicano se comprometió en un programa de modernización de la educación técnica y la capacitación.

Hoy en día es indudable que la reacción en cadena que generó esta experiencia, ha tenido mucho que ver con el desarrollo y las innovaciones que se han operado en materia de formación en la región. Desde diferentes preocupaciones nacionales y con una rica variedad de iniciativas y actores involucrados, toda América Latina recibió, no solo el impacto de las nuevas tecnologías en la organización y distribución del trabajo, sino que también registró la necesidad de innovar y modernizar las prácticas educativas y las metodologías de aproximación a las nuevas realidades laborales.

El análisis sobre la modernización de la formación ya había alcanzado niveles de alta visibilidad en los años ochenta cuando muchas instituciones recibieron un caudal de críticas por su alejamiento de las demandas de formación que el ambiente económico formulaba. Los métodos utilizados para elaborar los perfiles ocupacionales, los muy buenos trabajos de diseño curricular que habían perdurado por décadas, delataron su obsolescencia ante el rápido cambio que afectó las técnicas aplicadas en el trabajo y la forma como éste se organiza.

Es a partir de ese momento que el enfoque de competencia pone al alcance de las instituciones una nueva forma de acercarse a la definición de programas, al reconocimiento de saberes y a la armonización de las ofertas de formación en sus diferentes niveles y orígenes. A partir de 1996, varias instituciones de formación asumieron la actualización de sus programas y la elaboración de otros nuevos, mediante procesos orientados por la competencia laboral.

Otras instituciones que mantenían buenos niveles de actualización notaron con el tiempo las ventajas que podrían derivarse de enfocar la formación en los resultados más que en las tareas, y su impacto en el desarrollo de competencias para la ciudadanía, en el reconocimiento de la importancia de las competencias básicas y en la flexibilidad que entraña el diseño modular, entre otros.

Asimismo, la orientación hacia la competencia laboral generó no pocos debates que, afortunadamente, aún se mantienen. La formación por competencias convoca a los empresarios y trabajadores en la tarea de establecer los contenidos y los programas; así, esta capacidad de motivar el diálogo acogió también la discusión y el intercambio. Temas como la participación de los trabajadores en la definición de las competencias o el establecimiento de modelos de gestión del

personal inspirados en competencias, fueron y siguen siendo materia de análisis y negociación.

Si bien la discusión sobre la aplicación del enfoque de competencia laboral no está terminada, lo que se ha atestiguado en la región en los últimos años es la creación de una verdadera masa crítica de conocimientos y buenas prácticas sobre la formación y su relación con temas como la productividad, el empleo y los ingresos.

Una visión en perspectiva de la aplicación de este enfoque, siete años después, intenta recogerse en el trabajo que aquí se presenta, ya no de experiencias extra regionales, sino totalmente dedicado a las prácticas y experiencias de la región.

Las instituciones de formación en la región americana incorporaron el enfoque de competencias con diferentes ritmos pero siempre con una clara orientación hacia el mejoramiento de su pertinencia y calidad, en suma procurando su fortalecimiento institucional. Muchos Ministerios del trabajo han adoptado el enfoque de competencia en la ejecución de sus políticas activas de empleo y formación. La educación técnica orientada por los Ministerios de Educación ha reflejado en sus pautas y contenidos la competencia como eje para el desarrollo de los programas. Varios proyectos de fomento para la formación y el desarrollo de la productividad sectorial, con financiamiento internacional, han acogido el enfoque de competencias como una fórmula efectiva de lograr resultados tangibles en la formación. Más recientemente, las políticas nacionales de educación en varios países, se preocupan por crear un modelo educativo que desarrolle la filosofía del aprendizaje a lo largo de la vida.

Elaborado con el apoyo del programa Infocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT, este trabajo echa un vistazo sobre el rico panorama actual en la región. Obviamente, no se pretendió reflejar la totalidad de la enorme cantidad de conocimiento y experiencias ya acumuladas; seguramente muchas experiencias no han sido incluidas; por eso se presenta como un esfuerzo inicial para mantener actualizada la información con una aproximación sistemática que, en este caso, se realizó desde tres ópticas.

La primera de ellas es la tendencia hacia la organización de marcos nacionales de formación; verdaderos sistemas de referencia nacional de las competencias en todos sus niveles, junto con la definición de áreas de desempeño y mecanismos que permiten la movilidad, bien de modo ascendente o bien lateral, en dichas estructuras. Este es un esfuerzo que muchos países de Europa han iniciado y que en América Latina ya tiene varios referentes nacionales y sectoriales.

La segunda óptica resume el creciente interés por las competencias clave, competencias que permiten a sus poseedores el desempeño en un amplio conjun-

to de áreas laborales. Estas competencias, a veces asociadas a la educación básica y otras a las características personales, han recibido en este texto, el nombre de competencias clave, aunque en la literatura existente pueden encontrarse descritas como competencias básicas o competencias genéricas.

La tercera perspectiva refiere al desarrollo de procedimientos para el reconocimiento y certificación de las competencias laborales. En este punto hay que marcar claramente que la preocupación por reconocer formalmente las capacidades adquiridas por la experiencia, es anterior al advenimiento del enfoque de competencias. Ya desde 1975 Cinterfor/OIT desarrolló un proyecto centrado en la certificación ocupacional para dar más efectividad a los programas y estimulando a la gente a aprender en el trabajo.

Queda entonces, a disposición del lector, este documento descriptivo de tres perspectivas en el desarrollo del enfoque de competencia laboral en la región. Cabe una vez más expresar el reconocimiento al programa Infocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, por el apoyo prestado para su elaboración y a todas y cada una de las fuentes de información consultadas.