

**TENDENCIAS DEL MUNDO PRODUCTIVO Y SUS  
IMPLICACIONES EN EL PERFIL ESPERADO EN  
LOS TRABAJADORES**

**Bogotá D. C. , agosto de 2003**

## ÍNDICE

Introducción

- I. La productividad y la competitividad: factores determinantes en el mundo productivo
- II. La situación del empleo
- III. Perfil esperado en los trabajadores
- IV. Desafíos para la educación

# INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

El presente documento tiene como propósito apoyar a los funcionarios de las secretarías de educación y a los miembros de las instituciones educativas en el conocimiento general de las tendencias del entorno productivo actual, con el propósito de brindarles elementos para dimensionar los desafíos que exigen las dinámicas económicas, productivas, sociales y laborales.

Para el efecto, se presentan algunos de los cambios asociados a la globalización, el avance tecnológico, la productividad, la competitividad, la dinámica del sector productivo y del mercado laboral así como la organización del trabajo, que están determinando nuevas condiciones esperadas en el perfil de los trabajadores.

## **I. La productividad y la competitividad: factores determinantes en el mundo productivo**

### **a. La globalización de los mercados**

La globalización, la productividad y la competitividad son términos recurrentes en los debates que abordan el desarrollo económico actual.

La globalización es un proceso amplio que implica cambios a nivel cultural, social y económico. En el ámbito de lo económico, se caracteriza por la supresión de las barreras al libre comercio y la mayor integración de las economías nacionales. Como lo señala García Canclini, “la globalización supone una interacción funcional de actividades económicas y culturales dispersas, bienes y servicios generados por un sistema de muchos centros, en el que importa más la velocidad para recorrer el mundo que las posiciones geográficas desde las cuales se actúa”<sup>2</sup>. Se habla entonces de una sociedad centrada en el conocimiento y en la disponibilidad de información, que gracias al avance en las telecomunicaciones ha permitido la conexión de lugares distantes tanto para el intercambio económico como cultural.

---

<sup>1</sup> Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para el apoyo a la definición de lineamientos de política para la educación media 2003 – 2006.

<sup>2</sup> García Canclini, N. (1995). **Consumidores y ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización**. México. Editorial Grijalbo.

Los siguientes son elementos característicos de la globalización<sup>3</sup>:

- “producción, distribución y consumo de bienes y servicios a partir de estructuras organizadas sobre bases mundiales.
- organizaciones con una cultura abierta al contexto mundial y desarrollando estrategias que obedecen a lógicas mundiales.
- participación en los mercados mundiales condicionada al uso de protocolos y normas universales.
- dificultad para identificar una sola territorialidad (jurídica, económica, tecnológica) en razón de las numerosas interrelaciones e integración entre los elementos en juego”.

Estos cambios han llevado a una transición en la economía en la que para ponerse a tono con la dinámica mundial, los países en desarrollo han implementado medidas relacionadas con la reducción de costos de operación de la actividad económica, la privatización de las agencias del Estado y el incremento de los factores de productividad y competitividad. Los países y sus organizaciones han tenido que mejorar su capacidad para producir más con recursos escasos, así como para diferenciarse en el mercado y posicionarse entre clientes cada vez más exigentes y con mayores opciones de consumo. Esto es, ser más productivos y competitivos.

La productividad ha sido definida como la capacidad de potenciar el uso de los recursos para obtener mayores resultados y puede ser observada a nivel macro (seguridad, infraestructura, entorno macroeconómico, institucionalidad pública, educación) o micro (factores internos de las empresas que determinan su eficiencia y su competitividad). Para el caso de las organizaciones, la productividad está determinada por su estrategia corporativa, su estructura y por la capacidad de agregar valor a través de un trabajo humano coordinado.

La competitividad, por su parte, hace referencia al “grado en el cual un país puede, bajo condiciones de mercado libres y transparentes, producir bienes y servicios, los cuales son expuestos al mercado internacional, mientras simultáneamente mantiene y expande el ingreso real de la gente a largo plazo”<sup>4</sup>. En otras palabras, la competitividad es la habilidad para crear un nivel de vida alto y creciente para el ciudadano promedio para lo cual se requiere de un cierto nivel de desarrollo productivo<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Bernal, C. E. (1995). **Innovación y apropiación de tecnología en el contexto de la globalización** en Ciencia y tecnología para una sociedad abierta. Bogotá. Colciencias y Departamento Nacional de Planeación.

<sup>4</sup> Institute for Management Development. **Competitiveness Report Yearbook**. (2001). EEUU.

<sup>5</sup> De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bogotá, la competitividad se fundamenta sobre los siguientes elementos: a) la conectividad, tomada como el nivel de interconexión que mantiene una región con la economía global y que incluye, además del intercambio de bienes y servicios, el flujo de personas y de información entre la ciudad y el mundo; b) la calidad de vida que se refiere a la habilidad de una ciudad para proporcionar un ambiente atractivo que permita atraer y retener a los individuos y compañías más sofisticadas y exigentes del mundo; y c) el compromiso cívico que se refiere a la participación y cooperación entre los líderes y ciudadanos para emprender acciones oportunas relacionadas con la dirección futura de la ciudad. Cámara de Comercio de Bogotá (1998). **La Bogotá que todos soñamos. Resumen del Estudio Monitor de Competitividad para Bogotá**. Bogotá.

Los factores que inciden en la competitividad de un país o región, según el Foro Económico Mundial, son la internacionalización de su economía, la infraestructura de comunicaciones y transporte, los modelos de gerencia empresarial, el manejo de las finanzas, el gobierno (institucionalidad pública), el desarrollo de la ciencia y tecnología, el capital humano y el trabajo. Vista así, la competitividad tiene como base la construcción de capital, no sólo de tipo económico sino natural, financiero, de infraestructura, institucional, cultural, de conocimiento y humano. En ese sentido, diversas entidades mundiales encargadas de evaluar la competitividad de países y ciudades coinciden en señalar al capital humano como uno de los factores más importantes para la competitividad<sup>6</sup>. Dicho capital humano está constituido por las habilidades y destrezas de las personas para manejar los sistemas y procesos complejos de la economía global.

Como un elemento adicional, la economía se ha terciarizado, es decir, los sectores de servicios de tipo financiero, comercial, de información, entre otros, se han convertido en importantes generadores de riqueza y concentración de capital. Esto hace que el perfil del personal requerido sea más elevado en términos de los requerimientos educativos y de su formación de base.

En este marco, la apertura de los mercados a nivel internacional ha puesto a las organizaciones colombianas a competir con productos y servicios de empresas de talla mundial. Sin embargo, pese a que el gobierno ha buscado mejorar las condiciones macroeconómicas y de infraestructura y ha convocado a los empresarios en torno a acciones para mejorar la competitividad y la productividad, una de las principales dificultades del aparato productivo colombiano sigue siendo su escasa productividad y competitividad, la baja capacidad de negociación y las dificultades para actuar en el mercado internacional<sup>7</sup>.

## **b. Hacia el mejoramiento de la productividad y la competitividad**

Para enfrentar el contexto expuesto, Colombia ha definido una Política Nacional de Competitividad y Productividad<sup>8</sup>, que ha sido implementada a través de programas específicos para “atacar la improductividad de la plataforma o entorno productivo empresarial”, a través de la construcción de la Red Colombia Compite.

La política, cuyo fin es preparar al sector empresarial colombiano para insertarse en el mercado internacional, incide en los tres factores de la competitividad: la productividad macro, la productividad micro y la estrategia empresarial, entendida ésta como la capacidad de una organización para combinar sus fortalezas, con el ánimo de diferenciarse de los otros y competir con ellos. De esta manera se espera incidir en la productividad nacional y en la capacidad de las empresas para vincularse de forma sostenida a los mercados

---

<sup>6</sup> World Economic Forum, Institute for Management Development, Revista América Economía.

<sup>7</sup> Bernal, C. E. Op.Cit.

<sup>8</sup> República de Colombia. (1999). **Política Nacional de Competitividad**. Bogotá, Ministerio de Comercio Exterior.

internacionales. Así mismo, la política plantea unos beneficios esperados para los trabajadores, tales como: “mejoras en la calidad de vida en el trabajo, mayor capacitación y entrenamiento, posibilidad de acumular activos (capital humano por educación y entrenamiento) que ofrecen retornos esperados más altos que la fuerza de trabajo simple, mejores salarios que incrementen la productividad y la acumulación de capital humano y estabilidad laboral”<sup>9</sup>.

Adicionalmente, el país cuenta con el Plan Estratégico Exportador y con programas puntuales orientados hacia zonas rurales o hacia el desarrollo de sectores específicos. El primero busca preparar a las organizaciones para generar productos y buscar mercados externos mejorando las variables relacionadas con la capacidad exportadora: logística e infraestructura, mecanismos de financiación, adecuación de la oferta exportable, rigidez del estado (trámites), política macroeconómica (tasa de cambio), entorno político (seguridad), cultura exportadora, inversión extranjera, desarrollo e innovación tecnológica y ubicación del aparato productivo, entre otras. Con ello se espera lograr un crecimiento económico sostenido en el largo plazo requiere la participación en los mercados internacionales<sup>10</sup>.

En cuanto a programas más puntuales, para el caso del sector rural el Plan Nacional de Desarrollo otorga especial énfasis a la generación de una política comercial agropecuaria orientada a modernizar la producción para que los bienes y servicios sean competitivos tanto el mercado interno como externo. En el sector cafetero, en particular, el gobierno ha propuesto el mejoramiento de la competitividad del sector y la innovación para la reconversión y el desarrollo social<sup>11</sup>. Igualmente, el gobierno ha previsto impulsar una estrategia de asistencia y apoyo financiero a mercados verdes y promover las alianzas productivas entre productores, distribuidores y proveedores de insumos de una misma cadena.

### **c. Características de las organizaciones productivas y competitivas**

El contexto antes referido ha generado transformaciones en las características y dinámicas del aparato productivo. Organizaciones de menor tamaño, descentralizadas, con mayor capacidad de gestión y capaces de insertarse en circuitos productivos de carácter internacional son las que tienen mayores probabilidades de sobrevivir y mantenerse frente la competencia de carácter mundial. Así, han surgido empresas que tienen una elevada agregación de valor con ligeras estructuras organizativas y altas dosis de tecnología y conectividad, como es el caso de las compañías de informática y telecomunicaciones, entre otras.

Buscando ser competitivas y productivas, las organizaciones han implementado tecnología no solamente dura (hardware) asociada a los procesos productivos, sino blanda (software) referida a la planeación, administración y gestión de la producción y el trabajo para hacer un mejor uso de sus recursos. De esta manera se reconoce que aparte de su saber técnico, lo

---

<sup>9</sup> Idem.

<sup>10</sup> República de Colombia. (1999). **Plan Estratégico Exportador 1999 – 2009**.

<sup>11</sup> Idem.

que agrega valor a una organización son capacidades más complejas como la coordinación de acciones, la planeación, la creación y la solución de problemas.

Por otro lado, las organizaciones se encuentran en un proceso de transición de un modo de producción basado en la oferta a uno sustentado en las necesidades de los clientes (demanda), lo que hace necesario contar con procesos dinámicos, estructuras más ligeras y redes de relaciones cooperativas. Esto ha llevado a que organizaciones de estructuras jerarquizadas y altamente especializadas se transformen en organizaciones planas, abiertas y flexibles.

Se observa entonces que además de la reconversión tecnológica y el cambio en su estructura, para competir y mantenerse en el mercado las organizaciones han implementado estrategias diversas, tales como: la planeación estratégica, los modelos de calidad total y mejoramiento continuo, la reingeniería de procesos (eliminar procesos y fases innecesarias), los sistemas de justo a tiempo (producir con base en demandas de los clientes), la contratación externa de toda actividad que no sea del negocio central de la empresa, el *benchmarking* o referenciación competitiva (aprender de otros que hacen mejor las cosas), la gerencia del servicio (acciones para mejorar la atención a los clientes) y la implementación de normas ISO que buscan ajustar procesos y productos a requerimientos de carácter internacional.

En general, estas estrategias conducen a que las personas que realizan los procesos sean los responsables directos y participen en espacios como círculos de calidad y grupos de mejoramiento donde abordan los problemas y diseñan soluciones creativas y viables. Por ello, los modelos de gerencia del personal también han cambiado y se están introduciendo aquellos que reconocen el poder de las personas para la acción y decisión (*empowerment* o empoderamiento), los equipos de alto desempeño y modelos de gestión humana (selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, reconocimiento y estímulos) basados en competencias. Todo esto implica una “nueva cultura laboral que ponga énfasis en la colaboración, el trabajo en equipo y en mejores condiciones laborales y salariales”<sup>12</sup>.

Además, en las organizaciones actuales es importante la estandarización de los procesos como una forma de acumular el conocimiento organizacional. Se habla entonces del aprendizaje organizacional que permite mejorar las acciones de manera efectiva, a través de la apropiación de conocimientos, procesos, tecnologías y culturas (comportamientos, actitudes, valores propias de una organización) y que definitivamente exigen el cambio continuo y la adaptación de sus miembros a estas innovaciones.

*La clave de la agregación de valor de una organización ya no es la destreza física de los trabajadores ni la disección del trabajo en tiempos y movimientos, sino más bien su capacidad de optimizar los recursos, analizar los resultados de su acción, de trabajar en equipo y coordinar acciones. Por eso, más que líneas de ensamblaje de los productos o de prestación de servicios, se organizan procesos que son continuamente mejorados para satisfacer las necesidades de los clientes.*

<sup>12</sup> Argüelles, A. (1999). **Competencia laboral y educación basada en normas de competencia**. México. CONALEP Y Editorial Limusa.

*Los mecanismos de mando y control sustentados en el miedo de los trabajadores a sus jefes, empleados en la organización tradicional para regular el comportamiento de las personas en la organización, son reemplazados en las nuevas empresas emergentes por la autonomía responsable que se basa en crear ambientes emocionales asociados con la confianza y el reconocimiento<sup>13</sup>. Los jefes dejan de actuar como capataces, sancionando o premiando el trabajo y se convierten en “entrenadores” que crean ambientes propicios para el trabajo y el aprendizaje, para la creatividad y la responsabilidad.*

## **II. La situación del empleo**

La desaceleración de la actividad económica, el incremento del uso de las tecnologías de información y comunicación, la nueva organización del trabajo y los cambios en los mecanismos de contratación del personal han tornado inestable el trabajo y aumentado el desempleo. Las medidas asociadas a los procesos de globalización han producido efectos relacionados con la exclusión de la participación en el ciclo productivo de amplias franjas de población, ya no sólo de baja calificación sino incluso en personas con formación universitaria. “El empleo se convierte en un bien escaso que debe ser administrado adecuadamente y que tiene que ser promovido”.<sup>14</sup>

Según datos de la OIT, “el número de personas desempleadas en el mundo aumentó en veinte millones desde principios de 2001, situándose en los 180 millones a finales de 2002. El desempleo aumentó en mayor medida en el grupo de mujeres y en los jóvenes. A diferencia del pasado, la economía informal de los países en desarrollo no ha sido capaz de absorber a todos aquellos que no pudieron encontrar un empleo en la economía formal. Los conflictos armados y la violencia de los últimos años también han contribuido al aumento del desempleo y de la pobreza en países tan alejados como Colombia y Nepal”<sup>15</sup>.

En América Latina y el Caribe, en 2001 un 16% de los jóvenes trabajadores se encontraban desempleados, lo que significa un aumento de cuatro puntos porcentuales con respecto a 1997. A esto hay que agregar que la mayoría de los empleos para los jóvenes son generados por la economía informal.

Según los cálculos de la OIT, “más de 70 millones de jóvenes están desempleados en todo el mundo. En países tan distintos como Colombia, Egipto, Italia y Jamaica, más de uno de cada tres jóvenes se tilda de “desempleado” declarándose sin trabajo, buscando trabajo y/o disponible para trabajar. El desempleo es sólo una dimensión del problema del empleo al que se enfrentan los jóvenes. Una cantidad desproporcionadamente elevada de jóvenes de muchos países están subempleados, algunos trabajan menos horas de las que querrían y

---

<sup>13</sup> Echeverría, R. (2000). **La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación**. Buenos Aires. Editorial Granica.

<sup>14</sup> Tedesco, J. C. (1999) **Educación y sociedad del conocimiento y de la información** en Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá.

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo (2003). **Tendencias mundiales del empleo**. Suiza.



otros trabajan durante muchas horas por muy poco dinero. Algunos jóvenes pueden conseguir puestos de trabajo a medio tiempo.”<sup>16</sup>

Según cifras del Plan Nacional de Desarrollo, en Colombia 370 mil personas ingresan cada año al mercado laboral y se suman a las más de seiscientas mil que lo han hecho desde 1998, en contraste con un crecimiento de 470 mil empleos por año. Así las cosas, en junio de 2002 la cifra de desempleo era de 16%<sup>17</sup>. En cuanto a los jóvenes entre los 18 y 24 años, representan el 15.7% del total de la población ocupada en el sector informal en trece áreas metropolitanas. De todos los jóvenes ocupados, un 59,8% se ubica en el sector informal<sup>18</sup>.

En el cuadro siguiente se presentan los datos correspondientes a los porcentajes de población en edad de trabajar y las tasas global de participación, de ocupación, desempleo y subempleo, con cortes a diciembre de 2001 y 2002 y mayo de 2003. Los datos muestran que la tasa de desempleo ha descendido en dos puntos en lo corrido del año 2003 en relación con la situación de diciembre de 2002.

Porcentaje de población en edad de trabajar, tasa global de participación, de ocupación, de desempleo (abierto y oculto) y de subempleo.  
Total nacional

Concepto	2001	2002	2003
	Diciembre	Diciembre	Mayo
% población en edad de trabajar	75,4	75,7	75,9
Tasa global de participación	63,4	61,8	62,4
Tasa de ocupación	54,8	52,1	54,3
Tasa de desempleo	13,5	15,6	13,0
Tasa de desempleo abierto	12,6	14,3	11,9
Tasa de desempleo oculto	0,9	1,3	1,1
Tasa de subempleo	31,3	30,2	33,2
Insuficiencia de horas	13,0	11,8	11,1
Empleo inadecuado por competencias	2,7	2,9	3,2
Empleo inadecuado por ingresos	26,3	24,6	27,8

Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares

Nota: Datos expandidos con proyecciones demográficas respecto a la población en edad de trabajar (P.E.T.), por dominio de estudio.

Nota: Toda variable cuya proporción respecto a la PEA sea menor al 10%, tiene un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE.

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>17</sup> República de Colombia. Ley 812 de 2003. **Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006**. Hacia un estado comunitario.

<sup>18</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2003). **Encuesta Continua de Hogares**. Bogotá. [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

## Acciones para enfrentar el problema

Superar la crisis actual supone “la generación de empleo socialmente eficiente y la mejora en la distribución del ingreso. Con la concepción de que sin desarrollo productivo no es posible progresar efectiva y sostenidamente en la busca de la inclusión social, ha de avanzarse hacia la concepción colectiva de un proyecto productivo... Para ello se requiere implantar un contrato social en torno de la generación de riqueza colectiva e inclusión social”<sup>19</sup>. La paradoja es que las medidas para incrementar la productividad tienden a reducir, por lo menos en el corto plazo, el número de puestos de trabajo<sup>20</sup>. El reto consiste entonces en la generación de empleos que sean productivos y que cuenten con condiciones dignas para las personas, de modo que a la par de vincular más personas al mercado laboral se mejoren los índices de pobreza y se mejoren las condiciones de productividad y competitividad del aparato productivo.

Para enfrentar el desempleo, el gobierno colombiano ha impulsado una reforma laboral que contempla medidas para mejorar las condiciones de empleabilidad de la población, aliviando las cargas laborales que significan para las empresas la contratación de personal. Por otra parte, ha previsto el desarrollo de programas para la generación de empleo y el fortalecimiento de la capacitación y formación laboral de las personas. Es en este punto en que la educación media se convierte en una de las instancias que contribuyen al desarrollo de las competencias laborales generales en los estudiantes para mejorar sus condiciones para conseguir un empleo o generar una actividad productiva propia.

En la actualidad, son diversos los programas que buscan aunar esfuerzos para mejorar la empleabilidad de las personas. Para enfrentar el problema del desempleo rural y la movilidad hacia los centros urbanos, el gobierno ha diseñado una política que permita “incrementar la producción y mejorar la competitividad de cadenas productivas agropecuarias que cuentan con posibilidades en el mercado interno y externo y que tienen un significativo impacto en el desempeño sectorial y en la generación de empleo rural”<sup>21</sup>. Se espera generar 196.000 empleos directos y 236.000 indirectos, mediante el impulso a programas de vivienda de interés social en zonas rurales, proyectos empresariales sociales, proyectos de adecuación de tierras, y mediante el programa PADEMER, orientado a la creación de microempresas rurales y de alianzas productivas.

Otra estrategia para generar empleo consiste en la promoción del espíritu empresarial y la creación de empresas. Esta política está orientada a generar las condiciones para que las propuestas productivas cuenten con asistencia y crédito y para que las personas emprendedoras desarrollen las competencias y actitudes necesarias para que sus iniciativas sean productivas y sostenibles. En esta línea, se dispone de herramientas como el *Programa Jóvenes Emprendedores*, que busca “facilitarle a los estudiantes de los últimos tres semestres de educación superior, las herramientas necesarias para la creación de su propia

---

<sup>19</sup> Garay, L. J. (2002). **Repensar a Colombia. Hacia un nuevo contrato social**. Bogotá. PNUP – ACCI.

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo. Op Cit.

<sup>21</sup> República de Colombia. (2003) **Política para la generación de empleo rural**. Bogotá. Ministerio de Agricultura. [www.minagricultura.gov.co](http://www.minagricultura.gov.co)

empresa exportadora, las cuales van desde la motivación para la generación de una idea innovadora, hasta la puesta en marcha de la empresa respaldada por un plan exportador”<sup>22</sup>.

Por otra parte, desde el gobierno anterior se ha desarrollado el *Programa Jóvenes en Acción*, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad y posibilidades de inserción laboral y social de los jóvenes desempleados, entre 18 y 25 años, pertenecientes a los niveles 1 y 2 de SISBEN, a través de acciones de formación para el trabajo, formación laboral en un oficio y prácticas laborales en empresas legalmente constituidas<sup>23</sup>.

Y como un mecanismo adicional para facilitar el contacto entre trabajadores y empresarios, el SENA cuenta con *Centros de Información de Empleo* que registran la información de los perfiles de oferta y demanda de empleo de la región y prestan servicios de orientación a los empresarios y trabajadores para su vinculación laboral<sup>24</sup>. La disponibilidad de esta información sobre el empleo regional se convierte así en una herramienta fundamental para la definición de los programas de formación en competencias laborales específicas tanto en la oferta educativa no formal como en la que ofrece la educación media.

El conjunto de acciones y programas mencionados se combinan para ofrecer a los jóvenes salidas que permitan por un lado acceder a la mayor información posible relacionada con el mercado laboral, pero así mismo a opciones de capacitación que faciliten su vinculación a dicho mercado.

### **III. Perfil esperado en los trabajadores**

Aunque los programas mencionados buscan mejorar el panorama del empleo en el país, es fundamental identificar y reforzar las competencias requeridas en los trabajadores para su empleabilidad. En efecto, los desafíos que imponen el incremento de la productividad y de la competitividad exigen el mejoramiento de los requerimientos educacionales de los trabajadores, así como la capacidad para un aprendizaje continuo a lo largo de la vida para mantenerse vigente en el mercado laboral. El saber hacer (competencia) se torna más importante que los títulos que la personas han recibido por la formación de cualidades, destrezas y habilidades sin relación con el contexto propio de desempeño (cualificación).

*El perfil esperado en los trabajadores está asociado a su capacidad de “hacer más y mejor” con menor supervisión y mayor autonomía. La integración de los procesos de producción hace que se valore la polivalencia, es decir, que un trabajador controle una amplia gama de funciones y trabaje en grupo para coordinarse con los miembros de la cadena productiva. La agilidad, la orientación a la calidad, la innovación y el servicio al cliente son características altamente valoradas en las organizaciones, tanto de producción de bienes como prestadoras de servicios.*

---

<sup>22</sup> [www.mincomercio.gov.co](http://www.mincomercio.gov.co)

<sup>23</sup> [www.sena.gov.co](http://www.sena.gov.co)

<sup>24</sup> Idem.

Igualmente, se exige una mayor actualización técnica para competir en el mercado laboral que ya no es ofrecida por las organizaciones mediante planes de carrera y de desarrollo, sino que es responsabilidad de los trabajadores definir y perfeccionar su perfil laboral. Es necesario cambiar la visión de la actuación en el trabajo, poniendo más énfasis en los resultados que en el tiempo de permanencia en un puesto.

Los análisis de las demandas de los empresarios en relación con el perfil de los egresados de la educación media coinciden tanto en los estudios nacionales como en los internacionales. Los empresarios requieren competencias laborales generales relacionadas con: “capacidad de expresar, de describir problemas y resolverlos, de aprender, de adaptación, de creación, de ser críticos, de manejar las operaciones básicas, de interpretar información, de distinguir lo esencial de lo accesorio, de lectura y de estudio y valores”, punto éste en el que hacen mayor énfasis<sup>25</sup>.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, para enfrentar los problemas del escaso empleo, las personas y las organizaciones deberían desarrollar las capacidades relacionadas con la innovación para predecir y enfrentar el cambio, la adaptación rápida al cambio de la tecnología y los mercados y el aprendizaje continuo y sistemático<sup>26</sup>.

En nuestro país se observa una gran coincidencia con lo anterior ya que el sector productivo afirma que el perfil necesario está relacionado con la capacidad para interactuar con otros, la valoración de la diversidad, el aprendizaje y trabajo en y por proyectos, la actuación en ambientes desjerarquizados y con liderazgo en todos los niveles, el manejo del tiempo, el autoaprendizaje y una nueva ética relacionada con la toma de decisiones con amplias opciones correctas<sup>27</sup>.

Con estas capacidades, el individuo debe incorporar conocimientos al proceso productivo, analizar y solucionar problemas que permitan mejorar la calidad y la productividad en una empresa. De este modo, el trabajo demanda grandes exigencias de tipo intelectual, incluso en personal de nivel operativo, que debe participar en espacios para el mejoramiento organizacional como son los círculos de calidad y equipos de mejoramiento.

#### **IV. Desafíos para la educación**

Lograr mayor productividad y competitividad implica mejorar las condiciones de los trabajadores actuales y potenciales para alcanzar los perfiles antes mencionados. Por ello, el sector educativo es responsable de incidir en variables asociadas a la generación del capital humano, tales como la calidad de la educación, el promedio de años de escolaridad

---

<sup>25</sup> Errázuriz, M. M. y otros. (1994). **Demandas sociales a la educación media**. Santiago. Ministerio de Educación de Chile.

<sup>26</sup> Argüelles, A. Op. Cit.

<sup>27</sup> Gómez Acevedo, R. (1999) **El perfil del formado por la educación media en la empresa moderna en un ambiente globalizado** en Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá.

y los indicadores de matrícula, que han sido resaltadas por el Foro Económico Mundial como determinantes de la competitividad de los países.

Es necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, el manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, ciudadanas y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos.

En virtud de lo anterior es necesario ampliar el acceso a la educación de buena calidad, facilitar la movilidad al interior del sistema educativo, romper el aislamiento de las instituciones educativas en relación con el entorno amplio en que éstas se desenvuelven y transformar la dinámica al interior del aula.

“El reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva”.<sup>28</sup>

La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad regional y nacional.