

Del trabajo estable al trabajador empleable. El enfoque de las competencias profesionales y la crisis del empleo.

*Antonio Guerrero Serón**

Resumen

Este trabajo presenta una síntesis de los principales resultados obtenidos en una investigación sobre el nuevo enfoque de las competencias profesionales, a partir de supuestos sociológicos y educativos¹. La aplicación del modelo de las competencias profesionales en los nuevos módulos de la formación profesional diseñada por la LOGSE, pudiera entenderse como el resultado de aplicar la que Bernstein llama nueva pedagogía invisible, a la crisis de la F.P. y del empleo, entroncando con las nuevas formas de gestión de recursos humanos conocidas como “ingeniería por competencias” o “gestión de competencias”, que se intentan aplicar, desde grandes consultorías y empresas transnacionales, como nuevas formas de socialización profesional para hacer frente a la crisis del empleo ligada a las nuevas condiciones económicas. En este enfoque, el concepto de empleabilidad resulta crucial, pues supone un reto a la estabilidad y un mecanismo perverso de individualizar la formación y, por ende, la relación laboral, responsabilizando al propio trabajador de su situación laboral y, en definitiva, su empleo.

Palabras-clave: trabajo, empleo, formación profesional

Abstract

This work presents a synthesis of results of an investigation on the new approach to professional competences, from the standpoint of Sociology and Education. The application of the professional competences' model to the new modules of vocational education designed by LOGSE can be taken as the result of applying to the crisis of P.F. and job what Bernstein calls new invisible pedagogy. It is also in a tight connection with the new models of human resources management known as “competences engineering” or “competences management” whose implementation is sought by transnational consultancies and companies as new ways of professional socialization in order to face up the job crisis related to new economic conditions. In this approach, the concept of hireability is crucial as it implies a challenge to stability and a devilish mechanism which individualizes labor formation and relations, making workers responsible for their own labor situation and, finally, their jobs.

Key-Words: labor, job, vocational education

* DIRECCION: Facultad de Educación Universidad Complutense de Madrid. Despacho 3402. Paseo Juan XXIII, s/n. 28040 - MADRID. Teléfono y Fax: 913.94.61.21. Teléfono: 913.94.62.04.

¹ La Investigación, bajo el nombre de “Competencias claves para un empleo estable y de calidad”, se desarrolló por un equipo del Departamento de Sociología VI, de la U.C.M., con soporte técnico de la Fundación MAFOREM, por un contrato de investigación realizado entre ésta y la Fundación General Complutense, financiado por la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), en Convocatoria de 1997, Objetivo 4, Acción 2, n° de expediente C19970147. El equipo técnico lo integraron: Antonio Guerrero Serón, Director; Estella Acosta, Alberto Taborda y Pedro González, Técnicos.

1.- El enfoque de las competencias profesionales.

El actual interés alrededor del enfoque de las competencias profesionales tiene un origen tanto normativo como empresarial. De un lado, está la regulación y posible normalización de las cualificaciones profesionales y de la Formación Profesional de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea; y, de otro, aparecen las políticas de gestión de personal que llevan a cabo consultorías y empresas con el objetivo de rentabilizar, optimizar o adecuar la mano de obra a las necesidades derivadas de los cambios tecnológicos, de la organización del trabajo y del consumo. Desde ambas instancias, mediante normas legales o procedimientos de gestión y evaluación de puestos de trabajo, se está desarrollando toda una nueva superestructura en torno a la formación, la experiencia profesional y el empleo, y se va conformando un modelo, el de las *competencias profesionales*. Peter Grootings, del Centro Europeo de Formación Profesional (CEDEFOP), presentaba la competencia profesional, en el número 1/1994 de la **Revista Europea de Formación Profesional**, como un nuevo paradigma en la relación entre formación y empleo, que intenta unificar criterios en el desarrollo de instrumentos europeos para la movilidad ocupacional y la transparencia de las mismas entre los diversos sistemas educativos y laborales. Especialmente, a través del concepto **cartera de competencias**, que pretende ser una especie de *curriculum vitae* personal e intransferible que todo trabajador o trabajadora tendrá en el futuro como garante de sus competencias o capacidad laboral práctica y real, adquiridas a partir de las competencias claves transmitidas en la formación reglada, así como de la experiencia acumulada, a lo largo de su carrera profesional.

Así pues, el *enfoque de las competencias profesionales* es un nuevo enfoque, o “cambio de paradigma”, en ese proceso de desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción, que va recorriendo la senda del taylorismo, del fordismo y del hoy llamado toyotismo, en una permanente crisis, que, en opinión de Grootings (1994:7), va a “implicar una mayor *individualización* en la gestión de recursos humanos”. Pero un enfoque que se desarrolla también, como hemos señalado, para dotarse de un instrumento que delimite los requisitos de formación demandados por la industria y los servicios en la actualidad y los codifique de cara a la formación continua, unificándolos en el marco de las políticas de empleo y de movilidad laboral de la Unión Europea, llegando a sustituir, en su caso, las distintas Clasificaciones Nacionales de Ocupaciones por el conjunto de competencias realmente necesarias para ocupar unos determinados puestos de trabajo. Desde esta perspectiva, pudiera pensarse que el concepto de

competencia intenta ser una especie de *euro* o unificador cambiario en el terreno del empleo en la Unión Europea.

1.1.- Definición del concepto de competencias

Según el pedagogo alemán Bunk (1994:8 y ss.), el enfoque orientado a la competencia es un “cambio paradigmático”, un “paso cualitativo”, que supera va al concepto de “capacidades profesionales”, primero, y al de “cualificaciones profesionales”, más tarde; ampliando el ámbito de aplicación de la formación, de manera que:

1) las *capacidades profesionales* son “el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes, cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión”;

2) las *cualificaciones profesionales*, “además, abarcan la flexibilidad y la autonomía, extendiéndose así a una base profesional más amplia” y avanzando “de la especialización a la no especialización, de la dependencia a la autonomía”; y

3) las *competencias profesionales*, se definen como la “capacitación real para resolver determinados problemas”, contando además de los conocimientos, destrezas y aptitudes, o la flexibilidad y autonomía, con las competencias “humanas y sociopolíticas”, que “amplían el radio de acción a la participación en el entorno profesional, así como a la organización del trabajo y a las actividades de planificación”. Se avanza, en definitiva, de “la organización ajena a la propia organización”.

Sin embargo, el concepto de competencia es bastante polémico y no existe unanimidad a la hora de su definición. Ya Grootings (1994:7) terminaba su trabajo señalando que “aún no sabemos exactamente lo que significa el nuevo vocablo” y, de hecho, se puede recoger un manojo de definiciones de la “competencia profesional” que así lo corrobora; como las que aparecen a continuación:

1) “Capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresas de ingeniería, 1985)

2) “Capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985)

3) “La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985)

4) “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (National Council for Vocational Qualifications, 1985)

5) “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá de ésta, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual, incluso entre trabajadores con experiencia” (Manpower Service Commission, 1985)

6) “Capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran un puesto de trabajo concreto”.(A. Moore, en F.P. n° 1/94).

El máximo común denominador de todas ellas parece ser el tratarse de conocimiento práctico aplicado (*know how* o “saber hacer”) y su carácter individual.

1.2.- El contexto de aparición de las competencias

El enfoque de las competencias comienza a desarrollarse en el contexto de la crisis derivada con la subida de precios del petróleo de mitad de los años setenta, cuando finaliza un ciclo alcista de la economía mundial y comienza un ciclo largo de recesión que no parece tener fin, hallándose sus primeras formulaciones y escritos en la década de los ochenta. Los factores que determinan los cambios en las cualificaciones son: 1) la innovación tecnológica, 2) las formas de organización del trabajo, y 3) las nuevas condiciones de trabajo. Lo que se produce es *una polarización de las cualificaciones*, favorecida por la terciarización de la economía, en la que disminuyen proporcionalmente las cualificaciones intermedias, que no implica necesariamente la rápida cualificación de la mayoría de los empleos ni la correspondiente insuficiencia del sistema educativo para cumplir con las necesidades de formación. Al contrario, la cualificación de los puestos de trabajo crece, en el mejor de los casos de forma moderada, mientras que la de los trabajadores lo hace a un ritmo superior; en gran medida debido a los cambios organizativos, que van del taylorismo al neo-taylorismo. De un modelo de crecimiento económico que requería de mercados altamente estables, centrado en la fabricación en serie, con maquinaria pesada y una mano de obra poco cualificada, sometida a una dirección vertical, y una negociación colectiva que vinculaba salarios a productividad, se ha pasado a un modelo bien distinto, una vez que la crisis energética de mediados de los 70 rompe la estabilidad externa de tal acuerdo, incorporando inestabilidad tanto en el mercado de insumos como en el de consumo. Los mercados masivos, homogéneos y estables han sido sustituidos por otros menores, diversos y cambiantes, que exigen una organización de la producción capaz de responder más ágilmente a los cambios. La maquinaria ahora debía ser

de tipo universal y *la mano de obra, cualificada, polivalente y con capacidad de respuesta a situaciones nuevas, con un cambio de énfasis de la producción hacia la comercialización, la descentralización productiva y la flexibilización del mercado de trabajo*. Los “obstáculos sociales” que pueden representar los sindicatos, se contrarrestan con políticas tendentes a *lograr una mayor satisfacción e identificación del trabajador con su trabajo y con la empresa*, a través de nuevas formas de organización del trabajo: la rotación, el enriquecimiento de tareas, los equipos autónomos o los círculos de calidad. En definitiva, “tanto la dinámica económica como la dinámica social favorecieron un nuevo tipo de organización del trabajo que implicaba una mayor necesidad y un mayor reconocimiento de las cualificaciones en sus dos vertientes: aptitudinales (capacidades, destrezas y habilidades técnicas y manuales, facultad de juzgar en situaciones imprevistas y resolver problemas, etc.) y actitudinales (responsabilización por el propio trabajo en lugar de supervisión ajena, capacidad de trabajar en equipo, iniciativa, identificación con los fines de la empresa)” (Fernández Enguita, 1990:31).

Para Castillo y Terrén (1994:75 y ss.), el origen del concepto de competencia profesional se sitúa en la reconstrucción epistemológica que sucede a la crisis del paradigma del capital humano, a comienzos de los pasados años setenta, cuando las investigaciones sobre las relaciones entre la distribución de ingresos y la enseñanza superior en USA (Thurow, Lucas o Arrow, entre otros) pusieron de manifiesto que la formación de los trabajadores no era un factor relevante de la productividad, que se debía en mayor medida al propio puesto de trabajo. Ello implicaba directamente la tendencia a seleccionar según la “capacidad de formación” en orden a adaptar la flexibilidad de la mano de obra a la movilidad en la organización del trabajo. Paralelamente, los estudios de Harry Braverman descubrieron como el aumento de la mecanización llevaba a la reducción de la cualificación profesional, desmontando la falacia de la cualificación sin fin. Un tercer elemento que incide en la crisis del paradigma clásico viene de la mano de las teorías de la segmentación y del mercado dual de trabajo, que concluyen con las prácticas y teorías sobre la flexibilización, que produce el doble efecto simultáneo de la re/descualificación de la mano de obra y la permanente polivalencia y movilidad cualificacional. El “reajuste categorial” que sigue, lleva “de la cualificación a la competencia” (Castillo y Terrén, 1994:84)

Los profesores Alaluf y Stroobants (1994:46 y ss.), muy críticos con el enfoque de las competencias, “un concepto rico en ambigüedades”; también sitúan su aparición en el contexto “de la crisis”; a la que caracterizan por los siguientes rasgos dinámicos:

1) Las transformaciones en el mercado, que llevan a unos consumidores más exigentes que demandan una mayor diversificación de productos y más calidad, hasta hacer que el sistema productivo rompa con su producción en serie y rija la competitividad por la calidad.

2) La globalización de la economía, que hace crecer la competitividad y acaba con los mercados protegidos, con las consiguientes incertidumbres que ello ocasiona en la producción, que se hace más flexible y rompe con el taylorismo y fordismo. Las unidades de producción centralizadas exigirán más iniciativa y mayor espíritu de equipo.

3) La incorporación de nuevas tecnologías a la producción, que modifica las herramientas y la naturaleza del trabajo, haciéndolo más complejo y diversificado y permitiendo un empleo más flexible. El trabajo se hace más abstracto, más intelectual, más autónomo, más colectivo, más complejo; de manera que se revalorizan las competencias de los trabajadores, en tanto que las nuevas tecnologías de la información parecen requerir: facultades intelectuales, capacidades de abstracción y aptitudes para la comunicación

4) El fuerte aumento de la escolarización, la saturación de las tasas de escolarización durante una mayor número de años, que genera más recursos humanos y cada vez más instruidos; de manera que las empresas pueden centrar sus estrategias de mano de obra en las competencias de los trabajadores, contratar a los jóvenes más preparados, precarizar el empleo, así como recurrir a actuaciones prospectivas que anticipen y adapten las competencias.

Para el pedagogo alemán G.P. Bunk (1994:13-14), son las empresas, que tratan de alcanzar sus objetivos fundamentales -actividad y beneficios- mediante nuevas tecnologías, reducción de costes, innovación en los productos, organización flexible y gestión dinámica, las que condicionan la cualificación y la competencia de los trabajadores. En su opinión, se producen desplazamientos hacia el trabajo mixto, en equipo y de planificación, hacia el trabajo dirigido por uno mismo, con las consiguientes modificaciones de la organización ajena a la propia, del control ajeno al propio y de la responsabilidad ajena a la propia; y de los ritmos de trabajo estáticos a las transformaciones dinámicas. En definitiva, unos desplazamientos que hacen de la competencia profesional el resultado de añadir a la cualificación las capacidades (conocimientos, aptitudes y destrezas) de colaboración con su entorno, participación en la organización del trabajo, resolución de problemas, autonomía y flexibilidad; de manera que la competencia de acción profesional integre, además de competencia técnica, los otros contenidos relacionados con las competencias metodológicas, de relaciones sociales y de cooperación (Bunk, 1994:14)

1.3.- Los contenidos de las competencias: Destrezas, capacidades, cualificaciones y competencias.

A continuación, se referencian los principales conceptos del enfoque de las competencias, en definiciones sintéticas de los diversos autores consultados y referenciados en la bibliografía. En principio, se entiende por **competencia profesional** la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, así como las nuevas situaciones dentro del área profesional y ocupaciones afines. Las competencias profesionales pueden ser:

A.- **BASICAS**: comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo; son facilitadas por el sistema educativo en su formación básica, e incluyen, agrupadas por áreas, las siguientes:

- Lenguaje y comunicación: hablar, leer, escribir, escuchar, acceder a y usar la información
- Matemáticas: Calcular, medir, comprender los símbolos matemáticos-
- Ciencia y tecnología: Comprender los conceptos científicos y tecnológicos, su impacto y sus destrezas
- Cultura y sociedad: comprender los contextos nacionales desde una perspectiva intercultural
- Subjetivas: analizar críticamente, tener creatividad, tomar decisiones, saber transferir las habilidades a nuevos contextos.

B.- **TECNICO-PROFESIONALES**: las competencias específicas de una profesión, que vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen, a su vez, en:

- **TECNICAS**: expresan la capacidad o dominio experto (conocimientos, destrezas y aptitudes), según el nivel, del desempeño profesional
- **METODOLOGICAS** o competencias procedimentales, que incluyen las capacidades de:
 - reaccionar ante las dificultades
 - hallar soluciones
 - aplicar procedimientos
 - resolver problemas
 - transferir experiencias
 - adquirir destrezas y conocimientos, y
 - adaptarse a la situación

- **SOCIALES** que son aquellas competencias que se ponen en práctica en las relaciones con el entorno humano del centro de trabajo o actividad ocupacional. Incluyen las siguientes capacidades de o para: colaborar y comunicar con otros, mostrar un comportamiento dirigido al grupo, relacionarse con otros y trabajar en equipo

- **PARTICIPATIVAS** u organizacionales, que son las competencias relativas a la organización del trabajo en la empresa, incluyendo capacidades tales como las de: organizar, decidir, integrar, innovar, iniciar y participar.

C.- **TRANSVERSALES**: que atraviesan las distintas ramas u ocupaciones de la producción y los servicios, según los diferentes niveles de realización profesional. Incluyen los conocimientos aplicados de Idiomas, Informática, y Materias socioeconómicas (el derecho, la economía o la sociología, v.g.).

D.- **CLAVES**: aquellas que resultan esenciales para formar parte activa y efectiva en las nuevas formas de organización del trabajo que se derivan de los recientes y profundos cambios tecnológicos y en el comportamiento de los consumidores. Su orientación se dirige a la capacidad de aplicar de modo integrado habilidades y conocimiento en situaciones reales de trabajo. Como características definitorias podemos decir que son:

- *genéricas*, es decir, se aplican al trabajo en general, más que a tareas específicas de profesiones concretas
- *esenciales* para la participación efectiva en el trabajo y en la formación continua
- marcan la diferencia en la adecuación al trabajo estable y de calidad
- representan las capacidades esenciales requeridas para desempeñar el trabajo con eficacia, y
- su contenido varía según los niveles esperados de rendimiento

2.- Formación Profesional y competencias: una nueva pedagogía invisible para un nuevo modelo de formación

El enfoque de las competencias puede considerarse como un nuevo modelo de formación, que pretende hacer frente a la crisis del empleo derivada de la crisis energética. Las nuevas necesidades de formación (trabajo en equipo, planificado y dirigido por uno mismo); con los cambios experimentados en los ritmos de trabajo (que tienden de estáticos a dinámicos) y los requisitos de colaboración con el entorno, de participación en la organización del trabajo, y en la resolución de problemas, con autonomía y flexibilidad; exigen unos nuevos procedimientos de

transmisión que añadan a la cualificación profesional todas las capacidades (conocimientos, aptitudes destrezas) ahora requeridas. Tal sería el caso del reciente desarrollo de la F.P. diseñada por la LOGSE, en forma de módulos profesionales, que siguen el enfoque de las competencias profesionales y se conforma, en principio, dentro de lo que que Bernstein (1985) llama pedagogías invisibles². Y se dice en principio, porque se es consciente de la difícil aplicación del concepto de pedagogía invisible, sobre todo cuando se sale de la educación reglada y, sobre todo, de la enseñanza primaria e infantil, en un camino que conduce directamente a la formación continua, en general algo más amplio y disperso. Por otro lado, el enfoque de las competencias no va tanto a los aspectos de la formación y, por ende, de la transmisión y evaluación del conocimiento, cuanto a instrumentalizar una ideología de cara a obtener una libre disponibilidad de mano de obra, cualificada preferentemente y, en todo caso, dispuesta a asumir su tarea coyuntural en una “situación de trabajo” y no en “un puesto de trabajo”.

Pedagogia Invisible

C-E- (Clasificación y enmarcación débiles)
 Control implícito
 Nueva clase media
 Integración entre categorías curriculares
 Juego
 Profesionalización del profesor
 Solidaridad orgánica personalizada
 Espacios muy grandes y débilmente clasificados
 Materiales caros
 Comunicación interpersonal
 Ritmo lento de adquisición del conocimiento
 Desconocimiento del alumno de su situación frente a los demás
 Relaciones cooperativas
 Clasificación fuerte entre padres y profesores en métodos de transmisión del conocimiento
 Clasificación débil en edad y género
 Evaluación clara y precisa

Figura 1.- Rasgos de la pedagogía invisible según Bernstein.

² En realidad, tanto en los documentos de debate previos a la LOGSE, como en la propia ley, no existen referencias al término *competencias profesionales*, ya que sólo aparecen menciones al concepto tradicional de *cualificaciones profesionales*. Es el Real Decreto 676/1993, por el que se establecen las directrices generales para los títulos de formación profesional y las correspondientes enseñanzas mínimas, el que incorpora y desarrolla el nuevo concepto de *competencias*, en la acepción que aquí hemos visto y que, desde entonces, no ha hecho sino expandirse. Sus precedentes hay que rastrearlos en modelos anglosajones y, en concreto, el modelo inglés, de gran semejanza e impuesto, también, con escaso debate previo sobre su contenido y sobre la naturaleza misma de las competencias. Debo esta ideal profesor Alberto Taborda.

En todo caso, si se aplica el modelo de pedagogía invisible, acuñado por Bernstein en la década de los setenta, y cuyo esquema conceptual se reproduce en la Figura 1, se puede verificar, en líneas generales, esa posible caracterización del enfoque de las competencias como pedagogía invisible. Desde ya, puede decirse que, en general, el modelo cumple, si no todos, sí una buena cantidad de los rasgos señalados por Bernstein para lo que denomina nueva pedagogía invisible. Veámoslo en sus propios términos, siguiendo los rasgos uno a uno:

1) Respecto a la clasificación o grado de separación entre las categorías en el enfoque de las competencias, quizás no pueda decirse que sea débil: en tanto en cuanto se trata de un modelo que refuerza la especialización hasta niveles muy promenorizados, que rompe con las familias profesionales y que atomiza las competencias tanto en situaciones laborales como en niveles profesionales, estamos en presencia de una clasificación fuerte. Sin embargo, en tanto en cuanto es un procedimiento que permite integrar diferentes competencias en una cartera personal o en una nueva situación de trabajo, en el terreno de la formación y en el del ejercicio profesional, el enfoque contiene elementos claros de clasificación débil.

2) El control, es decir, la delimitación de opciones disponibles por parte del trasmisor y el adquiriente en la relación educativa, el procedimiento por el cuál profesor y alumno, o formador y formado, acceden a lo que se transmite en el contexto de la relación pedagógica o formativa, a partir de lo recientemente señalado, no podemos sino admitir que es preferentemente implícito, conservando un lado explícito en el hecho de una posible legitimación vía la participación en el modelo, que pueda suponer una mayor precariedad consentida para el trabajador.

3) Se podría coincidir en que es un modelo más relacionado con la nueva clase media, aunque solo sea por la identificación de ésta con los movimientos políticos socialdemócratas que los impulsaron, por ejemplo en Australia y España en la Formación Profesional.

4) Como se recoge anteriormente, es posible aceptar la idea de integración entre categorías curriculares, que se manifiesta en la integración de materias en el programa de contenidos de cada módulo profesional.

5) Aunque el enfoque de las competencias no es, evidentemente, un juego; tampoco es lectura, lo característico de su opuesto en la pedagogía visible: no se aprecia énfasis alguno en referencias o bibliografías especializadas en la formación provista por los módulos profesionales de la F.P. o en la formación continua. Por el contrario, es algo que se pretende más *serio*, incluso para tomar en serio, que no se desarrolla por la idea lúdica del aprendizaje invisible que señala Bernstein. Aunque nunca se

menciona en la teoría del modelo, la competitividad que introduce el enfoque de las competencias entre la plantilla de una empresa y, en general, en la mano de obra, supone todo menos un juego.

6) La idea de la profesionalización sí está, a priori, presente en el enfoque, aunque en su planteamiento espurio de especialización y en el de autonomía práctica, que no técnica. Es decir, se trata de un enfoque que consagra la especialización laboral vía la certificación de competencias ligadas a una situación laboral, pero no la autonomía técnica, verdadera prueba del nueve de la profesionalización, al ordenar en niveles esas competencias. En ese sentido, solo las competencias al más alto nivel se pueden considerar plenamente profesionales. Esto, sin abundar en análisis como los de Berg o Braverman, acerca de la descualificación y proletarianización que todo proceso de racionalización del trabajo conlleva.

7) La idea de Durkheim incorporada por Bernstein a la definición de la pedagogía invisible parece referirse muy adecuadamente a las competencias, desde el momento en que está dentro de las sociedades o empresas con una elevada división social del trabajo y la cohesión social o laboral se pretende por la vía de la especialización personalizada: mediante la cartera o certificación de las competencias personales

8) En principio sí parece relevante el apartado de espacios grandes, entendido simbólicamente, más allá de la referencia expresa al aula, si consideramos que el enfoque va del nivel micro al nivel macro, y pasa del concepto de *puesto de trabajo* al de *situación de trabajo*. Regate muy aparentemente sutil, en el que rápidamente se aprecia la burda pretensión de desligar prestación laboral a puesto *fijo* de trabajo y pasarla a la transitoriedad temporal de la *duración* de la situación laboral. En ese sentido, sería más adecuado referirse al tiempo que al espacio, viendo como el enfoque sí se mueve en la coyuntura de la situación, antes que en la estructura de lo permanente del puesto, con la precariedad como resultante. Además, el espacio se clasifica débilmente, a partir de la llamada polivalencia funcional del trabajador competente en el puesto de trabajo: lo mismo vale para un roto que para un descosido, hablando popularmente.

9) La capacidad de comunicación interpersonal es una de las llamadas competencias claves en la empleabilidad del trabajador. En ese sentido, actúa como el mecanismo de control propio de la pedagogía invisible, mediante una débil enmarcación, es decir, compartiendo el control sobre los procedimientos de transmisión, los ritmos del aprendizaje. Aunque eso se realiza más en la F.P. inicial que en la continua y, en ambas, a costa de la certificación del nivel más alto, en función de los rendimientos o aprendizaje en unidad de tiempo.

10) Por eso no puede decirse que el enfoque de las competencias cumpla con el rasgo de ritmo de adquisición lenta, puesto que si éste es permitido, eso se consigue a costa de no alcanzar el elemento central del enfoque: la empleabilidad.

11) Aunque la evaluación pueda ser clara y precisa, a partir de la descomposición atomista de realizaciones y unidades de competencias, esto no implica que la situación de los trabajadores respecto a sus compañeros sea, a priori, conocida, al ser las evaluaciones individuales y la cartera de competencias resultante un registro personal y confidencial. Sin embargo, al tener que mostrarse las competencias en el desempeño de las situaciones de trabajo y confrontarse en la búsqueda de empleo, en la práctica se ponen de manifiesto los niveles de cada uno y, con ello, se hacen conocidas.

12) No puede decirse que las relaciones sean cooperativas, a pesar de ser el *trabajo en equipo* otra de las competencias llamadas claves en el enfoque. Por el contrario y, como ya se ha señalado, a pesar de quedarse al margen el concepto parejo de competitividad, la empleabilidad y la escasez del trabajo en la práctica, hacen de esa competencia de trabajo en equipo, una competencia retórica. En realidad quiere decir capacidad de obediencia a mandos y técnicos superiores en situaciones de trabajo en grupo.

En definitiva, el enfoque de las competencias puede decirse que participa de muchos de los rasgos de una pedagogía invisible, introducida por la nueva clase media en su lucha por desplazar a la vieja clase media del control de los mercados simbólicos del prestigio y el dinero. Sin embargo, como un modelo que se ocupa principalmente de liberar la relación laboral del corsé del derecho, para ubicarla en el terreno pretendidamente aséptico de la adecuación técnica, parece más conveniente verlo como una ideología o un modelo específico dentro de la gestión de recursos humanos, es decir, de los procedimientos de organización de la fuerza de trabajo, para adecuarse a la presente crisis. Por ideología entendemos, más que la falsa conciencia de una realidad, el conjunto de conceptos e ideas que operan y son defendidos de manera implícita por un grupo o clase social para mantener situaciones de desigualdad. Los elementos básicos de esa ideología basada en el concepto de competencias profesionales serían los conceptos de *empleabilidad, transferibilidad, polivalencia y flexibilidad*

3.- Empleabilidad *versus* estabilidad: el modelo de las competencias como un nuevo enfoque en la gestión de recursos humanos

Todo el arsenal terminológico y jurídico-administrativo en torno a las competencias profesionales es visto con suspicacias, cuando no temor, por los trabajadores y sindicatos confederales, y con fundadas críticas

epistemológicas entre los sectores académicos más próximos al movimiento obrero organizado. Del análisis de las entrevistas en profundidad realizadas entre trabajadores, sindicalistas, técnicos y empresarios se puede deducir con claridad, que el enfoque de las competencias no afecta por igual a empresarios y trabajadores, siendo considerado de muy distinta forma por unos y otros: mientras los primeros conocían mal y rechazaban esta manera de plantear la relación laboral, los segundos estaban encantados con un enfoque que, más allá de la idea estrecha del puesto de trabajo, implica empleabilidad y adaptabilidad, es decir: disponibilidad para ser transferido de un puesto a otro, sea de trabajo o dentro de la empresa (movilidad funcional y espacial) en función de las necesidades, para lo que se requieren la necesaria polivalencia y flexibilidad, formando parte de las competencias aptitudinales y actitudinales de los empleables.

Esa concepción se evidencia en la literatura sobre el tema procedente de las consultoras y empresas dedicadas a la gestión de competencias. Es el caso de Cantera, García Morón y Gómez (1996:36), quienes siguiendo a Guy Le Boterf, dicen huir de la “visión mágica de las competencias como concepto innovador de la gestión de Recursos Humanos”, porque entienden que es “más bien un enfoque evolutivo de la tendencia lógica de las ocupaciones en el mundo de trabajo actual” cuya diferencia estriba – obsérvese la larga cambiada- en “el cambio de la importancia del puesto de trabajo a las personas”, o sea de la relación laboral a la utilización coyuntural (¿o habría que recurrir al ahora celebrado Mayo del 68 y decir situacionista). Por eso continúan vaticinando que “la organización del futuro no estará determinada por los ‘corsés organizativos’ de los puestos de trabajo, sino por un concepto dinámico de ‘ocupación’, configurado a partir de la acción de las personas; es decir, el foco de gestión está en las personas o, más bien, en las competencias de las personas”. Matización esta última de importancia para evitar cualquier susceptibilidad humanista. No se trata de gestionar relaciones personales, ni “relaciones humanas”: ahora el enfoque ha cambiado de los recursos humanos a las competencias profesionales. De ahí que prefieran la denominación de *gestión de competencias*. Para estos autores, “las competencias son aleaciones de conocimientos (saber), aptitudes (saber hacer) y actitudes (querer hacer) que se solidifican en las personas, dotándolas de valores diferenciales frente a otras personas y que dependen del contexto profesional para tener una conducta (interacción con el entorno interno y externo de aplicación) exitosa” (Cantera et al., 1996:38). Una definición en donde se ponen de manifiesto y se resaltan el aspecto competitivo de la competencia, valga la redundancia, y el éxito de sus resultados: la importancia del logro, frente a las posibles veleidades humanistas anteriormente consideradas.

El movimiento sindical, por el contrario, es bastante crítico con el concepto de competencias; puesto que supone la desestructuración del concepto de cualificación profesional y de la división social y técnica del trabajo en la empresa. Así lo ponía de manifiesto un miembro del Gabinete Técnico de una Central Confederada:

El sentido de las competencias en el contexto concreto del trabajo cobra, como mínimo, dos sentidos diferentes: por una parte, el esfuerzo ideológico por despreciar y por enfrentarse al concepto histórico de cualificación profesional; de desestructurar ese concepto social de cualificación integral y descuartizarlo de alguna manera en pequeñas habilidades, en pequeñas parcelas de conocimiento; y, por otra parte, en los modelos de gestión concreto de las empresas, el concepto de competencias está muy unido a todo el proceso de difuminar la división del trabajo dentro de las empresas, de difuminar, incluso, el concepto de organización del trabajo. Parece ser que, al menos por las experiencias que aquí hemos vivido, sobre todo a partir de finales de los ochenta en las grandes empresas, los modelos de gestión por competencias siempre están ligados a procesos de desestructuración organizativa hacia modelos de dirección por objetivos, donde desaparecen los conceptos de división del trabajo.

Aunque también el rechazo procede de la perspectiva monetaria, por la escasa disposición empresarial a la redistribución del producto social generado por esa mejora que la organización social del trabajo genera en el beneficio empresarial. En palabras de uno de los sindicalistas de empresa entrevistados, el enfoque de las competencias:

En la práctica favorece más a los empresarios porque son unos rácanos. O sea, si todo eso supone un incremento, y es para un colectivo, un incremento de la cuenta de resultados al final, y eso lo realiza un colectivo, lo que deberían contemplar también, sin cicatería es que el esfuerzo que se exige también ha de estar mínimamente compensado y distribuido. Eso tiene que estar enmarcado dentro de una negociación colectiva con los sindicatos.

Desde otra perspectiva, la tercera crítica la plantea, finalmente, una dirigente sindical, que sin dejar de reconocer aspectos positivos en el enfoque, especialmente en el giro progresivo que va tomando el enfoque de las competencias desde su plasmación legislativa en directrices europeas, retoma la perspectiva teórica y política y pone en evidencia que los conceptos de disponibilidad (antes descompuesto en los de *polivalencia* y *flexibilidad*), transferibilidad, y empleabilidad son los auténticos caballos de Troya de todo el enfoque:

Es una cuestión bastante teórica, pero que es verdad que va tomando cuerpo, incluso en muchas de las directrices de la Unión Europea, de la Comisión, pues realmente se ha acuñado el concepto con una connotación, desde el punto de vista sindical, realmente negativo. Porque parece que el concepto competencias está muy ligado a esos conceptos de disponibilidad, de flexibilidad y de empleabilidad. O sea, que son conceptos que van muy ligados y con los que muchas veces no estaríamos de acuerdo con sus connotaciones.

Sindicalista a la que no le dolerían prendas en reconocer sus potencialidades, pero en el marco de la negociación y participación de los representantes de los trabajadores y sindicatos, de la definición y valoración de los puestos de trabajo:

Ese nuevo concepto de las competencias tendría algunos elementos positivos pero, como todo, solo si esos elementos forman parte de la valoración de los puestos de trabajo, de la construcción de las categorías profesionales y todo eso se hace con una participación sindical, es decir, negociadamente. Si todos esos aspectos son negociados y llegamos a un consenso sobre cómo valorarlos, pues no tendrían por qué ser negativos en sí mismos.

Empleabilidad, flexibilidad y disponibilidad referidas a una política de desestructuración de la organización del trabajo, así pues, para trabajadores y sindicalistas, *versus* potencial de competitividad en el marco de una organización del trabajo en la empresa basada en una definición y valoración empresarial de los puestos de trabajo y categorías profesionales. Un modelo que incide, además y de manera decisiva, en el modelo de relaciones laborales y, por ende, en la negociación colectiva, con la alta carga de individualismo y atomismo en las relaciones laborales, donde el empleado o trabajador queda aislado ante la empresa y donde los sindicatos pierden capacidad negociadora; por las serias dificultades que los sindicalista ven para la negociación con los procedimientos de división de la fuerza sindical, a través de la segregación de colectivos significativos de la negociación colectiva.

Unos cambios que los propios representantes empresariales entrevistados reconocen que se inician al menos desde la pasada reforma laboral y continuada en el día a día de la negociación colectiva. El objetivo más o menos enmarañado en su formulación reconoce esa asimetría, en favor de la empresa, que supone, a priori, el modelo de las competencias, que viene a clarificar el panorama de la flexibilidad:

El modelo de relaciones laborales en España está modificándose en el sentido de que la reforma laboral última lo que ha buscado es, junto a los convenios, buscar fórmulas de flexibilidad conectadas con las

competencias. Esto permite que, aunque desde el punto de vista formal, de lo contractual, las cosas no están tan claras, desde el punto de vista de las capacidades de las personas, sí lo estén.

La palabra clave es, de nuevo, la *empleabilidad*; un concepto que incorpora al trabajador un valor añadido que le debe inmunizar de los peligros de la precariedad o, simplemente, el despido. Como señalaba Enrique de Mulder, con la firma de un artículo en uno de los órganos de expresión de este modelo, el suplemento “Nuevo Trabajo” del diario “Abc” (1-II-1998, págs. 8 y 9.): *la relación empleado-organización está cambiando de la estabilidad a la empleabilidad*. Las empresas deben ir más allá de los programas de formación convencionales y fomentar la capacidad de los integrantes de la empresa de ‘estar en el mercado’ y ofrecer las herramientas necesarias para *encontrar empleo* si las necesidades lo exigen. Las organizaciones de éxito no solo se encargan de que la travesía de unos profesionales funcione, sino que, además, les hacen más *empleables si en un determinado momento deben bajarse del barco*. No cabe duda de lo que se dice: los profesionales deben ser responsables de estar en el mercado, tarea en la que la empresa, de buena voluntad, solo puede ofrecer una formación que favorezca esa estancia, sin comprometerse en ningún momento en la estabilidad o continuidad de la relación contractual del profesional con la empresa que, llegado el caso, lo más que puede hacer es, siguiendo el ejemplo del Titanic, poner botes salvavidas. En una de las entrevistas en profundidad, otro gestor de personal puso un ejemplo tan mediático y actual, aunque menos dramático, al referirse a ir de Tele 5 a Canal + (¿Por qué esas cadenas y no Tve y Antena 3?). El razonamiento es sencillo:

Si las personas son conscientes de lo empleables que son, pues entonces no van a tener grandes problemas. Un profesional, por ejemplo de televisión, por citar un caso raro, que sabe bien su oficio, que tiene un buen nivel de relaciones en su entorno, y que puede demostrar que ha hecho buenas cosas en su medio, pues no lo tiene que preguntar tanto si tiene un contrato mercantil o laboral, si hoy está en Tele5 y mañana en Canal +

El problema puede ser que ni todo el mundo es Rosa María Mateo, Hilario Pino Velasco o, en el otro futurible, Ernesto Sáenz de Buruaga; ni todos los sectores son televisión. Por eso quizás, los representantes de los trabajadores, los sindicalistas, no son tan optimistas ni bien pensados y para ellos, las competencias modifican el modelo de relaciones laborales de manera importante y en un sentido decisivo:

Los modelos de gestión por competencias inciden en las grandes empresas de manera radical. De tratamiento individual, aunque siempre con un tinte, más que colectivo, corporativo, de imagen de empresa que se configura en torno a unos objetivos, presuponen que todos contribuimos

incentivadamente y de manera individual al cumplimiento de esos objetivos, mediante la participación directa de los trabajadores, individual o colectiva. (Pero la realidad es que) es una participación ficticia, lo que hay es una definición de nuevos modelos que subordinan y determinan la implicación en el modelo empresarial, por parte, yo creo, que de esa estrategia de individualización. Y yo creo que eso es un desafío importante para el movimiento sindical.

En el terreno académico, las críticas son numerosas, procediendo, sobre todo del campo neo-marxista. Entre las lecturas realizadas, es, sin duda, la socióloga francesa Elisabeth Dugué, la que realiza un análisis más demoledor del enfoque de la gestión de competencias y, por extensión, como ella misma señala, de todo los conceptos relacionados con tal enfoque: responsabilización, reconocimiento del saber hacer, individualización, transferibilidad o flexibilidad. Fundamentalmente, porque “la llamada a las competencias pone en duda los oficios, los saberes profesionales, el contenido de las actividades en provecho de funciones transversales y desmantela el modelo de la cualificación, durante mucho tiempo considerado como revelador de las relaciones sociales, a cambio de reforzar de hecho los procesos de dominación. La lógica de la competencia, impuesta con el pretexto de permitir a las empresas adaptarse más rápidamente a las nuevas situaciones, tiende a destruir cada vez más las formas de sociabilidad existentes entre los empleados, al tiempo que levanta la ilusión de consenso entre individuos diferentes y rivales” (Dugué, 1994:273). A este respecto, la crítica de Dugué recuerda bastante el concepto de *intensificación*, como sinónimo de proletarización, planteado inicialmente por Larson (1980), popularizado más tarde por Apple (1989) y desarrollado por Hargreaves (1996).

Así pues, estamos ante un enfoque de gestión de recursos humanos, en el que las mismas intenciones y formulaciones explicitan un modelo de *dominación y disolución de la sociabilidad* en la empresa, que empresarios y técnicos de gestión consideran adecuado para la adecuación de recursos y necesidades en la situación actual de las empresas y que los sindicalistas caracterizan negativamente, desde la convicción de ser un enfoque que destruye el presente modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva. Veamos, para terminar, una de las principales manifestaciones que hemos encontrado del enfoque en la adecuación entre formación y empleo.

4.- El enfoque de las competencias en la práctica: estudio de los anuncios de empleo para técnicos y cuadros profesionales

aparecidos en los Suplementos “Negocios” de “El País” y “Nuevo Trabajo” de “ABC”

A la hora de fundamentar empíricamente la difusión del enfoque de las competencias, el instrumento que se pensó más idóneo, el muestreo directo de las contrataciones en el último trimestre en las oficinas del INEM, resultó exento de interés: tras visitar 5 diferentes Oficinas del citado organismo y registrar 1.200 contratos, el análisis de tales datos no mostró datos referentes a las competencias profesionales y, apenas a las cualificaciones, más allá de las categorías profesionales recogidas en convenio y no siempre. Queda, en todo caso, el interés negativo de la ausencia de referencia alguna al enfoque de las competencias. En el ínterin, se recurrió a otra muestra extraída de los anuncios de empleo que semanalmente publican los suplementos de economía de los diarios “Abc” y “El País”: “Nuevo Trabajo” y “Negocios”, respectivamente, con resultados más significativos. Las razones de la decisión derivaban, entre otras, de la doble y coincidente presunción de ser esos suplementos financieros el vehículo preferente para anunciar puestos de técnicos y gerentes de empresas de tecnología punta, donde se aventuraba un mayor peso del enfoque de las competencias. Sobre todo, tras haberse ya entrevistado a algunos directivos de consultoras o empresas de selección de personal que habían hecho referencia a tales páginas. La decisión se mostró, *a posteriori*, acertada, ya que, en efecto, el enfoque de las competencias sí ha parecido en estos anuncios, y lo ha hecho como un enfoque emergente que, al margen de los módulos profesionales de la nueva formación profesional y de la gestión de recursos humanos en grandes empresas, para su regulación, parece localizado a efectos públicos, de manera muy concreta en el segmento alto del mercado de trabajo, mediatizado por consultoras y empresas de selección de personal que se mueven dentro del enfoque y que se dirigen principalmente a los sectores de técnicos superiores y directivos de segundo nivel de empresas de servicios o de producción industrial con gran valor añadido.

4.1.- Análisis de los principales resultados.

El resultado final fue el registro de 417 casos de los 2.212 aparecidos en los números seleccionados: 230 procedentes de “El País-Negocios” (de un total de 1219), de páginas más grandes, y 187 de “ABC-Nuevo Trabajo” (de un total de 993). Aunque difícil de calcular porque en muchos anuncios la referencia era en un plural indefinido (Programadores, Analistas, etc.) la cifra total de puestos oscilaría, en una hipótesis prudente, alrededor de 1.808 empleos. Cifra más que respetable para trabajar con un margen de confianza elevado y una posibilidad de error reducida. El tipo de empleos ofertado en

esas páginas tiene un sesgo hacia aquellos empleos considerados más altos, técnicos superiores y gerentes o directores de segundo nivel. Así se deduce de la distribución de frecuencias de la variable “nivel del empleo”, donde se aprecia cómo la mayoría de los empleos que aparecen en las páginas salmón de ambos diarios son para técnicos, especialmente superiores e informáticos (56,6% del total). A su vez, existen otros dos colectivos igualmente significativos, el de directores y gerentes de empresas de servicios o industrias (23,5%) y el de vendedores (13,9%). Por contra, sólo el 5,5 % de los tipos de empleo aparecidos son para trabajadores y empleados cualificados. Los datos, en realidad, no vienen sino a corroborar que el enfoque de las competencias, a nivel individual, es aplicado sólo y fundamentalmente en sectores dinámicos de innovación tecnológica y organización del trabajo y en perfiles medios y altos. También al analizar la formación requerida en los anuncios se puede ver que estamos ante un segmento laboral de alta cualificación, puesto que, en más de la mitad de los casos, los puestos que se ofertan son para titulados universitarios superiores, mientras sólo en el 6,5 % de los empleos anunciados en la muestra consta una formación no universitaria: un 4,1 % de F.P. II y un 2,4 % de Bachillerato o estudios medios.

A pesar de todo, los principales requisitos exigidos en la oferta de puestos de trabajo en esos anuncios son: **experiencia, informática e inglés**. El perfil mayoritario, lo que podríamos llamar el **tipo-ideal** de empleado requerido viene compuesto por cuatro variables:

- 1.- **Experiencia demostrada**: aparece, en una u otra dimensión, en el 84,4 % de los anuncios
- 2.- **Conocimientos específicos** de su especialidad: en el 57,3 % de los casos y en la práctica totalidad de los puestos de informática.
- 3.- **Dominio del idioma inglés**: en más de uno de cada dos casos.
- 4.- **Conocimientos de informática**: al menos en el 52,3 % de los casos y, en una mayoría, a nivel de usuario,.

A partir de tales variables, podríamos deducir que:

- 1) La formación profesional específica, las competencias técnicas ligadas a la cualificación profesional, constituyen el mejor aporte a la demanda y el acceso al empleo.
- 2) Existen dos competencias básicas y de carácter transversal, que son: el conocimiento de idioma, mayoritariamente inglés, y el dominio de las herramientas informáticas, al menos a nivel de usuario.
- 3) La experiencia es, no solamente y como dice el dicho popular, un grado, sino que representa el mejor aval para el acceso a un puesto de trabajo. La muy alta frecuencia que recoge es, además de una corroboración de lo que antes se ha dicho, un indicador bastante directo de que el mercado

de empleos recogidos en estas páginas representa el segmento superior del mismo, el mejor situado y dotado en cuanto a condiciones de empleo se refiere.

Algunas **características personales** significativas son, además, tener buena presencia y ambición, estar dispuesto a cambiar de domicilio si procede y tener una edad no superior a 30 años. Existen unas características que, a priori al menos, no parecen tener una relación directa con el empleo, pero que son requeridas. Quizás la principal, numéricamente, desde luego, sea la **presencia física** de los candidatos. Como si los gestores de empleo creyesen a pies juntillas que la cara es el espejo del alma, se produce la petición (45,3 %) de una fotografía reciente del aspirante al puesto ofertado, junto a su “C.V. y exigencias económicas”. Igualmente, aparece muy frecuentemente el requisito de la **promoción profesional** o **perspectivas de carrera**, referenciado en un 26,6 % de los casos, que refuerza esa idea de ser éste, el de los suplementos semanales de las páginas dominicales color salmón, un mercado de empleo “de segunda mano”, pero dirigido principalmente a quienes ya tienen un buen empleo y quieren mejorarlo. Aunque ello, a veces, signifique la exigencia del **cambio de residencia** que, con una frecuencia del 17,5 %, viene a mostrar otra de las características del perfil del actual del empleo en nuestra comunidad. Además están los requisitos de **edad** que, por lo general, suelen ser de tipo restrictivos; tanto que son muy pocos los empleos de la muestra en los que conste una edad que supere los 35 años. Por el contrario, la mayoría de los casos que especifican requisitos de edad hacen referencia a personas jóvenes, menores de 35 años.

4.2.- La demanda de competencias profesionales: un enfoque emergente.

El enfoque de las competencias no sale, sin embargo, muy representado en los datos de este estudio. En realidad, a pesar de esas características de mercado segmentado y preferente de técnicos y directivos, las referencias a competencia profesionales tales como las definen los principales y más conocidos autores, no llegan a superar en ningún caso uno de cada cuatro puestos ofertados. Atendiendo a la distribución general de frecuencias de las catorce variables que tienen que ver con las características demandas, en terminología del enfoque de las competencias, se pueden incluso confeccionar dos grupos de competencias: un primero formado por las diez que rebasan el 15 % de los casos y otro con las cuatro que no rebasan individualmente ni un 5 % de los casos. A continuación, aparecen todas según una ordenación decreciente de su frecuencia en porcentajes:

TABLA 1.- COMPETENCIAS REQUERIDAS
Ordenación decreciente de las frecuencias en %

| | |
|---|------|
| 1.- Orientación al cliente | 24,2 |
| 2.- Trabajo en equipo | 22,8 |
| 3.- Orientación a resultados | 21,6 |
| 4.- Disponibilidad a la formación | 19,4 |
| 5.- Capacidad de relación | 19,4 |
| 6.- Capacidad de comunicación: | 18,2 |
| 7.- Capacidad de liderazgo: | 17,7 |
| 8.- Capacidad de gestión | 17,5 |
| 9.- Capacidad de organización | 16,3 |
| 10.- Capacidad de iniciativa e innovación | 15,8 |
| ----- | |
| 11.- Adaptabilidad al cambio | 4,6 |
| 12.- Resolución de problemas | 4,1 |
| 13.- Autonomía personal | 3,8 |
| 14.- Orientación a la calidad | 2,4 |

El cálculo de la distribución de esos requisitos o competencias profesionales según el nivel del puesto, nos permite deducir que el enfoque de las competencias aparece en las demandas de empleo, con las siguientes características:

1) Con mayor frecuencia cuando se trata de puestos que implican mando, organización, gestión o liderazgo;

2) En segundo lugar, en funciones comerciales, de relación con los clientes y por el sistema de resultados u objetivos, en gran medida un eufemismo de la venta a comisión y el trabajo a destajo; y,

3) En tercer lugar, en función del nivel técnico del puesto a desempeñar: a mayor nivel, más demanda de competencias.

La importancia del nivel profesional en el enfoque de las competencias se puede apreciar de manera más nítida si atendemos al dato de que tanto los técnicos superiores como los directores o gerentes demandados en los anuncios se sitúan siempre en primera o segunda posición respecto a importancia o peso específico en todas las competencias. Les acompañan, en diez de las catorce competencias, los puestos de vendedores y en las competencias de autonomía, liderazgo, gestión y organización, los encargados o capataces. *Item* más, la suma del peso específico de técnicos superiores y gerentes supera el 50 % en todas las competencias, llegando en algunas a superar el 70 %. Es especial en las de comunicación, liderazgo, gestión, iniciativa, organización y resolución de problemas.

4.- Conclusiones: las competencias profesionales y el futuro del empleo

En resumen, si analizamos las tendencias actuales en las relaciones entre cualificación y empleo, se detectan cambios en la formación y capacitación exigidas hoy en día a los trabajadores, como resultado de cambios tecnológicos, organizativos y en el consumo, en lo que se ha dado en llamar sociedad post-moderna. Conocer hoy en día esas nuevas formas de organización del trabajo pasa por conocer el enfoque de las competencias, un enfoque que se propone como remedio eficaz a la crisis de las relaciones entre formación y empleo. En ese sentido puede entenderse su paulatina difusión en instancias oficiales, nacionales y comunitarias, para adaptar la formación a los nuevos y polivalentes requerimientos de las empresas y unificar el sistema de calificación profesional, haciendo posible al mismo tiempo la libre circulación intracomunitaria, sin problemas de conversión profesional.

Su aplicación en el terreno privado y empresarial, sin embargo, está llena de controversia; principalmente porque pretende, desde el punto de vista de su aplicación por los empresarios, dos tipos de objetivos: 1) la mayor *individualización* posible de la relación laboral; y 2) la mayor *flexibilización* del mercado de trabajo: a través del concepto de *empleabilidad*, se quiere transferir la responsabilidad del empleo sobre el propio trabajador, que debe cuidar de mantenerse al día en sus competencias profesionales. Esta asimetría y concepción individualista del enfoque, puede modificar de manera significativa el modelo de relaciones laborales y la negociación colectiva. El concepto de *empleabilidad* y los a él asociados de *disponibilidad*, *transferibilidad* y *polivalencia*, vistos por consultores y empresarios como la nueva receta para adecuar formación y empleo, por parte laboral y, sobre todo por su mayor conocimiento, sindical, son vistos como eufemismos que forman parte de una nueva versión de la gestión de recursos humanos y esconden un *nuevo concepto de carrera*, en el que pierdan importancia la antigüedad y los salarios, al desaparecer la movilidad vertical en aras de la movilidad horizontal basada en la polivalencia. Además de las implicaciones que se derivan para el futuro papel de los representantes de los trabajadores, de los sindicatos, en la organización del trabajo, a través de la negociación colectiva.

Y, si bien, la gestión de recursos humanos a través de las competencias se aplica sólo a nivel de algunas grandes empresas y en el terreno de los ejecutivos y técnicos medios y superiores, la próxima creación del Instituto Nacional de Cualificaciones y la puesta en práctica de los títulos de Formación Profesional, ya aprobados y redactados, predicen una pronta generalización del modelo, que podría suponer que, a partir de

ahora, la competencia profesional pase a ser la espina dorsal de las carreras profesionales de los trabajadores, sustituyendo a las clasificaciones de las ocupaciones según los niveles de cualificación pactados entre las partes. La cuestión que se plantea es saber si este desplazamiento de términos refleja un desplazamiento de los ámbitos de negociación y de la propia negociación; si se pasaría de los ámbitos de negociación entre empresarios y trabajadores basados en repertorios y clasificaciones aceptadas por todos, a una negociación entre empresario y trabajador como individuo. Esto supondría una modificación sustancial en los planteamientos históricos en las relaciones laborales.

Los sindicatos, por su parte, apuestan por mantener, en lo que llaman el *doble encuadramiento* en áreas funcionales y niveles profesionales o clasificación jerárquica de las cualificaciones profesionales de los trabajadores, el concepto de *Categoría Profesional*: el reconocimiento en el marco de las relaciones laborales de la empresa y/o sector, de las capacidades y habilidades de un trabajador para realizar una actividad laboral determinada, dentro del grupo profesional, estableciendo una correspondencia con los niveles genéricos en que se estructura el sistema educativo. El procedimiento de aplicación del doble encuadramiento es su transformación en relaciones contractuales, a través de los convenios colectivos. De la dinámica competencia-cualificación profesional, individualización-negociación colectiva y su desenlace depende en gran medida el futuro de la calidad del y en el empleo.

Referencias Bibliográficas

- ALALUF, M. y STROOBANTS, M. (1994): “¿Moviliza la competencia al obrero? ”, **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 46-55.
- ALLEN, D.B. (1998): “Competencias clave”, **ABC, Suplemento “Nuevo Trabajo”**, 179, 14.
- APPLE, M. (1989): **Maestros y Textos. Una economía política de las relaciones de clase y sexo en educación**, Barcelona, Paidós-M.E.C.
- BERNSTEIN, B. (1985): “Clases y pedagogías: Visibles e invisibles”, **Revista Colombiana de Educación**, 15, 75-107
- BLUM, F., A. HENSEN, C. KLOFT y U. MAICBLE (1994): “Ejercicios programados para evaluar la ‘competencia profesional práctica’”, **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 43-47

- BUNK, G.P. (1994): "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA", **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 8-14.
- CANTERA, F.J., R. GARCIA-MORAN y G. GOMEZ (1996): "Ingeniería por competencias", **Capital Humano**, 95, 36-41.
- CASTILLO, C.A. y E. TERREN (1994): "De la cualificación a la competencia: elementos para una reconstrucción epistemológica", **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 4, 75-91.
- DE MULDER, E. (1998): "Avante toda", **ABC, Nuevo Trabajo**, 11/2, 8 y 9.
- D'IRIBARNE, A. (1989): "Del contenido del trabajo a la 'cognición'", **Revista de Economía y Sociología del Trabajo**, 6, 74-80.
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1990): **Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa**, Madrid, CIDE.
- GROOTINGS, P. (1994): "De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla?", **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 5-7.
- HARGREAVES, A. (1996): **Profesorado, cultura y postmodernidad**, Madrid, Morata.
- LARSON, S. M. (1980): "Proletarianization and educated labor", **Theory and Society**, 9 (1), págs. 131-175.
- LEVY-LEBOYER, C. (1997): **Gestión de las competencias**, Madrid, Ediciones Gestión 2000.
- LOPE PEÑA, A. (1996): **Innovación, Tecnología y Cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa**, Madrid, CES.
- MOORE, A. y A. F. THEUNISSEN (1994): "Cualificación contra competencia: ¿Debate semántico, evolución de conceptos o baza política", **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 36 y ss.
- PARKES, D. (1994): "*Competencia* y contexto: Visión global de la escena británica", **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 24 y ss.
- RETUERTO DE LA TORRE, E. (1993): "Límites metodológicos en la estructuración de las cualificaciones profesionales", **Revista de Educación**, 301, 61-73.
- RETUERTO DE LA TORRE, E. (1996): "El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de toda la vida activa", **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, 1, 103-114.
- TEDESCO, J.C. (1995): **El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna**, Madrid, Anaya.
- VELDE, C. (1997): "Reporting the New Competence Needs of Clerical-Administrative Workers: an employer perspective", **Journal of Vocational Education and Training**, 1, 21-44

WOLF, A. (1994): “La medición de la ‘competencia’: la experiencia del Reino Unido”, **Formación Profesional. Revista Europea**, 1/1994, 31-38.