

El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo

ANTONIO GUERRERO SERÓN
Facultad de Educación
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

Este trabajo ofrece los principales hallazgos de una investigación llevada a cabo sobre el papel que juegan las competencias profesionales consideradas claves en la obtención de un empleo estable y de calidad¹. La aplicación del modelo de las competencias profesionales puede entenderse como el resultado de aplicar una nueva forma de gestión de los recursos humanos, la llamada "ingeniería por competencias" o "gestión de competencias", a la crisis del empleo achacada a las nuevas condiciones económicas. Se trata de formar trabajadores *competentes*, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo. La relación subyacente es que el trabajador *competente* es el soporte de una empresa *competitiva*, a través de una relación irregular, cada vez más desregularizada, es decir, fuera de las reglas de juego tradicionales en las relaciones laborales. Tal relación se basa en el concepto de *empleabilidad*, o responsabilidad del trabajador de mantener sus *competencias profesionales* al día y ser adaptable, mediante la formación continua y permanente. Estamos ante una cuestión crucial que requiere mayor atención de la prestada hasta ahora, como se desprende del hecho de que este enfoque es el que regula los nuevos módulos profesionales de la Formación Profesional diseñada por la LOGSE y, además, se desarrolla en la Unión Europea, a modo de unificador cambiario o *euro* laboral, para unificar los sistemas de cualificación profesional y homogeneizar las titulaciones, denominación y contenidos curriculares de la formación para el empleo, y permitir la libre circulación de los

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.º de expediente C19970147. El equipo técnico lo integraron: Antonio Guerrero Serón, Director; Estella Acosta, Alberto Taborda y Pedro González, Técnicos.

trabajadores en su interior. En la práctica y a partir de un estudio fenomenológico entre empresarios, técnicos de formación, trabajadores y sindicalistas, se ve que el enfoque significa cosas muy distintas para unos y otros, y mientras el grupo de técnicos y directivos se muestra muy afín, trabajadores y sindicalistas muestran una actitud enfrentada o, cuando menos, preventiva.

ABSTRACT

This paper is about the main findings of a research carried out on professional competences approach; that is, those competences taken as the cornerstone of a quality employment. The 1990 Spanish Education Reform Act (LOGSE) embodies a modular system for vocational education, that can be understood as an exemplar of 'competence engineering' or 'competence management', new ways in which the human resources theory of management has developed in order to cope with unemployment, eventually referred to economic conditions. Vocational Education is intended to be in charge of training for competent employees, the real support of any competitive company, throughout a more and more de-regularized relationship, breaking the historic rules of industrial relations. 'Employability' is the key concept and means a worker responsibility for keeping updated his or her professional competences, and being adaptable to new market situations, throughout in-service training. Such a question is a very crucial one, according to European Union general policy as an indicator to unify general criteria in the field of qualifications among European countries, which allows an European free job market. The approach has many different means for managers than for workers: the former are in favour, the latter against.

1. Introducción: Orígenes, concepto y desarrollo del enfoque de las competencias profesionales

El interés levantado hoy en torno al enfoque de las competencias profesionales tiene un origen tanto normativo como empresarial. De un lado, está unido a la regulación de las cualificaciones profesionales de los trabajadores en ejercicio para su posible normalización, especialmente dentro del ámbito de la Unión Europea y de la Formación Profesional y los títulos que de ella se deriven en el futuro. Y, de otro, aparece ligado a las políticas de gestión de personal que llevan a cabo consultorías y empresas *ad hoc*, de modo preferente en las grandes compañías, con el objetivo permanente de rentabilizar, optimizar o adecuar la mano de obra a sus necesidades cambiantes, atribuidas a los cambios en la organización del trabajo y del consumo. Desde ambas instancias, mediante leyes o procedimientos de gestión y evaluación de puestos de trabajo, se está desarrollando toda una nueva su-

perestructura en torno a la formación, la experiencia profesional y el empleo, y se va conformando un modelo, el de las *competencias profesionales*, que afecta al conjunto de los trabajadores, de manera directa en su relación laboral y, por tanto a los sindicatos, como organizaciones de trabajadores que defienden y negocian esas condiciones de trabajo. Peter Grootings, del Centro Europeo de Formación Profesional (CEDEFOP), presentaba el número 1/1994 de la **Revista Europea de Formación Profesional** dedicado al tema de “La Competencia Profesional”, como un nuevo paradigma en la relación entre formación y empleo y un intento de unificar criterios en el desarrollo de instrumentos europeos para la movilidad ocupacional y la transparencia entre los diversos sistemas educativos y laborales. Especialmente, a través del concepto de la **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.

Al establecer el origen del *enfoque de las competencias profesionales*, dos son las fuentes a que se hace referencia en la literatura consultada: unas epistemológicas, de tipo teórico; y otras aplicadas o prácticas. Desde las fuentes teóricas y epistemológicas, se habla de cambio de paradigma (Bunk, 1994) dentro de un proceso de desarrollo ligado al contexto de evolución de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción, que recorre la senda del taylorismo y el fordismo a los diversos ismos (toyotismo, v.g.) y postismos actuales, todos ellos caracterizados por la crisis, la permanente crisis. Desde la perspectiva pragmática, el enfoque surge de la necesidad de dotarse de un instrumento que describa y explique los requisitos de formación realmente demandados por la industria y los servicios en la actualidad y los codifique y unifique de cara a la formación continua, en el marco de las políticas de movilidad laboral de la Unión Europea. Se trata, pues, de aunar criterios en torno a las políticas de empleo y de sustituir las distintas Clasificaciones Nacionales de Ocupaciones por un conjunto de competencias realmente necesarias a la hora de ocupar unos determinados puestos de trabajo, susceptible de aplicarse en el ámbito de la empresa y generalizarse, en concreto, en el de la Unión Europea. Paralelamente, como señala Grootings (1994: 5), tales criterios pueden incorporar la posibilidad de mejorar la formación profesional, para adaptarla de manera más adecuada al mercado laboral y al sistema de empleo.

El enfoque orientado a la competencia surge, en ese sentido, del ámbito académico ligado a la formación y el empleo, a partir de los aportes

de la economía y sociología del trabajo y de la pedagogía laboral, y salta a la palestra de la discusión pública a partir de su inclusión en documentos de trabajo de la Comisión Europea, en especial en su iniciativa sobre la “cartera de competencias”. 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. A partir de este doble origen, Grootings (1994: 7) plantea dos tipos de temas a discusión: 1) la organización y provisión de formación profesional, en sus diferentes niveles; y 2) la adaptación de los nuevos tipos de organización laboral y estrategias de contratación de las empresas, a las nuevas competencias resultantes. Adaptación, en cuya gestión va pasar a tener un carácter primordial el poseer una buena información sobre las potencialidades de cada individuo y sus competencias reales como fuerza de trabajo. Además, parece que tal enfoque “implicará una mayor *individualización* en la gestión de recursos humanos” (Grootings, 1994: 7), pues es una conclusión en la que coinciden la mayoría de autores consultados, y que va a replantear, sin duda y de forma significativa, la negociación colectiva, pues esa antinomia entre lo individual y lo colectivo encierra todo un conjunto de implicaciones en la acción sindical y en la negociación colectiva.

2. Definición y desarrollo del concepto de competencias

Según el pedagogo alemán Bunk, el concepto de competencia procede del campo de la organización y se refiere tanto a la regulación de las atribuciones en el seno de las organizaciones, como a la facultad de toma de decisiones que tienen los diferentes titulares de los órganos de las empresas. Entiende, en esa dirección, que el enfoque orientado a la competencia es un “cambio paradigmático”, un “paso cualitativo” que supera, en los objetivos de la formación profesional, al concepto de cualificación; vigente desde la aparición, a principios de siglo, de los oficios industriales. Establece así la evolución de tales objetivos por décadas temporales, de forma que ve el concepto de “capacidades profesionales” situado con anterioridad a la década de los sesenta; el de “cualificaciones profesionales”, en la década de los sesenta y setenta; y el de la “competencia profesional”, a la que considera “como objetivo global del proceso de aprendizaje”, a partir de la década de los ochenta. Cada uno de esos enfoques va ampliando el ámbito de aplicación de la formación, de manera que puede decirse 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” (Bunk, 1994: 8-9).

Un cambio y una presentación ambiciosa, que surge con voluntad de universalidad, pero que está por ver si afecta a todos los niveles de la producción y los servicios o, por el contrario, es un planteamiento ligado a sectores de vanguardia y niveles altos de las actividades terciarias. Como está igualmente por aclarar el significado último de cada atribución y por precisar y concretar si, cuando hace referencia al avance hacia la organización propia, se trata de un paso para justificar el trabajo autónomo o bien hacia la autonomía en el trabajo: deestructuración del trabajo, en suma, más que recualificación en el trabajo. O un eufemismo referido a la individualización, no ya de la realización del trabajo, sino de los derechos adquiridos como trabajador en la empresa.

Quizás abunden en ese eufemismo y adelanten esa respuesta Cantera, García Morón y Gómez (1996: 36), cuando dicen huir de la “visión mágica de las competencias como concepto innovador de la gestión de Recursos Humanos”, ya que entienden que es “más bien un enfoque evolutivo de la tendencia lógica de las ocupaciones en el mundo de trabajo actual” cuya diferencia estriba en “el cambio de la importancia del puesto de trabajo a las personas”. Desde tan significativa deducción, vaticinan 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”. De ahí su preferencia por 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). Es decir, resaltan el aspecto competitivo de la competencia, valga la redundancia, y, el éxito de sus resultados, a pesar del acercamiento humanista anterior.

Por su parte, los profesores e investigadores de la Universidad Libre de Bruselas, Mateo Alaluf y Marcelle Stroobants (1994: 50), coinciden básicamente con Grootings en establecer el origen del enfoque en “el deseo de contribuir a la transparencia del mercado de trabajo, a través de la búsqueda de correspondencias entre los sistemas nacionales de cualificaciones” y en “definir perfiles de puestos de trabajo y establecer después correspondencias de cualificación”. De manera que “el concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología en detrimento del de cualificación (...) y la ‘cartera de competencias’ compite con el título escolar”. No obstante lo anterior, si hay alguna coincidencia entre todos los autores, esta radica en que el concepto de competencia es todo menos unívoco en su definición. Ya Grootings (1994: 7) terminaba su trabajo señalando que “aún no sabemos exactamente lo que significa el nuevo vocablo” y el británico Parkes (1994: 25) va más allá cuando recoge y aporta al menos un manojo de definiciones de todo tipo de la “competencia profesional” que lo corrobora. A continuación se incluyen seis de las más significativas, con sus autores y fecha de establecimiento entre paréntesis:

- 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 es-

perados 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.º 1/94).

Los elementos comunes y recurrentes a todas las definiciones incluidas, ligadas a los diferentes enfoques de las competencias profesionales, parecen resaltar dos rasgos en éstas: conocimiento práctico (*know how* o “saber hacer”) y autonomía individual. Es decir, un elemento que entronca directamente con todo lo referente a la formación; y un segundo elemento que lo hace con el de la relación laboral y la negociación colectiva.

3. El contexto socio-histórico de la aparición de las competencias

El origen del concepto de competencia 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: 75 y ss.

Por su parte, Fernández Enguita, en su obra "Educación, formación y empleo en el umbral de los 90" (Madrid, CIDE, 1990), señala que los factores que determinan los cambios en las cualificaciones pueden agruparse en tres campos: 1) La innovación tecnológica, 2) las formas de organización del trabajo, y 3) los cambios en las condiciones de trabajo, en parte derivados de los cambios más generales originados en las políticas económica y de empleo y en el mercado. En el terreno del cambio tecnológico y sus implicaciones sobre la cualificación para el empleo domina el "sentido común" que es recogido ejemplar y sofisticadamente por la *teoría técnico-funcionalista*, para la que el cambio tecnológico implica mecanización y automatización creciente del puesto de trabajo y la consiguiente mano de obra cada vez más cualificada. Una creencia alimentada —dice Enguita— por "una imaginería futurista inflamada", a la que le falta "demostración", como se encargaron de poner de manifiesto, autores como:

- a) Bright, para quien los avances sucesivos en la mecanización se van a traducir en una cualificación decreciente;
- b) Braverman, autor de la conocida tesis marxista de la descualificación o proletarización de la mano de obra, para quien se produce una disminución de las capacidades requeridas en el proceso laboral, junto a una restricción de la autonomía y control de los trabajadores sobre el producto de su trabajo, como resultado de los procesos de racionalización en el trabajo; o
- c) Berg, autor que considera que el ligero aumento de la cualificación de los puestos de trabajo está muy por debajo del aumento de la cualificación de los trabajadores, debido a que su escolaridad va en aumento (Fernández Enguita, 1990: 10-13). Otros estudios sobre datos agregados muestran, sin embargo, una ligera elevación de las cualificaciones.

Los puntos de coincidencia en todos los estudios parecen ser: a) *una polarización de las cualificaciones*, favorecida por la terciarización de la economía, en la que disminuyen proporcionalmente las cualificaciones intermedias; y b) que *no hay razones para echar las campanas al vuelo* por una rápida cualificación de la mayoría de los empleos ni la correspondiente insuficiencia del sistema educativo para cumplir con las necesidades de formación. Al contrario, lo que llama *problema imprevisto*, el de la *sobrecualificación o infrautilización o subempleo de las cualificaciones* (Fernández Enguita, 1990: 23), es que 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.

Desde la perspectiva de los cambios organizativos, nos situamos ante unas nuevas formas de organizar el trabajo, en un desplazamiento desde el taylorismo al neo-taylorismo. Es decir, de un modelo de crecimiento económico centrado en una organización de la producción basada en la fabricación en serie, mediante maquinaria pesada y específica, con una mano de obra poco cualificada y sometida a una dirección vertical, que requería de mercados altamente estables, 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 rompiera 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 fueron sustituidos por otros menores, diversos y cambiantes, que exigían una organización de la producción más ágil, capaz de responder ágilmente a los cambios experimentados. 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* (Fernández Enguita, 1990: 26). Frente a los “obstáculos sociales” que podían representar los sindicatos, los empresarios adoptaron 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. De esa manera, “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. Énfasis añadido).

También los profesores Alaluf y Stroobants (1994: 46 y ss.), ya citados, mantienen un enfoque muy crítico respecto al enfoque orientado a la competencia, del que comienzan señalando que es “un concepto rico en ambigüedades”, para definir el contexto de su aparición como “el de la crisis”, caracterizándolo 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. Esto hace que el sistema productivo rompa con su producción en serie y rija la competitividad por la calidad.

- 2) La globalización de la economía 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 modifican 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, genera más recursos humanos y cada vez más instruidos; de manera que
- 5) 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.

Pero es, sin duda, la socióloga francesa Elisabeth Dugué, quien realiza un análisis más demoledor del enfoque de la gestión de competencias y, como ella misma señala, de todo los conceptos relacionados con tal gestión: 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).

Desde una perspectiva temporal más próxima analiza los cambios el pedagogo alemán G.P. Bunk (1994: 13-14), para quien cada vez más las empresas tratan de alcanzar sus objetivos fundamentales —actividad y beneficios— mediante nuevas tecnologías, reducción de costes, innovación en los productos, organización flexible y gestión dinámica; con las consiguientes consecuencias para la cualificación y la competencia de los trabajadores. En concreto, señala las siguientes *tendencias del cambio* como desplazamiento de:

- la división del trabajo al trabajo mixto y en equipo,
- el trabajo de ejecución al de planificación,
- el trabajo dirigido por otros al dirigido por uno mismo,
- los ritmos de trabajo estáticos a las transformaciones dinámicas,
- la organización ajena a la propia,
- el control ajeno al propio,
- la responsabilidad ajena a la propia.

Se trata, en definitiva, de unos desplazamientos que permiten entender la competencia profesional como 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, además de competencia técnica, la competencia de acción profesional integre los otros contenidos relacionados con las competencias metodológicas, de relaciones sociales y de cooperación (Bunk, 1994: 14).

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

En definitiva, las conclusiones a que hemos llegado son las que exponemos a continuación, en forma de los principales conceptos del enfoque de las competencias, para pasar en seguida a ver el significado fenomenológico que el enfoque tiene para las diversas partes empeñadas en la cuestión, polarizadas en torno a trabajadores (ellos mismos y los sindicatos) y empresarios (consultorías y directivos empresariales). De manera que podamos aclarar las ideas y lo que viene a aportar las competencias profesionales en la presente coyuntura de la formación y el empleo.

Competencia profesional

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, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Las competencias profesionales pueden ser:

A) Básicas

Que son aquellas competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo. Estas competencias 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) Técnico-profesionales

Son aquellas competencias específicas de una profesión, que vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen, a su vez, en:

- *Técnicas*: expresan la capacidad o dominio experto (conocimientos, destrezas y aptitudes), según el nivel, del desempeño profesional.
- *Metodológicas* 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 con otros
 - comunicar con otros
 - mostrar comportamiento dirigido al grupo
 - relacionarse con otros
 - 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

Son aquellas competencias que, como su nombre indica, 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 de Materias socioeconómicas, tales como el derecho, la economía, la sociología, o la psicología.

D) Claves

Son aquellas competencias profesionales que resultan esenciales para formar parte activa y efectivamente en las nuevas formas de organización del trabajo que resultan de los recientes y profundos cambios derivados de los avances tecnológicos y de los cambios 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.

5. Orientación a objetivos y empleabilidad *versus* cualificación y encuadramiento

El enfoque de las competencias, ya se ha dicho, no afecta por igual trabajadores y empresarios. Para establecer empíricamente la diferente actitud ante el enfoque de unos y otros, se llevó a cabo una investigación cualitativa, consistente en construir un modelo o guión para entrevistar en profundidad a 12 informadores claves o representativos a nivel teórico, de los siguientes cuatro grupos²:

- a) Directivos empresariales (Ros, Couto y López).
- b) Trabajadores de distintos sectores (Elena, Fernanda y Padilla).

² Tanto los nombres de las personas como de las empresas o instituciones que aparecen son ficticios, con objeto de mantener la debida confidencialidad. El trabajo de campo se completó, asimismo, con un cuestionario administrado a otra muestra mayor, de 200 entrevistados, un grupo de discusión y el chequeo de 850 contratos registrados en las oficinas del INEM de la Comunidad de Madrid. De todo este trabajo queda constancia en la Memoria registrada en FORCEM.

- c) Técnicos y expertos en gestión de personal de empresas, Inem y FP (César, Palau y Del Hierro).
- d) Responsables sindicales (Amparo, Horacio y Pedro).

Del análisis de las entrevistas se obtiene, en líneas generales y tomando como punto de referencia el grado de conocimiento y la posición ante el enfoque de las competencias, que las respuestas dadas guardan una gran e importante similitud y homogeneidad dentro de los cuatro segmentos muestrales. En este sentido:

- El grupo de directivos se muestra muy afín y proclive con el enfoque de las competencias.
- Los trabajadores muestran un desconocimiento teórico sólo compensado por una idea intuitiva de lo que son las competencias; insinuando, en todo caso, una actitud preventiva.
- Los técnicos conocen, en general, el enfoque y lo valoran básicamente desde una posición formativa y cualificadora.
- Los sindicalistas, por último, son también conocedores del enfoque, aunque su posición ante el mismo es de franca reticencia, cuando no oposición y reclaman, obviamente, su inclusión en el proceso de negociación colectiva.

Entre los entrevistados que muestran un conocimiento suficiente del enfoque de las competencias, puede verse que sus actitudes se distribuyen en torno a tres posiciones: a) de entusiasmo, b) de consideración técnica para la formación y c) de oposición. Estos tres grupos son los que actuarán, a modo de agencias, en el desarrollo del análisis que sigue, donde se usarán nombres ficticios para respetar la confidencialidad de los datos. Ya desde el principio, comienzan a polarizarse las respuestas de los diferentes entrevistados, en torno a los tres tipos recién señalados. Así, el grupo de técnicos pone el énfasis en la influencia de los cambios tecnológicos, más que de los organizativos o del consumo. Obviamente, la influencia tiene que ver con las nuevas formas de organización y difusión de la información sobre las cualificaciones demandadas por la nueva situación laboral, que supone la aparición o desaparición de perfiles profesionales con bastante frecuencia.

Desde el sector directivo, las tecnologías se contemplan junto al todopoderoso mercado, vislumbrándose, justo desde el comienzo, como tras ellos late el aspecto básico del enfoque de las competencias, *la empleabilidad*, que es una cuestión de la organización del trabajo en sus empresas. La forma que reviste, en este caso, es la de adaptabilidad o adaptación a las

condiciones cambiantes del trabajo. Una directiva de una empresa lo describe de manera ejemplar cuando señala que:

La introducción de las nuevas tecnologías y la rápida evolución del mercado hace que, por ejemplo, uno de los requerimientos básicos sean personas muy adaptables. La adaptabilidad es algo que hoy llama la atención: hoy se requieren personas que puedan adaptarse al entorno y ese entorno supone pues el poder utilizar una nueva tecnología.

A veces, se matiza con las capacidades ligadas a la *transferibilidad*, al poder transferir tus conocimientos y tus destrezas en distintas situaciones de trabajo. Un término nuevo, nada baladí y bien traído, que recoge justo el fenómeno contrario al de la descualificación: la cualificación va al trabajador pero no para su uso personal, sino para que la incorpore cada vez que se necesite y en la medida que se necesite a la máquina o al proceso laboral.

Desde los sindicatos, en cambio, lo que se pone enseguida como principal cuestión analizar es la organización del trabajo en las empresas. Se podría decir que, si los empresarios la obvian o la mantienen de forma latente, los responsables sindicales apuntan a la organización de la empresa como lo básico de las modificaciones en las cualificaciones para el empleo. Diversos testimonios avalan lo señalado; como muestra el testimonio que sigue:

Fundamentalmente que lo que está influyendo en la configuración de las nuevas cualificaciones, de las nuevas categorías profesionales, sí que es algo que tiene más que ver con la organización del trabajo que con la necesidad de nuevas competencias. Los procesos de descentralización productiva, los fenómenos de subcontratación, todo esto, de alguna forma, en la medida que precariza las condiciones del empleo, yo creo que también produce fenómenos de descualificación. (Amparo)

El tema, en cualquier caso, es motivo de análisis más profundo y de matices de interés, como el realizado por un consultor de dirección de una confederación sindical:

Yo creo que se hablado mucho de la organización del trabajo y poco de la organización de la empresa; y luego también, por supuesto, toda la compulsión hacia cubrir los espacios de consumo desde la oferta de las empresas de una manera cada vez más intensiva. Yo creo que la relación entre esos tres elementos sí que configuran unos nuevos requerimientos para la prestación laboral en general y también para la calificación de los trabajadores. (Pedro)

Para este sindicalista, la influencia se realiza, sobre todo, en las grandes empresas, más que en las pequeñas o medianas, donde el modelo fordista de división del trabajo en su interior ha sido siempre mucho más impreciso o, como él mismo dice, “más nebuloso”:

Sí, se está notando, sobre todo, en las empresas grandes con una tecnología más avanzada, se está notando de una manera muy grande. Ya no valen los puestos de trabajo unifuncionales. (Pedro)

Por su parte, desde los cargos directivos relacionados con la gestión de personal de las empresas, el énfasis enseguida se coloca sobre el rendimiento; sobre la competitividad (término que curiosamente no aparece explícitamente) que, para las empresas, deriva de las competencias de los trabajadores. Digamos que su epítome pudiera ser la “orientación a resultados” o al “cliente”. Parafraseando a Superlópez, probablemente su modelo o tipo-ideal, alguno hablaba del “señor cliente”.

La adaptación es una, la orientación a los resultados, al cliente y resultados, es otra de las competencias que más se están demandando. También el asumir responsabilidades y tomar decisiones cada uno en su nivel. Y la capacidad, por ejemplo de comunicación, esa capacidad de comunicación te facilita el trabajo el trabajo equipo, crea un buen clima de trabajo. (Palau)

Pero, de nuevo, la instancia sindical, corrige la plana en ese diálogo a distancia que se establece entre una y otra agencia.

Lo que se produce es una mayor demanda de polivalencia, es decir, estar disponible para más actividades y de romper pues esa idea de oficio muy constreñido a la realización de unas determinadas actividades o al requerimiento de unas determinadas destrezas. (Amparo)

Desde la perspectiva sindical nunca se deja de lado las cualificaciones, eje central de una política de relaciones laborales, en tanto en cuanto supone un mecanismo objetivo de clasificación de la mano de obra y permite el establecimiento objetivo de programas de formación y de certificación de las categorías profesionales a incluir en la negociación colectiva. Así, a los requerimientos básicos de capacidades recientes, hay que seguir añadiendo una mayor cualificación, de tipo más generalista:

Lo que hay es un nuevo requerimiento básico que es el de disponibilidad, una extensión de la disponibilidad de la prestación laboral, y esto tie-

ne que ver con la disponibilidad del tiempo y también con la disponibilidad de las habilidades, conocimientos y capacidad de aprendizaje permanente por parte de los trabajadores. De una parte, yo creo que ése es el elemento más importante, y, de otra parte, también yo creo que hay un requerimiento general de mayores cualificaciones generalistas para permitir adaptaciones rápidas a cambios en las formas en que se organizan las empresas o en la asimilación de nuevas actividades que las empresas van tratando de innovar o de incluir en su estrategia empresarial. (Pedro)

Por lo que se va viendo, el enfoque de las competencias no afecta por igual a empresarios y trabajadores, siendo considerado de muy distinta forma por unos y otros. Una dicotomía de la que prefieren excluirse diplomáticamente los técnicos

Por lo que respecta a trabajadores y sindicalistas, la perspectiva cambia la tendencia. Como señala uno de los sindicalistas entrevistados:

Una gran parte del movimiento sindical es bastante crítico con ese concepto de competencias. (Pedro)

Continuando, posteriormente, con la explicación racional y comedida de las razones de tal criticismo, que giran, como dice él mismo, en torno a la desestructuración del concepto de cualificación profesional y a la también desestructuración de la división social y técnica del trabajo en la empresa:

El sentido de competencia 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; el sentido de la competencia, yo creo que es el desestructurar ese concepto social de cualificación integral y descuartizarlo de alguna manera en pequeñas habilidades, en pequeñas parcelas de conocimiento. Y luego, por otra parte, en los modelos de gestión concreto de las empresas, el concepto competencias que 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. (Pedro)

La dirigente sindical entrevistada, finalmente, retoma la crítica por el lado teórico y político, cuando reconoce el giro progresivo que va tomando el

enfoque de las competencias desde un modelo teórico a una plasmación legislativa en directrices europeas:

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 ese concepto de disponibilidad y de flexibilidad y de empleabilidad, o sea, que son conceptos que van muy ligados y muchas veces no estaríamos de acuerdo con las 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, sólo 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 porqué ser negativos en sí mismos. (Amparo)

Empleabilidad y disponibilidad en abstracto, referidas a una política de desestructuración de la organización del trabajo o potencial de competitividad en el marco de una definición y valoración de puestos de trabajo y categorías profesionales sobre la que construir la organización del trabajo en la empresa: he ahí el dilema.

6. Las competencias profesionales y el modelo de relaciones laborales

Desde ese dilema, es obvio pensar que la gestión según el modelo de las competencias incide y de manera decisiva en el modelo de relaciones laborales y, por ende, en la negociación colectiva. Obviedad sobre la que nadie circula en sentido contrario, a pesar de que algunos presenten cautelas.

Sí son, en cambio cautelas, las que muestra la representante de una empresa de consultoría en ingeniería de competencias, con un dubitativo “quizás”, para compensar de inmediato hacia el terreno laboral (*excusatio non petita*,...), para terminar en la ecología o inteligencia ambiental:

¿Modifica las relaciones laborales? En cierto modo, quizás sí, pero yo creo que también, incluso al mundo laboral, al poder ser más empleable... Creo que se está tendiendo a ser más flexible, y creo que los sindicatos, los contactos que nosotros hemos tenido con los sindicatos ya empiezan a plantearse que sí que es cierto, que es una necesidad del entorno.

Aunque el reconocimiento más palpable de la descompensación del equilibrio de las relaciones laborales, a partir de la introducción del modelo de las competencias, se encuentre en esa advertencia a la empresa sobre la necesidad de motivar, se supone que siempre intrínsecamente, al trabajador empleable, porque si no, se le va:

La empresa va a tener que hacer un gran esfuerzo por motivar, porque si tú también eres más empleable, más posibilidades de empleo tienes, con lo cual tu propia empresa va a tener que gestionar los recursos humanos e intentar motivarlos, o bien con una proyección profesional, o bien con un nivel de retribución, o con otro tipo (Tea).

Otro de los representantes empresariales entrevistados se muestra más franco, cuando reconoce la modificación, iniciada 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:

Sí, ya lo está haciendo. El modelo de relaciones laborales en España está modificándose en el sentido de que hay una mentalidad cultural en nuestro país de estabilidad y, entonces, la reforma laboral última lo que ha buscado es, junto a los convenios, buscar fórmulas de flexibilidad que conectadas con las competencias, 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" del domingo 1 de Febrero de 1998 (pp. 8 y 9. Subrayado añadido), donde sacaba lecciones para la empresa ni más ni menos que del hundimiento del "Titanic" y decía que "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 sólo 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 sacrosanto mercado, tarea en la que la empresa, de buena voluntad, sólo 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 desgraciado pero didáctico ejemplo, poner botes salvavidas. Esperemos que en adelante no todas las empresas sigan el ejemplo del "Titanic" y los ceses de las relaciones laborales no sean por los mismos motivos y en las mismas circunstancias de los pasajeros del "Titanic". En las entrevistas, otro gestor de personal puso un ejemplo tan mediático y no menos actual, aunque sí menos dramático: ir de Tele 5 a Canal +. 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 Tele 5 y mañana en Canal +.
(Couto)

El problema puede ser que ni todo el mundo es Rosa María Mateo o Hilario Pino Velasco, ni todos los sectores son televisión. Por eso quizás, los representantes de los trabajadores, los sindicalistas, no son tan optimistas ni bien pensados. 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 inactivamente 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 impli-

cación 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 (Pedro).

Un sindicalista de empresa habla de ese desafío en términos de serias dificultades, mediante procedimientos de división de la fuerza sindical, a través de la segregación de colectivos significativos de la negociación colectiva:

Sí, la modifican, nos encontramos con dificultades gordas por parte la empresa, que intenta segregar a los colectivos más directamente implicados en estas estrategias, del colectivo común y, en teoría, mimarles. (Horacio)

El problema, como termina diciendo el propio sindicalista, es que:

Puedes mimar a cinco, pero desde el momento que mimes a 500 ya es un colectivo más amplio, entonces... Quiero decir que los tratos diferenciados "podrían valer" cuando es con un colectivo pequeño, pero si a un colectivo grande, que es el que trabaja en esto, no le tienes en la consideración debida y solamente a tres o cuatro de ese colectivo, pues al final puede repercutir negativamente. Y esto es lo que intentan con ello, segregar, dividir a la gran masa e incluso llegar a pactar condiciones salariales distintas.

Aunque, probablemente, los sindicalistas estarían finalmente de acuerdo con la juiciosa y espontánea valoración de un técnico en recursos humanos cuando entendía que la clave estaba en la cultura de la negociación, afirmando que:

No tiene por qué, no entiendo muy bien en qué la puede modificar: de la misma forma que, en su momento, se acordó una determinada clasificación profesional, si existe una cultura de pacto y de diálogo con los representantes sociales, de la misma forma se puede acordar un modelo distinto de clasificación profesional basado en las competencias. Y el problema no es tanto que sean competencias o no, si no que efectivamente exista una voluntad y una cultura de concertación y de diálogo, de información y demás (Del Hierro).

Sin duda, la clave del asunto puede estar en crear esa coincidencia en la concertación y el diálogo, a los que, en la práctica, parecen más inclinados, hasta el presente al menos y por las entrevistas realizadas, los representantes sindicales.

Otros términos conexos son los de *adaptabilidad* y *flexibilidad*, que algunos incluso relacionan con el pasado *bestseller* "La Inteligencia emocio-

nal". Aunque estos términos puede que no sean sino juegos de artificios, que festejan y cubren la ruptura epistemológica real, la que se produce entre el puesto de trabajo y la *situación de trabajo*. El trabajador, los trabajadores, no tiene a partir de ahora puestos de trabajo, sino que son empleados en situaciones de trabajo que, a diferencia del puesto, todo el mundo entiende, es algo evanescente, que se diluye en su devenir.

Es imprescindible hoy al no estar el trabajador vinculado a un puesto, sino a una situación de trabajo, y tiene que adaptarse a que, sin salirse de esa situación, tenga que ocupar lugares o desempeñar funciones o tener relaciones jerárquicas distintas permanentemente, con lo cual tendría que ser capaz de adaptarse a la desaparición de una referencia tan clara como su puesto.

Desde los directivos de empresas, se resalta de nuevo la orientación extrínseca al logro, junto a aspectos individuales tratados en lenguaje psicologista, matizando y distinguiendo entre adaptabilidad y flexibilidad:

La adaptabilidad es una competencia importante, tiene que ver mucho con la motivación del logro, en el sentido de que si hay que llegar a una meta, da un poco igual como llegar a ella, esa es la paradoja. Las personas más adaptables son las que se empeñan menos, miran más a largo plazo y por tanto son capaces de dar una respuesta más variada y más positiva a las exigencias del entorno. (Couto)

Yo hago una diferenciación, entendiendo por flexibilidad algo más colectivo y por adaptabilidad, más conductual. Hay que ser muy adaptable (Ros).

Las diferencias más notorias vienen, de nuevo, del sector sindical, desde donde se distinguen dos concepciones contrapuestas y se advierte de las perversiones latentes en estas dos categorías competenciales, que tienen que ver con el tema también recurrente de la desregularización laboral y de las cualificaciones, con la versatilidad, cuando no discrecionalidad, que ello conlleva en la distribución funcional de los empleados. Resaltan, en todo caso, la conveniencia de la negociación y su relación con la formación continua:

*Cuando hablamos de flexibilidad, automáticamente hay **dos concepciones diferentes**, o sea: flexibilidad por parte del empresario, que es huir de todo tipo de regulación, de regulación también respecto a las categorías profesionales o a lo que se entiende por cualificación y, por tanto, a como se retribuye esa capacidad para desarrollar una determinada actividad. Sin embargo, nosotros entendemos flexibilidad pues justamente como*

la capacidad para adaptarse a determinados cambios y eso, desde luego, también tiene que ser negociado, y eso también que ser retribuido. Realmente no tendría por qué ir ligado a precariedad, aunque en estos momentos como se entiende por la otra parte está muy ligado a precariedad. Qué duda cabe que, además, tiene mucho que ver con la formación continua en el puesto de trabajo (Amparo).

Así pues, resumiendo, el enfoque de las competencias profesionales significa cosas muy distintas para empresarios y trabajadores, para consultores y sindicalistas, pudiéndose decir que, en la presente coyuntura de la formación y el empleo, es más bien un intento de montar y justificar toda una estrategia de nuevas formas de gestión de recursos humanos, para hacer frente a una crisis del empleo que se achaca a las nuevas condiciones económicas, en general, y a la organización del trabajo en particular. Se hace recaer sobre la formación profesional inicial y continua la responsabilidad de formar trabajadores *competentes*, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo, con la idea subyacente de ser el trabajador *competente* el soporte de toda empresa *competitiva*, más allá del papel de los otros factores de la producción. Ensalzándose de manera encomiástica la figura del trabajador (el “Señor Obrero” de Super López), se le hace único o principal responsable de los resultados, con el consiguiente agregado de su disponibilidad inmediata, a través de una relación irregular, cada vez más desregularizada, es decir, fuera de las reglas de juego tradicionales en las relaciones laborales. Tal relación se basa en el concepto de *empleabilidad*, o responsabilidad del trabajador de mantener sus *competencias profesionales* al día, y de *adaptabilidad*, o ser adaptable a toda ‘situación de trabajo’, que no ‘puesto de trabajo, mediante la formación continua y permanente.

La cuestión es de una importancia crucial que requiere más atención de la prestada hasta ahora, como se desprende del hecho de que, además de lo ya señalado, el enfoque de las competencias se desarrolla también en la Unión Europea, en una doble dirección: la cartera de competencias, a modo de currículum vitae personal que vaya indicando año a año la empleabilidad de cada trabajador y, en paralelo, como el unificador cambiario o *eu-ro laboral*, que, en el terreno del empleo, unifique los sistemas de cualificación profesional y homogeneice las titulaciones, denominación y contenidos curriculares de la formación para el empleo en su interior, para permitir la libre circulación de hecho de los trabajadores. Los catálogos de títulos, que van apareciendo paso a paso, y el Instituto Nacional de las Cualificaciones, recién creado, viene a reforzar la generalización en nuestro país de un enfoque emergente, pero de futuro parece que universal. Aunque

sospechoso de asimetría, siendo, como parece, más proclive a la empresa que a los trabajadores.

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. García-Morán y G. Gómez (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.
- Fernández 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), pp. 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.
- (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.