

Las capacidades

en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes¹



Marleny Cardona Acevedo

Ph.D. en Ciencias Sociales del Colegio de la Frontera Norte, México. Docente del Departamento de Economía y Directora del Grupo de Investigación Estudios Sectoriales y Territoriales - ESYT, de la Universidad EAFIT.
marca@eafit.edu.co

Recepción: 07 de febrero de 2005 | Aceptación: 16 de diciembre de 2005

Resumen

Las inteligencias permiten el desarrollo de capacidades, habilidades y aprendizajes en el mundo del trabajo. En ellos, los modelos organizacionales han incorporado nuevas formas de concebir las competencias laborales, influenciados por los aportes de la psicología, la antropología, la sociología, la economía y la medicina, disciplinas que han contribuido a problematizar el tema. ¿Cuál es la relación entre competencias, capacidades e inteligencias?, ¿qué tipo de inteligencias se necesitan para los mercados de trabajo en la economía colombiana: segmentados, duales, polivalentes y flexibles? ¿hasta dónde las competencias básicas son el referente fundamental para el mundo del trabajo? y ¿qué tipo de inteligencia o inteligencias permiten su desarrollo?

Palabras Clave

Inteligencias múltiples
Inteligencia emocional
Competencias básicas
Competencias laborales
Globalización
Mundo del trabajo

¹ Agradezco al profesor Carlos Vasco por la lectura detenida y minuciosa al primer borrador.

Capacities in labor competitiveness: a view from the multiple intelligences of youngsters

Abstract

Intelligences enable the development of capacities, skills, and learning in the labor world. In these, the organizational models have incorporated new ways of understanding labor competitiveness, influenced by psychology, anthropology, sociology, economics, and medicine, disciplines that have contributed to the rise of problems regarding the topic. Which is the relation among competitiveness, capacities, and intelligences? Which type of intelligence is needed for the labor markets in the Colombian economy: segmented, dual, polyvalent, and flexible? Until where are the basic competences the fundamental referent for the labor world? Which types of intelligence or intelligences enable their development?

Key words

Multiple intelligences
Emotional intelligence
Basic competitiveness
Labor competitiveness
Globalization
Labor world

Introducción



En el contexto de la internacionalización de la economía, surgen nuevos interrogantes sobre las competencias básicas y laborales que exige el mercado de trabajo, de acuerdo con los modos de producción y la división internacional del trabajo, en un momento de redespiegue² industrial y tecnológico en busca de mano de obra barata y eficaz.

En este marco, en el mundo del trabajo se evidencia una segmentación dual, por un lado, la existencia de grupos de trabajadores muy especializados en las nuevas tecnologías, a los que están entrando los jóvenes calificados, y por el otro, se presenta un mercado informal que recoge los grupos de trabajadores, entre ellos jóvenes, para un hacer práctico, lo cual les exige competir con las capacidades adquiridas en su trayectoria de formación y de trabajo.

En el mundo del trabajo se diferencian las ocupaciones y espacios laborales, de acuerdo con las capacidades que clasifican a partir de

las competencias laborales. Éstas son expresión de la dinámica, de la vida social y desempeño en el rol que se asigna. Es aquí donde la teoría de las inteligencias múltiples toma importancia, porque se pluraliza el concepto inteligencia en el sujeto que aprende y, en este caso, aprende para el desempeño de su trabajo. Es decir, los sujetos con determinadas inteligencias desarrollan capacidades con las cuales compiten en los mercados de trabajo.

Ahora, las competencias laborales implican capacidades en el desarrollo de habilidades y destrezas para realizar actividades que requieren conocimientos y aprendizajes que ayuden a alcanzar objetivos individuales y colectivos. Las competencias medidas por capacidades están asociadas al desarrollo social e individual -la inteligencia. Por lo tanto, las competencias como expresión de capacidades pueden ser heredadas, adquiridas desde lo biológico y lo psicosocial, y pueden ser orientadas desde las inteligencias múltiples y la inteligencia emocional.

² La industria tiene redespiegue por la emergencia y diversificación de algunos sectores, y la reconfiguración de otros.

Así, el análisis de las capacidades, teniendo en cuenta las inteligencias en los sujetos, amplía la perspectiva para comprender el desarrollo de las competencias laborales, lo cual determina la participación en los mercados de trabajo, ya sean estables o flexibles de acuerdo a segmentos de las actividades laborales y los puestos de trabajo. El reconocimiento requiere un acercamiento a los sistemas productivos y las actividades laborales de acuerdo a las capacidades de los sujetos. Estos se someten a selección por competencias de acuerdo con la capacitación, la calificación y las habilidades que se exigen en las ocupaciones.

La propuesta en este ensayo se centra en el reconocimiento de la importancia que tienen las inteligencias en el desarrollo de las capacidades que proveen –en este caso los jóvenes- competencias

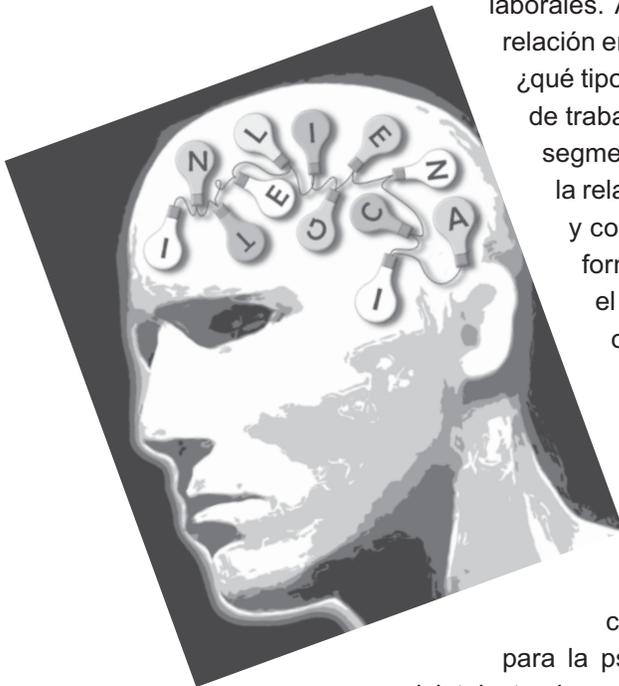
laborales. Aquí surgen preguntas, tales como: ¿cuál es la relación entre competencias, capacidades e inteligencias?, ¿qué tipo de inteligencias se necesitan para los mercados de trabajo del sector formal de la economía colombiana: segmentados, duales, polivalentes y flexibles?, ¿cuál es la relación entre calificación, capacitación, habilidades y competencias laborales y el papel de la educación formal? ¿Hasta dónde las competencias básicas son el referente fundamental? y ¿qué tipo de inteligencia o inteligencias permiten su desarrollo?

Las nuevas formas de concebir la inteligencia o las inteligencias, se han visto influidas por una perspectiva interdisciplinaria en la que la psicología ha cumplido un papel importante, pero los aportes de la antropología, la sociología, la economía y la medicina han contribuido a problematizar el tema. Así, mientras

para la psicología algunas preguntas que buscan medir el intelecto de una sola forma, se centraban en el rendimiento académico, la interdisciplinarietà, amplia mirada, incluye la cultura y capta otras formas de pensamiento.

En el futuro emergerán muchas disciplinas que aporten a la definición de la inteligencia y muchos más grupos interesados que participarán en su medición y utilización. El propósito de este ensayo es, también, comprender como las capacidades y habilidades han llevado a que el campo de lo cognitivo se exprese a través de mediciones de la o las inteligencias, que han servido para lo educativo o laboral en el orden individual, colectivo, inter e intrapersonal.

El problema se trabaja aquí en cuatro puntos: 1) antecedentes sobre competencias laborales, 2) un referente sobre las inteligencias múltiples y emocionales, 3) mercados de trabajo y competencias, y 4) la articulación de las Capacidades como desarrollo de inteligencias, en



la definición de las competencias en los mercados de trabajo de jóvenes.

1. Antecedentes sobre competencias laborales

El mundo del trabajo se mueve en la llamada “formación por competencias”, la cual ha implicado un esquema de formación para el trabajo que ha sido analizada desde varios modelos. En el modelo **Conductista**, la propuesta es determinar elementos de las inteligencias múltiples que permitan estudiar el desempeño buscando optimizarlo, indagando de esta manera por las características del individuo de desempeño elevado. Con los años, ha surgido un par de modelos adicionales, el **Funcionalista** que detecta elementos esenciales que contribuyen al logro del resultado deseado y que se ha aplicado en Inglaterra, y el **Constructivista**, ampliamente conocido en Francia y Australia, propende por la resolución de problemas y disfuncionalidades en la organización, a fin de lograr los objetivos de ésta, a partir de la capacitación y organización de la producción.

La vida personal y colectiva es una creación a través del trabajo y de las actividades que giran en torno a él. Por eso, la centralidad del trabajo en la vida de los sujetos ha sido históricamente un punto de partida, aunque la flexibilidad aparezca como la respuesta a los nuevos esquemas productivos. David McClelland (1982) desarrolló una teoría según la cual, “la motivación de las personas, especialmente en el trabajo, se fundamenta en tres dimensiones: 1) La necesidad de conseguir resultados específicos, 2) La necesidad de ejercer autoridad y 3) La necesidad de mantener buenas relaciones con el entorno social”.

La idea de McClelland (1982) fue bien recibida y con esto se dio inicio a una etapa de investigaciones que se centró, primero, en la obtención de las características específicas de aquellas personas consideradas exitosas en determinados puestos de trabajo, para posteriormente, elaborar un perfil que sería utilizado tanto para “encontrar un aspirante perfecto, como para ayudar en las tareas de reciclaje laboral”.

De acuerdo con Gallego (2000) y otros autores, las competencias asocian tres tipos de conocimiento: el primero está relacionado con el saber-saber, es decir, son conocimientos técnicos y de gestión; posteriormente, las competencias relacionadas con el saber-hacer, aquellas que reúnen habilidades innatas o que son fruto de la experiencia y el aprendizaje, y por último, las competencias relacionadas con el saber-ser, que no son otra cosa que las aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores de cada individuo.

Gallego (2000) describe cinco niveles de competencias que permiten la identificación de la complejidad del concepto al ser aplicado a los mercados de trabajo:

- Conocimiento aplicado, generalmente referido a un grupo de labores rutinarias.
- Conocimientos aplicados en actividades laborales que tienen cierto grado de complejidad.
- Conocimiento aplicado que incluye los dos niveles anteriores y se caracteriza por un alto grado de responsabilidad y autonomía.
- Actividades complejas desarrolladas en amplias gamas de contextos, donde los conocimientos exigen gran responsabilidad y autonomía. Responsabilidad hacia terceros y hacia recursos.
- Aplicación de principios fundamentales y técnicas complejas en contextos cambiantes e impredecibles. Autonomía personal, responsabilidad en la asignación de recursos, análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

Mucho se ha escrito acerca del significado de las competencias para el mundo del trabajo³ y, más aún, de lo que ellas significan por sí solas. Gómez (1997, p. 52) define las competencias desde las

³ Además, en el análisis de competencias laborales existen varios modelos de implementación: Mondragón (en España), el mexicano y el americano. McMillan en 1995, en un curso en EAFIT, también plantea su teoría sobre las competencias.

características individuales; las ve como medibles de un modo fiable y en el desempeño de los trabajadores, unos como sobresalientes y otros con desempeño normal. Además, Gallego (2000) interpreta las competencias, al decir que “son ese ‘no sé qué’ que permite que una persona, con características únicas (individuales) e identificables a través de instrumentos de medición confiables científicamente, desarrolle una actividad de una manera más exitosa que otra persona”.

Durante años, la selección de personal ha priorizado la búsqueda de individuos que puedan desempeñar adecuadamente un cargo. Por una parte, requieren personas que puedan desempeñarse exitosa o sobresalientemente en un determinado puesto de trabajo, lo cual tiene que ver con la clasificación de las competencias donde se dan umbrales y diferenciaciones que propenden por la excelencia. Por otra parte, se dice que las competencias facilitan la creación de un “mapa” de las ocupaciones, que permite reconocer áreas de desempeño y niveles de calificación presentes en el mercado, con los cinco niveles de competencias.

Desde el enfoque por competencias se busca la formación de mano de obra que favorezca el desarrollo de una capacidad (incluso puede hablarse de una cierta actitud) para aprender nuevas habilidades, sin que ello cause los temidos traumatismos que traen consigo las novedades (Rueda, 2000). Es una forma de clasificar los grupos de trabajadores para la incorporación y rotación en los puestos de trabajo con mayor facilidad.

Sin desprenderse de esto, la Organización Internacional del Trabajo –OIT- se ha manifestado, asegurando que “una norma (estándar) de competencia describe lo que un trabajador es capaz de hacer y la forma en que se juzga si lo hecho está bien; además plantea lo que se espera que el individuo haga”⁴. En algunos casos, calificación y

⁴ La posición de la OIT sobre las competencias, la expresa Fernando Vargas Zúñiga (2000), consultor de Cinterfor/OIT, en su artículo “La formación por competencias: una opción para mejorar la capacitación”, “Formar por competencias implica ‘ir más allá’, sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. Facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él”.

competencias tienden a confundirse en uno solo, pues de la primera se dice que es la capacidad de realizar las tareas inherentes a un puesto o actividad, mientras que la segunda se refiere a la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

2. Inteligencias múltiples e inteligencia emocional: un camino entre las capacidades y las competencias laborales

¿Qué es inteligencia? algunos la definen como la capacidad de resolver problemas y adaptarse al medio ambiente. Y ¿cuál es la descripción correcta de ella? El desarrollo de las inteligencias ha sido un objetivo de la escuela, que se ha asociado a las vocacionales y aficiones, ya que éstas se adaptan al espectro de inteligencias.

El diseño de la escuela ideal se basa en dos hipótesis. La primera, no todo el mundo tiene los mismos intereses y capacidades, no todos aprendemos de la misma manera. Y la segunda, nadie puede aprender todo lo que hay para aprender. Una escuela centrada en el individuo tendría que ser rica en la evaluación de las capacidades y de las tendencias individuales; sin embargo, no daría cuenta de las características que emergen desde el enfoque de la inteligencia emocional. Conseguirlo es una cuestión de voluntad, incluyendo la voluntad de resistirse ante la corriente de enormes presiones hacia la uniformidad y las evaluaciones unidimensionales.

Es fundamental reconocer y alimentar toda la variedad de inteligencias humanas y todas las combinaciones. Somos diferentes, en gran parte, porque todos tenemos diferentes combinaciones de inteligencias. Si podemos movilizar toda la gama de las habilidades humanas, no sólo las personas se sentirán más competentes y mejor consigo mismas, sino que incluso es posible que también se sientan más comprometidas y más capaces de colaborar con el resto de la comunidad mundial en la consecución del bien general (Gardner, 1987: 30).

En este tema emergen muchas preguntas y las respuestas se dan desde diferentes perspectivas. El cuestionamiento principal está en cómo y de qué forma se utilizan las potencialidades adquiridas desde los desarrollos de vínculos para las inteligencias múltiples y reveladas en el mundo del trabajo. La capacidad e inteligencia, y la repercusión en el mundo del trabajo, se asocian también a otras tendencias, como el caso de la inteligencia emocional: ¿Que opinión tienen otros especialistas sobre la teoría de la inteligencia emocional asociada a las competencias laborales? Además, la medición de la inteligencia, que tiene sus seguidores y contradictores. Por un lado se hace una crítica desde los psicómetras y por el otro, los psicólogos tratan de ampliar, básicamente, la propuesta de medición para hacerla más confiable.

Las inteligencias como facultades humanas: aptitudes o capacidades, talentos o habilidades, permiten resolver problemas o crear productos, que son valorados en uno o más contextos culturales, sociales y económicos. Estas facultades se desarrollan poco a poco, en la formación familiar, académica y en la práctica, por eso son el fundamento de las competencias laborales que se exige a los jóvenes en los mercados de trabajo.

Las últimas tendencias en los campos de la información y de la inteligencia artificial, contradicen la noción de la existencia de una sola inteligencia de carácter general. En lugar de desarrollar programas que adopten estrategias heurísticas generales, los científicos han encontrado que es más productivo construir programas que incorporen tipos específicos de conocimiento personalizado y, a la vez, de integración a grupos de trabajo. El desarrollo de una máquina que tenga una inteligencia general parece ser un objetivo difícil o imposible de alcanzar.

En la visión tradicional de pensamiento lógico-matemático, se hace uso libre de la palabra inteligencia, viéndola como una facultad singular que se utiliza en cualquier situación en la que haya que resolver problemas. La dificultad está en que este punto de vista no predice sobre la gente después de que termina la escolaridad. El término

inteligencia no logra explicar grandes áreas de la actividad humana.

Además, desde la neurociencia, se concibe el cerebro como si albergara una cantidad indeterminada de capacidades intelectuales cuya relación mutua es necesario clarificar⁵. En este sentido, se admite la naturaleza diferenciada del cerebro y se busca una noción más general de inteligencia, que se apoya en los planteamientos que destacan la flexibilidad (plasticidad) del cerebro humano en los primeros años de vida. Estas pruebas de plasticidad contradicen el argumento que suelen plantear los generalistas, de que la inteligencia es fija e inmutable⁶.

La mente humana tiene una serie de facultades relativamente separadas, que mantienen relaciones vagas e imprevisibles entre sí; funciona como una máquina única y de uso general con una potencia dada, independientemente del contenido y del contexto (lo que ahora se llama teoría modular: dispositivos separados para el procesamiento de la información).

Las potencialidades expresadas en las competencias como resultado de las inteligencias, no son algo material concreto con forma y volumen, son potencialidades neurales que se activan o no en función de los valores de una cultura determinada, de las oportunidades disponibles y de las decisiones tomadas por cada persona y familia, sus enseñantes y otras personas.

Las diferencias individuales en cuanto a capacidad intelectual no son muy grandes y el nivel de rendimiento lo explica el esfuerzo personal, en el cual la inteligencia y la coherencia en las asociaciones

⁵ MacLean (1990) presenta la teoría del cerebro triuno, en ella se considera que el cerebro está formado por tres cerebros que a la vez son áreas integrados en uno: el reptiliano, el sistema límbico y la neocorteza. Cada una de estas áreas del cerebro ejercen diferentes funciones.

⁶ Para Gardner (1993) las inteligencias están asociadas a tres aspectos: 1) toda persona posee todas las inteligencias funcionando de manera diferente; 2) cada persona es capaz de desarrollar a partir del autoconocimiento y trabajo, esfuerzo y tenacidad cada una de las inteligencias, y lograr alto grado de complejidad en su diversidad, y 3) la teoría de las inteligencias enfatiza en la diversidad.

que realiza son fundamentales. El individuo es inteligente cuando comprende bien un concepto y desarrolla múltiples representaciones de sus aspectos esenciales que se sustentan en sistemas de símbolos, esquemas o marcos de referencia.

En este sentido, los especialistas en la inteligencia no han dejado de discutir en torno a cuatro cuestiones esenciales: 1) el carácter similar de las inteligencias, 2) las diferentes facultades intelectuales relativamente independientes o innatas, 3) el pluralismo en las percepciones acerca de los siete vectores de la mente y los factores del intelecto, y 4) los componentes disociables de la inteligencia.

En el análisis de los mercados de trabajo es importante identificar elementos de flexibilidad⁷ y reflexibilidad⁸ en las acciones los sujetos que laboran, elementos a través de los cuales se pueda establecer relación con las inteligencias, que dan como resultado aprendizajes, experiencias y capacidades. En Occidente el análisis de las inteligencias ha buscado que se comprendan y se acepten los postulados sobre la inteligencia innata, como un nivel donde poco se puede hacer para alterar el potencial intelectual con el que se ha nacido. Este postulado niega que las capacidades sean expresión de inteligencia al vivir, es estar creándose a sí mismo como individuo, y en igual forma, en la vida social donde realiza un proceso de autocreación mutua.

⁷ La flexibilidad trastoca no sólo la dinámica de las unidades productivas sino las relaciones laborales (Carrillo y Hualde, 1991). La flexibilidad es una estrategia permanente de innovación frente al acomodamiento a los cambios producidos por el desempleo y por la falta de control (Piore y Sabel, 1984: 27). La flexibilidad es el conjunto de elementos que transforman el trabajo y que están orientados hacia el incremento de la productividad y de la calidad, afectando con ello los espacios de negociación y las relaciones de poder dentro de las organizaciones (Carrillo y Hualde, 1991: pág 4).

⁸ Ludger Pries (1993), plantea tres tipos de modernización que influyen en los mundos laborales y en las competencias necesarias para laborar: simple, reflexiva e híbrida. La modernización simple la ve como una creciente diferenciación de subsistemas sociales, la modernización reflexiva como una politización de la economía y la ciencia que se caracteriza por una interpenetración mutua y creciente. La politización no viene "desde fuera", se genera al interior de los procesos sociales. Y la modernización híbrida, es un concepto donde no solo se cuenta con factores directamente económicos sino también con el contexto global.

Así mismo, en el esfuerzo por medir las capacidades intelectuales que marquen la pauta en las competencias, la mayoría de los especialistas está de acuerdo en que, si bien la inteligencia se puede heredar en gran medida, no es posible establecer con precisión las razones de las diferencias del Cociente Intelectual (CI) medio entre los grupos⁹. En este sentido, otro aspecto importante está en la pregunta por la naturaleza de la relación entre el CI y la condición socio-económica, ya que en los resultados de la medición no se ha podido determinar de hecho su correlación, dando pie a nuevas investigaciones y generando preguntas desde las ciencias sociales.

Bidet (1916), quien diseño la primera prueba de inteligencia, empezó con ítems de carácter básicamente sensorial, aunque pronto descubrió la capacidad predictiva superior de otras preguntas más académicas. Desde la época, las pruebas de inteligencia han tendido a medir principalmente la memoria verbal; el razonamiento verbal, el razonamiento numérico, el razonamiento de secuencias lógicas y la capacidad de expresar la manera de resolver problemas de la vida cotidiana¹⁰.

No obstante, la línea de pensamiento que valida las pruebas de inteligencia ha ganado la guerra por completo y, paradójicamente, la profusa utilización de las puntuaciones del CI ha hecho que ya no se centre la administración en este ítem. En las escuelas de las pruebas de CI se limitan a los casos en los que se sospecha la existencia de un problema concreto (como de aprendizaje)

⁹ Se ha considerado que en las pruebas de medición psicométricas diseñadas por los psicólogos ha existido sesgo, por los supuestos culturales. En estos problemas de medición desde los años 70, los psicómetras se han esforzado por eliminar los temas claramente sesgados de las pruebas de inteligencia. El problema del sesgo tiende a reforzar la suposición, por otra parte muy extendida de que el test en general y las pruebas de inteligencia en particular son instrumentos que sólo responden a las necesidades de medir en el sistema educativo y en el mundo del trabajo.

¹⁰ En 1912 el Psicólogo alemán Wilhelm Stern propuso medir lo que él llamo "Cociente de inteligencia", es decir la proporción entre la edad mental de una persona y su edad cronológica. A mediados del siglo XX, las pruebas de inteligencia se habían convertido en una parte integrante de la práctica educativa en los EEUU y en gran parte de la Europa occidental.

o en determinados procedimientos de selección (determinar niños dotados).

Las reflexiones sobre las inteligencias múltiples, amplían el concepto inteligencia, centrado en el pensamiento lógico y la lingüística, en ellas se propone abarcar otras capacidades que se consideraban fuera del ámbito de la inteligencia. Al incluirlas, se avanza en la consideración del sujeto integral al argumentar que las facultades eran relativamente independientes entre sí, y se desafía la creencia de que la inteligencia es sólo una facultad y que una persona es lista o tonta, sin más.

Otros autores, como Coleman y Sternberg plantean que la inteligencia, habla del modelo "triárquico". Ambos autores coinciden más en la crítica a la teoría dominante de la inteligencia que en las direcciones que deberían seguir las nuevas teorías. Sternberg (1988) propone tres fases distintas de la inteligencia: la componencial, la experiencial y la contextual, y ha diseñado formas de medición para cada una. El autor presupone que operan los mismos componentes independientemente del tipo de concepciones. ¿Las inteligencias tienen que ser necesariamente independientes? la independencia de las inteligencias, pero a la vez su complementariedad ¿es una habilidad para el trabajo? ¿Hasta dónde es posible separar cada inteligencia? ¿En el planteamiento de las inteligencias múltiples, qué ocurre con las capacidades comunes a las distintas inteligencias, como la memoria?

Además, existen dos visiones acerca de la inteligencia: una unidimensional, definida como "visión uniforme" y una alternativa, que corresponde a una "visión pluralista". En la escuela de la primera visión existe un currículo básico, un conjunto de hechos que todos deberían conocer y muy pocas alternativas desde la formación en electivas. En esta visión se proporcionan clasificaciones fiables de la gente, los mejores y más brillantes van a las mejores universidades y quizá obtengan una mejor situación en la vida. Pero existe otra visión alternativa, que se basa en un enfoque de la mente radicalmente distinto y conduce a una visión muy

diferente de la escuela. Se trata de una visión pluralista de la mente, que reconoce muchas facetas distintas de la cognición, que las personas tienen diferentes potenciales cognitivos y contrasta diversos estilos cognitivos (Gardner, 1987, p. 24).

Desde la perspectiva de las competencias y el desarrollo humano, se incorpora la visión de la neuropsicología. En el campo de la psicología evolutiva se encontró que casi todos los especialistas daban por sentado que el pensamiento científico y la trayectoria de la ciencia representaban las cumbres o "estados finales" del desarrollo cognitivo humano. Perkins (1994) plantea pensar en el significado de la palabra desarrollo, y se pregunta: ¿Cuáles son los niveles óptimos del desarrollo humano?, este autor está convencido de que "los especialistas de este campo tienen que prestar mucha más atención a las aptitudes y capacidades de los pintores, escritores, músicos, entre otros". En este sentido, es común escuchar que unas personas pueden ser buenas para una cosa, otros para otras.

Según Gardner (1993), la definición de inteligencias se ha ampliado, pero considera fundamental lo disciplinar, por eso algunos criterios sobre inteligencias parten de la función que cumplen en las raíces disciplinares. A manera de ejemplo, en el contexto de las ciencias biológicas, la inteligencia tiene cuatro criterios:

- La posibilidad de que una inteligencia se pueda aislar en caso de lesiones cerebrales (cuando hay una facultad intacta a pesar de tener otras dañadas, aumenta la posibilidad de que esta facultad sea una inteligencia).
- La existencia de una historia evolutiva plausible de la inteligencia.
- La existencia de uno o más criterios identificables que desempeñan una función esencial o central.
- La posibilidad de codificación en un sistema de símbolos: dedicamos gran parte de nuestro tiempo a dominar y manipular varios sistemas de símbolos; estos sistemas han sido desarrollados por seres humanos para transmitir de manera

sistemática y precisa información culturalmente significativa.

La perspectiva que trata de reflexionar sobre otras formas de inteligencia para potenciar las capacidades los seres humanos, tiene como representante a Gardner. Él cree, desde la teoría de las inteligencias múltiples –IM-, que la competencia cognitiva del hombre queda descrita en términos de un conjunto de habilidades, talentos o capacidades mentales, que denominamos inteligencias. Todos los individuos normales poseen cada una de estas capacidades en un cierto grado, los individuos difieren en el grado de capacidad y en la naturaleza de la combinación de estas capacidades.

La teoría de IM se organiza a la luz de los orígenes biológicos, a partir de lo cual cada capacidad permite resolver problemas de la vida real. Sólo se tratan las capacidades universales a la especie humana. Cada inteligencia debe poseer una operación nuclear identificable o un conjunto de operaciones. Como sistema computacional basado en las neuronas, cada inteligencia se activa o se “dispara” a partir de ciertos tipos de información presentada interna y externa.

Gardner (1993), desde el planteamiento de las IM, define siete dimensiones, trabaja en ellas conjuntamente y reconoce el papel en el adulto, que mínimamente utiliza para conocer y aprender. Las siete maneras corresponden a la forma de conectar sus habilidades e intereses. Aunque la mirada hacia esta dimensión sea aislada para cada inteligencia, las características expresan la facilidad de desarrollo en cada una de ellas.

- **Inteligencia lógica y matemática:** Supone la capacidad de analizar problemas de una manera lógica, de llevar a cabo operaciones matemáticas y de realizar investigaciones de una manera científica.
- **Inteligencia lingüística:** Supone una sensibilidad específica para el lenguaje hablado y escrito, capacidad para aprender idiomas y utilizar el lenguaje para lograr determinados objetivos.
- **Inteligencia musical:** Supone la capacidad de interpretar, componer y apreciar pautas

musicales. Ciertas partes del cerebro desempeñan papeles importantes en la percepción y la producción musical. Estas áreas se sitúan generalmente en el hemisferio derecho, aunque la capacidad musical no está situada en un área específica, como el lenguaje.

- **Inteligencia cinético-corporal:** El control del movimiento se localiza en la corteza motora y cada hemisferio domina o controla los movimientos corporales correspondientes al lado opuesto. En los diestros, el dominio de este movimiento se suele situar en el hemisferio izquierdo y viceversa. La consideración del conocimiento cinético corporal como “apto para la solución de problemas” puede resultar menos intuitiva. Sin embargo, la habilidad para utilizar el propio cuerpo para expresar una emoción, para competir en un juego o para crear un nuevo producto constituye la evidencia de las características cognitivas de uso corporal. Supone la capacidad de emplear partes del propio cuerpo para resolver problemas o crear productos.
- **Inteligencia espacial:** La resolución de problemas espaciales se aplica a la navegación y al uso de mapas como sistema rotacional. El curso de la evolución ha escogido el hemisferio derecho para el cálculo espacial. Supone la capacidad de reconocer y manipular pautas en espacios grandes.
- **Inteligencia interpersonal:** Denota la capacidad de una persona para entender las intenciones, las motivaciones y los deseos ajenos, en consecuencia, su capacidad para trabajar eficazmente con otras personas. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hallen ocultos. Parece ser que esta inteligencia no depende del lenguaje. La evidencia biológica de la inteligencia interpersonal abarca dos factores adicionales: La prolongada infancia de los primates, incluyendo la estrecha relación con la madre, y la importancia relativa que tiene para los humanos la interacción social.

- **Inteligencia intrapersonal:** Es el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos. La capacidad de comprenderse uno mismo, de tener un modelo útil y eficaz de sí mismo, que incluye los propios deseos y capacidades, permite emplear esta información con eficacia en la regulación de la propia vida.

Más adelante, Gardner (2001) incluye otras tres inteligencias: la naturalista, la espiritual y la que define como existencial. En esta última se presenta inquietud por las cuestiones “esenciales”, que parece ser el aspecto más cognitivo de lo espiritual. La capacidad nuclear de la inteligencia esta en el sujeto mismo y se define como la “existencia”, es situarse uno mismo en relación con las facetas más extremas del cosmos y la capacidad, a fin de situarse uno mismo en relación con determinadas características existenciales de la condición humana. Es decir, la capacidad de la especie para interesarse en cuestiones trascendentales. Un indicador adecuado de una posterior excelencia existencial podría ser una inquietud precoz por cuestiones de carácter cósmico, como en el caso de los líderes religiosos como Gandhi o de grandes físicos como Einstein¹¹.

A la par con la propuesta de Gardner (1993) sobre las IM, se publicaron dos libros: “*The Bell Curve*” e “*Inteligencia Emocional*”, escritos por el psicólogo y periodista Daniel Goleman (1999). La inteligencia emocional contenía una perspectiva muy poco favorable para la tradición psicométrica, ya que Goleman hablaba de la importancia de reconocer la propia vida emocional, de regular los sentimientos, de comprender las emociones de los demás, de ser empáticos y capaces de trabajar con los otros. El primer libro fue más acogido entre los empresarios, el segundo entre los pedagogos y psicólogos, entre otros. ¿Cómo pueden inteligencias distintas y posiblemente independientes funcionar con eficacia, sin una

función directora o ejecutiva?. Un funcionamiento eficaz del sujeto no requiere la presencia de un elemento ejecutivo. El autor plantea que un elemento ejecutivo, base de la cuestión, está en la “agencia central de inteligencia”, la cual se debe considerar desde dos planos: Teoría – práctica.

En lo teórico la cuestión estriba en determinar si la conducta expresión de la inteligencia se modela mejor como resultado de plantear una función ejecutiva o una función desde el sujeto; nos encontraremos ante la pregunta: ¿existe la inteligencia como un asunto de separación de campos o surge como expresión de la conexión a otras como pasa con la intrapersonal? El autor se inclina sobre la segunda.

En lo práctico debemos preguntarnos cómo puede una persona organizar mejor sus actividades y su vida, dadas las inmensas e interesantes diferencias individuales existentes.

La relación en estos dos planos, teoría y práctica, definen lo que ha pasado con el desarrollo de los marcos de referencia de las inteligencias. Se trata de considerar la formulación de algún tipo de función ejecutiva conveniente. El objetivo central ha sido desarrollar un modelo, en el cual la conducta humana se pueda explicar en ausencia de estas consideraciones jerárquicas, o si la jerarquía puede surgir de una manera natural a partir del funcionamiento cotidiano, en lugar de exigir una inteligencia ejecutiva separada.

Mientras Gardner (1993) avanza en el planteamiento acerca de las inteligencias múltiples, aparece la inteligencia emocional como otra propuesta de análisis. En ella se procura mostrar que en cada inteligencia se puedan distinguir unidades constitutivas (subinteligencias). Para ciertos procesos analíticos o educativos, es conveniente considerar una inteligencia en función de sus componentes. El autor tiene dudas acerca de la existencia de facultades horizontales, como la memoria, la atención o la percepción.

En esta perspectiva, la inteligencia emocional tiene su base en la actuación de los individuos, es un proceso que se produce en la mente o en el cerebro, que no está asociado únicamente

¹¹ La ampliación del tema se encuentra en el libro de Gardner (1993) *Mentes creativas: una autonomía de la creatividad*, texto que analiza la inteligencia de Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham y Gandhi.

con la inteligencia y tampoco puede entenderse sólo como inteligencia. La interacción humana crea mecanismos de adaptabilidad que desde otras teorías se entienden como propiedades individuales adquiridas. Estas medidas representan la complementariedad de las inteligencias y cuestionan los niveles de inteligencia.

La inteligencia emocional parece un don de la niñez, cuando se observa a los niños actuar y hablar podemos ver que la poseen y la emplean en toda su definición. Cuando envejecemos nuestras inteligencias simplemente se van interiorizando. Las ideas y las prácticas de inteligencia emocional no pueden ser un fin en sí mismas. Ésta es importante en la interacción personal en las instituciones donde se debe reflexionar continuamente entorno a sus objetivos, su misión, su visión en relación al grupo social con el cual se trabaja. Sólo después de ello podrá aprovecharse la inteligencia emocional.

La inteligencia no está divorciada de la vida afectiva, de las necesidades del cuerpo, de la interacción y la cultural; por eso en el reconocimiento de la inteligencia o las inteligencias, se muestra que existen diferencias por sexo, por etnia, por regiones; sin embargo, el problema está en cómo definimos los métodos y técnicas para el análisis. Lo importante es que con todos estos enfoques se ha ampliado el calidoscopio de las miradas para estudiar las inteligencias. La sospecha se centra en que, si se desarrollaran pruebas de inteligencias imparciales, revelarían diferencias entre los sexos y entre otros grupos fácilmente identificables. A manera de ejemplo, Carol Gilligan plantea que mientras los hombres tienden a recurrir al pensamiento lógico-matemático, las mujeres dan más importancia a los factores interpersonales. Las investigaciones marcaran la existencia de diferencias entre los grupos y estas diferencias son un punto de partida para llevar a cabo esfuerzos imaginativos en los sujetos destinados a compensar las diferentes inteligencias, no como una prueba de limitaciones inherentes a un grupo.

¿Se aplica la teoría de la inteligencia emocional a otras especies y en la inteligencia artificial? El estudio de las inteligencias en otros organismos

podría mostrar en murciélagos inteligencia espacial, en primates, inteligencia corporal cinestésica superior, en aves, musical. En cuanto a los ordenadores, consideran que la noción de persona no tiene sentido si no se tiene en cuenta la pertenencia a una comunidad con una cultura.

Gardner sugiere abandonar los tests de medición y en lugar de eso observar fuentes de información más naturales, acerca de cómo la gente en todo el mundo desarrolla capacidades que son importantes para su modo de vida. Todos los roles deben tomarse en consideración y aceptamos la manera en que el autor definió la inteligencia, es decir, la capacidad para resolver problemas o para elaborar productos que son de gran valor para un determinado contexto comunitario o cultural.

La inteligencia o las inteligencias aparecen como capacidad orientada en la dirección del cálculo, de la satisfacción eficiente de necesidades, de la solución de problemas, del ajuste de recursos y medios destinados a fines determinados, separada de la vida y más allá del universo cognitivo. En este sentido, una caracterización de las inteligencias de los jóvenes trabajadores debe tener en cuenta las capacidades desarrolladas en los espacios de formación y las capacidades para asimilar las prácticas laborales en beneficio de sus competencias laborales.

De igual forma, mediante el desarrollo de inteligencias para el mundo del trabajo y de la vida, los jóvenes están en capacidad de enfrentarse en los mercados de trabajo a dar respuesta desde el esquema de competencias laborales; el cuestionamiento estaría en la compatibilidad entre los espacios de formación y los mercados de trabajo. En el espacio laboral se mueven muchos niveles de saberes y poderes, donde la realidad laboral se juega en relaciones flexibles que llevan a desarrollar capacidades de adaptabilidad que expresan los niveles de inteligencia.

Las inteligencias múltiples entran en juego en el mundo del trabajo cuando el sujeto muestra la capacidad de resolver problemas o crear productos que tengan un valor cultural y productivo. Es un espacio como el laboral, la inteligencia o las

inteligencias se expresan a través del oficio, el perfil, las actividades y los requerimientos en las prácticas laborales. Las preguntas centrales desde las inteligencias para la categoría competencias laborales serían: ¿qué tipo de inteligencias se requieren en la realidad del trabajo hoy? Desde cuales inteligencias se potencian las competencias laborales? ¿cuáles inteligencias van apropiando los jóvenes para las competencias laborales?

El enfoque de las inteligencias múltiples destaca que los seres humanos son capaces de aprender de siete o más maneras diferentes (Gardner, 1993) y replantea la discusión sobre los factores de la inteligencia habitualmente asociados a la dimensión cognitiva exclusivamente. Lo anterior, profundiza la brecha entre los planteamientos de autores como Goleman sobre el desarrollo de las competencias básicas y específicas, asociadas a la plasticidad cerebral para recibir información. Ellos han destacado que la inteligencia se puede aprender en gran medida, permitiendo dominar varias estrategias, adquirir diversas capacidades y aprender a desenvolvernos en distintos contextos y dan importancia a los componentes racionales que son expresión del desarrollo del individuo.

A manera de resumen, el desempeño de las funciones en el mercado laboral requiere un abanico de capacidades asociadas a la inteligencia o inteligencias. La identificación de las competencias como un referente desde el cual se busquen las capacidades de los sujetos para interactuar y resolver problemas ha sido el caballito de batalla del mundo del trabajo. Las competencias laborales vistas desde las inteligencias, hace que sea fundamental mirar el proceso hacia atrás para su desarrollo y obtención. Se trata de identificar desde qué perspectiva la comprensión de las capacidades y los procesos de formación orientan más las competencias laborales hoy.

3. Mercados de trabajo y competencias laborales

El trabajo y el empleo como categorías han tenido algunas redefiniciones estructurales contextualizadas en las lógicas productivas.

Resulta inevitable en los estudios sobre las competencias laborales en procesos productivos y de servicios, la comprensión de las relaciones sociales construidas en el mundo del trabajo (Cardona y Beltrán, 2000).

La reconfiguración de los sistemas productivos, la reorganización del trabajo y la localización de los mercados de trabajo están asociados a las competencias de los sujetos. Esto tiene que ver con 1) la fragmentación e individuación del mundo del trabajo, 2) la producción de nuevos espacios económicos resultado de la recomposición endógena de la industrialización, más que, como tradicionalmente se pensaba, por la ubicación de recursos naturales o la preexistencia espacial de subsidios en compradores. 3) la relocalización industrial, la cual genera una división espacial del trabajo que debe ser entendida como un proceso social, más que como una simple estrategia administrativa de la industria (Storper, 1995., p. 38), 4) la organización industrial, de acuerdo con Scott (1986), se define en la división del trabajo dentro de las firmas, donde la desintegración vertical e integración de la producción como relaciones cruciales de economías y des-economías de escala, y los costos intra e inter-firma de las actividades transnacionales son las formas productivas, y 5) las capacidades en las cuales se sustentan las competencias laborales definen la condición ideal para el trabajo, asociada a la calificación, la capacitación y la experiencia.

Los jóvenes como recurso emergen en un contexto donde las competencias laborales no sólo son capacidades individuales, sino que están asociadas al desarrollo tecnológico y los aprendizajes. Las actividades en el trabajo dan cuenta también de la capacidad de adaptación de las empresas y los individuos a la innovación y la transferencia tecnológica, y de la adaptabilidad a nuevos procesos y procedimientos en la gestión de las empresas.

Las competencias en el mundo del trabajo se han vuelto el medidor de los puestos de trabajo. En el sistema productivo, las capacidades no aparecen en todas partes con el mismo patrón ni en la misma forma, ya que los factores tecnología y trabajo se

mueven a diferentes niveles y con gran facilidad (Hiernaux, 1995; Castell, 1996).

La transformación del entorno laboral sigue siendo crucial para la transformación de la vida de las personas, pero "...las medidas parciales destinadas a aumentar el número de empleos y mejor educación y formación a los trabajadores no son suficientes". Las competencias se muestran como un eje fundamental del mercado en el contexto de la globalización, pues se requiere "más competencia", no sólo en la misma espacialidad y territorialidad, sino en un rango mucho mayor; el conocimiento es cada vez más importante en la industria de manufacturación y en la agricultura, es entonces, una obligación (Carnoy, 1998, p. 21).

En el mundo del trabajo de los jóvenes, lo que se calcula para el futuro es el conocimiento que hayan adquirido, bien sea estudiando o trabajando: "Es ese bagaje lo que les permitirá trasladarse de una empresa a otra e incluso de un tipo de trabajo a otro, a medida que se redefinen los puestos de trabajo" (Carnoy, 1998); sucede que nos encontramos en un periodo de transición, que va, principalmente, de economías industriales o energéticas, a economías de información, conocimiento y aprendizaje (De Bandt, 1999).

Para Storper y Walker (1989) existen tres dimensiones de la flexibilización de la producción, posibles por la formación del complejo de producción territorial: flexibilidad de la división del trabajo expresada en el territorio, flexibilidad en el mercado de trabajo y flexibilidad de la tecnología. Se considera que la etapa más desarrollada en los países de reciente industrialización es precisamente la producción flexible. Particularmente aquella dirigida a la producción masiva y la forma más eficiente para incentivar los recursos humanos y el capital local, es aquella dirigida a la producción de pequeña escala. En pocas palabras, la máxima flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, independientemente del tipo de tecnología y los círculos de calidad genera una ofensiva ideológica empresarial en el espacio cotidiano de la vida del trabajador fuera de la fábrica.

El modelo de producción flexible incorpora tanto elementos técnico-estructurales (menores exis-

tencias, automatización, proximidad física de los productores, etc.), como aquellos de naturaleza cultural y social (alta calificación, participación del trabajo, sistema retributivo, rituales de pertenencia y la identificación). El modelo determina la organización y funciones internas sociales y simbólicas del proceso, el lugar que ocupa cada máquina, la forma de producir las mercancías y la distribución social del trabajo.

4. Capacidades e inteligencias en las competencias laborales de los jóvenes

En la globalización, las competencias laborales no son sólo un asunto del mercado, responden también a las políticas educativas y de desarrollo que tienen las naciones y el mundo. Las capacidades, y en ellas la calificación no son un asunto universalista, son resultado de la dinámica social en el territorio, aunque tiene delineamientos de orden mundial; donde se gestionan las propuestas que son socialmente construidas para las demandas del mercado¹².

El desarrollo de la inteligencia con diferentes alternativas, apunta en el sistema productivo a dar respuesta al sistema cumpliendo los requisitos. Se propone ampliar el término inteligencia para abarcar capacidades que se consideraban fuera del alcance de lo lingüístico y lo lógico matemático. Las inteligencias están asociadas a la capacidad de asimilación del conocimiento necesario para trabajar. En este caso, preocupa la capacidad de los jóvenes que trabajan enfrentando las exigencias en los mercados y asumiendo que los resultados dan respuestas a la calificación y la capacitación para tener competencias laborales.

En particular, los jóvenes en los mercados de trabajo son un grupo etéreo que, por un lado, presenta flexibilidad en los aprendizajes y, por el otro, responde más fácil a las exigencias laborales. La principal razón para recurrir a las

¹² Por ejemplo, las nuevas tecnologías polarizan o revalorizan el territorio, el tejido social de la localidad hace de las calificaciones y capacitación desarrollo sectorial.

competencias es, en principio, la ambición a tener acceso a un más alto nivel de complejidad, que a su vez permita que quien acceda se integre a una economía local, regional y nacional. Lo que se observa en los conceptos analizados, es que el escenario del mundo del trabajo de los jóvenes ya no está dominado por los esquemas rígidos y tecnológicamente determinados por la relación hombre-máquina, sino por una relación hombre-hombre y hombre-naturaleza, que desemboca en que los trabajadores sean esencialmente, competencias, conocimiento y know-how (De Bandt, 1999).

En el mundo del trabajo, cuando las capacidades se miden por competencias del saber-hacer se desprende lo que en el mundo industrial se conoce como tecnología con desarrollos de inteligencia orientada en la cual las políticas de desarrollo y educación pueden intervenir con los delineamientos de capacidades para lograr las competencias. Pues, contrario a lo que se cree, tecnología no significa posesión de maquinaria, sino posesión del know-how para operar sobre esa maquinaria. De esto último se desprende que es casi imposible adaptar las unidades educativas a satisfacer plenamente los sectores de la industria que requiere de trabajadores calificados, en parte porque hoy, según Mertens (1996), los objetivos y funciones de la empresa se dan a partir de las relaciones con el entorno: mercado, relaciones sociales e institucionales, tecnología, y la función del trabajador se entiende a partir de su relación con este entorno.

Las competencias como expresión de las inteligencias, y éstas como capacidades, son resultado de los modos de producción dominante a través del tiempo y las formas de organización del trabajo que la sociedad ha desarrollado con base en la acumulación de conocimiento y, en consecuencia, de los desarrollos tecnológicos que forman parte de un proceso de estructuración de la sociedad, la que requiere una política pública que oriente los procesos de formación elevando las capacidades y, por lo tanto, que garantice las competencias laborales.

Mertens (1996) plantea que las competencias laborales tienen que ver con las transformaciones productivas. El trabajador calificado es aquel que tiene la capacidad de aprender y la competencia saber-hacer. El autor explica que en el marco de lo global es donde el enfoque de competencias emerge como una de las formas de resolver tales demandas, ya que parte de la premisa de buscar ventajas competitivas a partir de las personas.

Considerando lo señalado por Ducci (Citado por Mertens, 1996), la importancia de este enfoque se basa en:

- Enfatizar la relación entre desarrollo socio-económico y la capacidad de las personas para construirlo, ya que el enfoque de competencias subraya cómo las personas logran altos niveles de rendimiento.
- Constituirse en un punto de convergencia entre capacitación y empleo, ya que la certificación de las competencias permite integrar las demandas del mercado de trabajo, con una oferta educativa y capacitadora organizada en torno a competencias exigidas en el medio empresarial.
- Permitir la flexibilidad necesaria para enfrentar los fuertes procesos de cambio que se están dando. La mirada de las competencias enfatiza en cómo las personas pueden enfrentar y administrar el cambio a través de aprendizajes permanentes y actualizados en torno a las nuevas demandas socioeconómicas.

En el mundo del trabajo se presenta la disyuntiva: continuamos con las nociones tradicionales de inteligencia y de cómo se deben medir las capacidades, o bien desarrollamos una manera distinta y mejor de conceptuar el intelecto humano. En este sentido, la propuesta de Gardner (1993) enunciada antes, busca analizar en los seres humanos una gama de capacidades y potencialidades, inteligencias múltiples, las cuales se pueden emplear de muchas maneras productivas, tanto juntas como por separado. Además, esta la teoría sobre competencias laborales que propone la forma de medir dichas capacidades.

La tarea para el nuevo milenio no consiste sólo en afirmar nuestras inteligencias y emplearlas adecuadamente, sino también, que debemos comprender cómo podemos combinar la inteligencia y la ética para crear un mundo en el que todos queramos vivir. Así, el conocimiento sobre las inteligencias aporta a la reflexión sobre competencias laborales; especialmente en el planteamiento de la adquisición de las capacidades desde las inteligencias múltiples, que resultan útiles y necesarias en los mercados de trabajo que demandan sujetos polivalentes y flexibles, lo que exige que tengan muchos conocimientos y sean eficaces en la solución de problemas.

El desarrollo de las capacidades no obedece sólo a las demandas de competencias en los espacios laborales, sino a necesidades humanas relacionadas con la socialización y la individuación desde lo cultural y lo político. La globalización y la reciente reconfiguración industrial —influenciada por nuevos aspectos de la organización industrial— no sólo tienen impacto en las respectivas empresas y naciones —en torno a la integración de las mismas en segmentos específicos de la cadena de valor agregado a escala global—, sino también en las condiciones y el potencial de aprendizaje de las respectivas empresas, regiones y naciones (Porter, 1990; Borrus y Zysman, 1997).

Las competencias laborales en los países latinoamericanos han resultado un asunto difícil de implementar y medir, especialmente si se tiene en cuenta que todavía muchos de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas no han logrado enmarcar en contextos independientes lo que calificaciones y competencias significan por sí solas. Ambos términos tienden a confundirse en uno sólo, pues del primero se dice que es la capacidad de realizar las tareas inherentes a un puesto o actividad, mientras que el segundo se refiere a la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo: a) visibilidad para los

empleadores y asociaciones profesionales, es decir, que se conozca cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica, b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas desde el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, permitan la inserción en el mercado de trabajo, y c) movilidad, es decir, que puedan trasladarse de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro o, en otras palabras, que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional (Mertens, 1996).

En una perspectiva global la categoría competencias homogeniza alrededor la calificación, capacitación y habilidades en la dinámica en la que se mueve el mundo del trabajo: es en ella y desde ella donde el trabajo se ve como mercado resultado de la relocalización y reestructuración del capital a escala global. Es un asunto de doble vía, por un lado ganar en competencias para atraer el capital, previendo los sectores que pierden o ganan y, por el otro, desarrollar competencia para el capital existente, aportando a la reconversión sectorial. En síntesis, una estructura productiva basada en la formación para el desarrollo de capacidades en el momento de perder empleos pierde competencias y competitividad.

En general, en la formación por competencias no prima la concepción credencialista del sistema tradicional de educación, sino lo adquirido históricamente: capacidades certificables antes que los títulos de las ocupaciones. La forma de evaluar competencias laborales va más allá de la organización y trasciende la sociedad. Mertens (1996) destaca que los beneficios de la orientación por competencias en el mundo del trabajo son:

- El enfoque por competencias favorece procesos de aprendizaje y formación continuos, favorece la implementación de programas de capacitación pertinentes, flexibles y de calidad, y permite una adaptación más rápida a los cambios tecnológicos y productivos.

- El enfoque por competencias describe conductas en el ámbito laboral, facilita que los empleados conozcan lo que se espera de ellos y puedan contribuir de mejor manera a las metas organizacionales.
- El enfoque de competencias aclara notablemente el panorama para la selección de personal y puede apoyarse, ya no sobre diplo-

mas, sino sobre capacidades demostradas. Al reconocerle competencias adquiridas al trabajador a través de sus prácticas laborales, se aumenta su empleabilidad.

- El enfoque por competencias mejora la precisión al determinar el ajuste o potencialidad de una persona para diversos trabajos.



Conclusiones

La estrategia que se propone para el mundo del trabajo es formar y evaluar por competencias laborales desarrollando las inteligencias en que se evidencian las capacidades. Una sociedad que aprende a aprender, desde la mirada de las inteligencias múltiples y la inteligencia emocional, amplía el panorama de análisis de las competencias laborales. Estas inteligencias son una construcción social desde lo individual y lo colectivo, que la cultura va fortaleciendo; en esta medida la relación entre competencias, inteligencias múltiples y emocionales se vuelve eje en el análisis de los mercados de trabajo donde la oferta es escasa para los aprendizajes básicos y abundantes, pero sin oferentes, en los conocimientos complejos y especializados.

Lo cognitivo ha tomado cada vez más vigencia con el desarrollo de la teoría sobre las inteligencias múltiples y la teoría de la inteligencia emocional, dado el desarrollo tecnológico que exige capacidades para competencias laborales en un desarrollo socio-económico global. El interés en este trabajo es la articulación de estos conceptos a la comprensión del mundo del trabajo de los jóvenes, ya que las estructuras de pensamiento se adquieren cuando niño y se utilizan cuando adulto, en campos específicos o en la vida en general. Según Gardner (1995), cuando se llega a los 5 años se tiene “una mente no construida” no completamente formada, asimila el mundo desde teorías simples del espíritu y desde lo material que lo rodea. Más adelante, al llegar a la escuela, se establecen las condiciones en las que la mente se construye de acuerdo con normas, el conocimiento y contexto.

En los modelos de formación por competencias interesa más la habilidad y destreza (desempeño), que la forma en la que se adquieren las competencias. En general, en la formación por competencias no prima la concepción credencialista del sistema tradicional de educación, sino lo adquirido: capacidades certificables antes que títulos de las ocupaciones. La forma de evaluar competencias será, entonces, escalonada. Primero deberá tomarse en cuenta lo que el trabajador ha aprendido, que se llama competencia del saber, y luego lo que el mismo trabajador logra hacer, el saber-hacer o *know-how*.

En este sentido, las inteligencias se expresan en las capacidades, las cuales son medibles como credenciales o titularidades que dan prueba de las competencias, lo que no significa que se puedan homogenizar los grupos sociales. Existen diferencias culturales, étnicas que se cruzan con condiciones tiempo-espaciales.

Frente al mundo del trabajo en América Latina, la calificación y capacitación ha estado centrada en dos inteligencias, la lógica y la lingüística. Desde la educación sería necesario avanzar en el diseño e implementación de las otras cinco inteligencias que le permiten interactuar en los diferentes mundos. Las competencias como construcción social histórica, se enfrentan a las exigencias de los mercados de trabajo, en ellos se presentan demandas internas y externas por las necesidades crecientes, estas tienen que ver con organizar interacciones que permitan coproducir el conocimiento requerido para encarar lo que trae consigo la globalización. A la vez son muchos riesgos a los que se enfrentan los sujetos por las movildades excesivas que hacen perder competencias individuales y colectivas en los territorios.

Bibliografía

- Bandt, Jacques (1999). "The Concept of labour and competence requirements in a service economy". En: *The Service Industries Journal*. London, January.
- Binet, Alfred (1916). *New Methods for The Diagnosis of the Intellectual level of subnormals*. Publication of the training.
- Boyer, R. (1988). *La Flexibilización del Trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio del Trabajo.
- Borras, M. y Zysman (1997). *Globalization with borders: the rise of wintelism as the future of global competition*. pp.141-166.
- Cardona, Marleny y Beltran, Miguel (2000). "El factor trabajo: visión desde la sociología y economía". En: *Ecos de Economía*, EAFIT.
- Carnoy, Martin (1998). *El trabajo flexible: en la Era de la Información*. España: Alianza Ensayo.
- Castell, R. (1996). "Work and Usefulness to the World". En: *International Labor Review*. No. 135. p. 6.
- Coleman, D. (1996). *La inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editores.
- Gallego Franco, Mery (2000). "Gestión Humana basada en Competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales". En: *Revista Universidad EAFIT*. N°119, Julio-Agosto-Septiembre. p. 65.
- Gardner, H (1987). *Arte, mente y cerebro. Una aproximación cognitiva a la creatividad*. Argentina: Paidós.
- _____ (1987). *La nueva ciencia de la mente*. España: Paidós..
- _____ (1993). *Multiple Intelligences. The Theory*. New Cork: Basic Book.
- _____ (1995) *Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo*. California: Paidós.
- _____ (2003). *La inteligencia reformulada. Inteligencias múltiples en el siglo XX*. Barcelona: Paidós.
- Gómez C., Jorge Hernán (1997). "Mapa de Competencias: estrategia en el recurso humano". En: *Revista Clase Empresarial*. N° 54. p. 52.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Paidós.
- Gilligan, Carol (1982). *En una diversa voz: Desarrollo psicológico de la teoría y de las mujeres*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action*. Boston: Beacon Press.
- Hiernaux, D. (1998). *Globalización y territorio: impactos y perspectivas*. FCE: Instituto de estudios urbanos.
- Moncayo, Victor. (1990). *Espacialidad y Estado: formas y reformas*. Bogotá: Universidad Nacional. p.22
- Pries, Ludger (1993). "Transformación industrial-productiva: ¿modernización reflexiva, modernización truncada o modernización híbrida?" En: *Documento del Seminario "Perspectivas de la modernización y del cambio social"*. El colegio de la Frontera Norte, México.
- Mertens, Leonad (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. CONOCER-OIT/INTERFOR. 296 p.
- McClelland, David (1982). *The development of social maturity*. New Cork: Irvington publishers.
- MacLean, P (1990). *The triune brain evolution*. New Cork: plenun Press.

McMillan, Cecilia (1995). *Competencias*. Notas de curso en la Maestría en administración, EAFIT.

Perkins, David (1981). *The Mind's Best Work*. Boston: Harvard University Press.

Perkins, David (1994). *The intelligent Eye: Learning to Think by Looking at art*. Boston: Harvard University Press.

Porter, Michel (1995). *Estrategias competitivas*. Argentina: Mc Graw Hill.

Sabel, Ch. (1982). *Work and politicsk*. Mass: Cambridge University Press

Scott, A. J. (1998). *Organización y localización industrial: división del trabajo, la firma y los procesos espaciales*. En: *Economic Geography Review*. Los Angeles, EU.

Sternberg, R (1988). *Inteligencia humana III*. Barcelona: Paidós.

Storper, Michael (1995). *Institutions of the learning economy*. University of California, Los Angeles (UCLA).

Storper, Michael y Richard Walker (1989). *The capitalist Imperative, Territory, Technology and Industrial Growth*. New York: Basil Blackwell.

Storper y Salais (1995). *Modos de producción*. Los Angeles: Universidad de California.

Osterman, Paul (1989). *Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo*.

Robinson, Derek (1988). *Mercados de trabajo externos e internos. El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rueda, Nelson (2000). "Empleabilidad y competencias ¿nuevas modas?" En: *Revista Tecnología administrativa*. Vol. XIV. No. 34. septiembre-diciembre. pp. 37-45.

Vargas Zúñiga, Fernando (2000). "La formación por competencias: una opción para mejorar la capacitación. En: *Revista Andi*. pp. 46-53.