



Las competencias y su relación con la educación, el trabajo y el sistema productivo

Marcelo Casartelli*
Daniel López**

UNA VEZ CARACTERIZADA LA GÉNESIS DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL, LOS AUTORES RESALTAN LAS POTENCIALIDADES DE SU IMPLEMENTACIÓN SI SE CONTEMPLA LA PARTICIPACIÓN Y LA MIRADA DE LOS TRABAJADORES. EN ESA LÍNEA, DESTACAN LAS RELACIONES DE CONTINUIDAD ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.

La compleja relación entre educación y trabajo, considerando las formas de organización laboral y sus variados enfoques que se dieron desde fines del siglo XIX y principios del siglo pasado – particularmente las transformaciones sociales, laborales y las iniciadas en el sistema productivo en los últimos años– plantean nue-

vos desafíos y requieren de los trabajadores el desarrollo de nuevas y mayores capacidades.

Al interior de las organizaciones, se exterioriza el nuevo perfil requerido a los trabajadores, considerándolos como agentes claves del proceso productivo. Hoy se requieren trabajadores que: integren fundamentos, habili-

[•]

HOY EL FACTOR DECISIVO ES CADA VEZ MÁS EL HOMBRE MISMO, ES DECIR, SU CAPACIDAD DE CONOCIMIENTO Y CREACIÓN.

dades, valores y decisiones en las distintas circunstancias de su actividad; puedan resolver problemas y tomar decisiones en situaciones diversas; se adapten al cambio; desarrollen sus actividades con mayor responsabilidad y autonomía; reflexionen sobre la práctica; participen en los procesos de mejora continua; trabajen en equipo.

En este contexto y posteriormente a los estudios de McClelland, que “logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores” y que “se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñan los empleos, que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de trabajo” (Vargas, Casanova y Montanaro; 2001); surge en los ‘80 del siglo XX el concepto de competencia laboral, “con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, (...) una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos” (Mertens; 1996).

Estos nuevos requerimientos, como la dinámica y complejidad de los roles profesionales, obligan a desarrollar nuevos enfoques de formación profesional. Según Mertens, “la respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación” (Mertens; 1996). La cuestión de poner en el centro de la formación a las competencias, consiste en considerar a la persona como el sujeto de las competencias (Gallart; 2002), en lugar de adecuar la formación a los resultados del análisis ocupacional, sin enseñar más que lo estrictamente necesario para el puesto de trabajo.

Ya no alcanza con dominar las tareas y actividades de una ocupación específica, sino apuntar a desarrollar la capacidad de aprendizaje dinámico. Para ello, son necesarias además de las competencias específicamente técnicas, las competencias básicas, que exigen más capacidad de abstracción y pensamiento lógico, y las transversales¹ que sirven de puente entre roles profesionales, que facilitan el aprendizaje y responden al requisito de adaptación.

Tampoco basta con concluir con un trayecto educativo para toda la vida, es necesario actualizarse permanentemente, planificar el propio desarrollo profesional y así disponer de mejores condiciones de desarrollo profesional e integral. Esta educación no es solamente una condición de acceso a los puestos de trabajo o a las posiciones sociales, es la condición de mayor acceso al ejercicio verdadero de los derechos del ciudadano (Bourdieu; 2005).

El sistema de formación basado en competencias aparece como la respuesta más adecuada, garantiza la formación continua y junto con la posibilidad de certificar esas competencias, permite valorar y salvaguardar los saberes del trabajador. Con la permanente mirada puesta en que la formación no acentúe las desigualdades en el marco del sistema educativo, sino que por el contrario sea compensatoria y favorezca la movilidad social.

En esta lógica, la educación, el trabajo y el sistema productivo son dimensiones que se encuentran dinámica e íntimamente relacionadas. Es necesario que esta relación se fundamente en una alta valorización social del trabajo y del trabajador, que no quede liberada a los caprichos del “mercado” intentando articular “las diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productiva” (Gallart; 2002), lógicas que plantean una dificultosa vinculación entre los currículos de la educación y los requerimientos del sistema productivo (Gallart, 2002).

*Coordinador de programas de Educación/Trabajo en la Fundación UOCRA.

** Sociólogo, coordinador de proyectos de formación y certificación de competencias en el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor.

¹ Por ejemplo, capacidad de trabajo en equipo para afrontar y actuar en situaciones difíciles con autonomía, iniciativa, relaciones interpersonales, flexibilidad para la adaptación a los cambios, comunicación, toma de decisiones, etc.

EL SISTEMA DE FORMACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS GARANTIZA LA FORMACIÓN CONTINUA Y PERMITE VALORAR Y SALVAGUARDAR LOS SABERES DEL TRABAJADOR.

Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego el capital, entendido como conjunto masivo de maquinaria y de bienes instrumentales, hoy el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento y creación, que se pone de manifiesto mediante el saber científico y su potencial de organización solidaria.

Esta revalorización del trabajo tiene su raíz en una concepción del hombre que va más allá de cierta tendencia a reducirlo a la esfera de lo económico y a la satisfacción de las necesidades materiales o a exigirles flexibilidad y adaptabilidad. El trabajo debe transformarse en una expresión de la personalidad del sujeto/trabajador que en su actividad laboral vuelca sus cualidades, su capacidad intelectual y creadora; sobre la base de lo que aporta el trabajador al trabajo y a sus compañeros, y no con un trabajo decidido unilateralmente por la organización (Lichtenberger; 2000).

Este aporte del trabajador al proceso productivo, esta sinergia que aporta el saber actuar en un contexto junto a otros, combinando lo individual y el conjunto, la capacidad de las personas de vincularse, concertar y asociarse, en definitiva la competencia colectiva es una competencia clave en la actividad laboral, es aún más significativa en lo social, pues contribuye a la reconstrucción de la sociedad.

En este contexto, las dimensiones que se dan en el enfoque por competencias son:

- identificación y normalización de competencias;
- diseño curricular en base a estos acuerdos sectoriales que representan las normas de competencia;
- orientación y formación profesional;
- terminalidad de nivel medio y básica asociada a la formación profesional;

- alfabetización;
- evaluación y certificación de competencias;
- formación compensatoria para aquellos trabajadores que aún no hayan alcanzado la certificación;
- seguimiento de egresados y la intermediación laboral.

Todas ellas conforman un sistema en el cual las partes tienen entidad en sí mismas, pero generan un mayor aporte actuando de manera integrada.

Las organizaciones sindicales en nuestro país vienen liderando desde hace ya varios años distintos proyectos de formación profesional y certificación de competencias laborales. A través de estas acciones, los sindicatos construyeron una perspectiva de la formación profesional y la certificación de competencias que redefine y amplía determinados procesos que históricamente se circunscribieron a la mirada empresarial. De esta forma, la perspectiva sindical reconoce el nuevo marco de relaciones laborales -que por supuesto impacta en la definición de políticas de formación de los trabajadores-, estructurado por procesos como la innovación tecnológica y organizacional, las exigencias de calidad y las demandas cada vez mayores de competencias profesionales pero las vincula con la solidaridad, la inclusión social y formativa. En definitiva, con la justicia social. Reconociendo la centralidad y el carácter estratégico que asume el saber obrero para responder a los imperativos de la producción en estos tiempos, los sindicatos participan activamente en la gestión de numerosas instituciones de formación profesional desarrollando esta impronta.

Así planteado, el enfoque de competencias laborales requiere necesariamente del diálogo social y la negociación. Debe ser una construcción colectiva, tripartita y en todas las dimensiones planteadas, comenzado por la identificación de competencias en cada rol profesional, integrando demandas del sector productivo y necesida-



EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES REQUIERE DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN. DEBE SER UNA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA.

des de los trabajadores, por las cuales el sector sindical debe velar para que las normas no excedan la realidad laboral y se conviertan de esa manera en un factor de exclusión. Por otro lado, el trabajo es un factor de inclusión social, siempre y cuando se haga realidad el concepto de trabajo decente, por el que el trabajador recibe una remuneración adecuada y goza del ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Para poder encontrar una solución a esta problemática sumamente compleja se necesita del compromiso de todos los sectores intervinientes: estatal, empresarial y gremial. El desafío que tendría que considerar el sector empresarial, pero con mucho mayor énfasis el Estado a través de políticas públicas, es el de alcanzar a la población que se encuentra inserta en el mercado de empleo de una manera informal y precaria, que es la que sufre con más intensidad las consecuencias producidas por la crisis que atraviesa el sector formal de la economía y que da lugar a las múltiples condiciones de inestabilidad laboral. Concebir la competencia no sólo como un modelo de management, sino en una perspectiva relacional (Lichtenberger, 2000).

■. BIBLIOGRAFÍA

CINTERFOR. (1996). *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos de Leonard Mertens*. Cinterfor-Montevideo.

ROJAS, E. y OTROS. (1997). Secretaría de Programación y Evaluación Educativa. Ministerio de Educación de Cultura y Educación de la Nación *La Educación Desestabilizada por la Competitividad. Las Demandas del Mundo del Trabajo al Sistema Educativo*. Buenos Aires. Argentina.

CINTERFOR. (1998). *Formación. Cuatro Miradas desde la Perspectiva Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Formación y Trabajo de Ayer para Mañana*. Cinterfor-Montevideo.

LICHTENBERGER, I. (2000) *Documentos del seminario sobre Competencia y Calificación*. Buenos Aires. Argentina

VARGAS, F; CASANOVA, F. y MONTANARO, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación Montevideo*. Cinterfor-Montevideo.

GALLART, M. (2002). *Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora*. Cinterfor-Montevideo.

FUNDACIÓN SOCIAL APLICADA AL TRABAJO. (2008). "Documento base del Programa de Gestión de Capital Humano en un Nuevo Marco de Relaciones Laborales". Buenos Aires. Argentina.

GÁNDARA, G.; ESQUIVEL, J. y CASARTELLI, M. (2008). *El camino de los trabajadores: Vida cotidiana y saber obrero en la modernidad*. Buenos Aires. Aulas y Andamios editora.

LANGER, E. (2008). *Crítica a la lógica de las competencias*. Novedades Educativas. Nº 207. Buenos Aires. Argentina.

DI STÉFANO, M. y LARCO, G. (2009). *Manual de Formación del Master en Formación de Formadores Sociolaborales*. ISCOD/Universidad de Alcalá. España.

CATALANO, A.; AVOLIO DE COLS, S. y SLADOGNA, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*. M. BID. Argentina.