

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# **Pedagogía de la competencia, nuevas formas de regular las identidades de los trabajadores.**

Diego Quattrini.

Cita:

Diego Quattrini (2009). *Pedagogía de la competencia, nuevas formas de regular las identidades de los trabajadores. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/2102>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# **Pedagogía de la competencia, nuevas formas de regular las identidades de los trabajadores**

**Diego Quattrini**

*diegoquattrini@hotmail.com*

*Facultad de Ciencias Políticas y Sociales*

*Universidad Nacional de Cuyo (UNCu) - Mendoza*

## **Introducción:** Contexto histórico de las competencias

Hasta la década de los 70 el modelo de acumulación capitalista sentó sus bases en una cierta estabilidad de los mercados y del consumo, en una producción en masa con alto índice de empleo estable y protegido y en la participación de los de trabajadores en las negociaciones colectivas. A mediados de esta década, el capital comenzó a tener dificultades para mantener su tasa de ganancia, entrando en crisis y provocando cambios en el modelo productivo.

Para recuperar sus tasas de ganancia el capital creó condiciones para la emergencia de un nuevo paradigma de acumulación. Comenzó con una ofensiva contra los capitales menores apropiándose de segmentos del mercado más rentables y licuando sus ganancias hacia la valorización financiera. Así el capital se concentró, se centralizó y se transnacionalizó (Collado 2007). Esto produjo la inserción de la economía nacional en la lógica de los mercados globales exigiendo a las empresas nuevas estrategias de productividad, asentadas en bajos costos y exigencias de calidad, mayor inversión en la tecnológica y variedad e innovación de los productos, es decir integrarse y sobrevivir al mercado bajo la regla de la “competitividad permanente”.

La ofensiva del capital se emitió en el marco de la política hegemónica neoliberal de la retirada del estado, la liberación de mercados y la mercantilización de las esferas de la vida social. En el plano

laboral la liberación abrió el camino hacia la introducción de la flexibilización laboral. El nuevo cuerpo de reglas fomentó nuevas formas de producir y hacer más productiva la gente que vive del trabajo.

Para lograr primero imponer el nuevo orden social se debilitó el contra poder de los trabajadores. Una vez debilitado, el capital trabajó sobre sus sensibilidades y reorganizó las formas de dominación social. Se instaron dispositivos de regulación de sensaciones y mecanismos de soportabilidad social (Scribano 2007) mediante los cuales los sujetos incorporaron, tensionadamente, las nuevas formas de extorsión y expropiación del capital. Los mecanismos de soportabilidad social se estructuraron alrededor de un conjunto de prácticas hechas cuerpo que orientaron hacia a la evitación, fragmentación y la naturalización sistemática del conflicto social. Estos mecanismos generaron aceptación acrítica del orden con un conjunto de frustraciones elaboradas y depuradas en las prácticas cotidianas. Los dispositivos de regulación de las sensaciones generaron procesos de selección, clasificación y elaboración de las percepciones socialmente que repercutieron en las visiones y di-visiones del mundo, es decir afectaron las maneras de “apreciarse en el mundo” de los sujetos.

Estas formas de regulación se produjeron en un marco de gramáticas y acciones ordenadas bajo premisas socialmente establecidas y necesarias para mantener el régimen de producción. De esta manera, estos dispositivos (tales como el desempleo, la educación, las nuevas culturas organizacionales, las lógicas de consumo) regularon las percepciones, los sentimientos y las emociones, provocando sensibilidades preparadas para las lógicas de la acumulación capitalista.

En la periferia, el desempleo se transformó en una norma corriente y necesaria para regular las sociabilidades de la clase que vive del trabajo. En este cuadro de debilitamiento y normalización de la fuerza de trabajo, el capital asignó al trabajo por un carácter polifuncional o multifacético logrando que menos trabajadores realicen más tareas acortando puestos de trabajos en las líneas de producción (Collado 2007:9). Y se reformuló su morfología propiciándole un carácter polisémico, valorizando tanto el trabajo tradicional “productivo” (el que directamente produce plusvalía), como el “improductivo”, como los servicios, involucrándolos en el proceso productivo. El resultado es que en Latinoamérica proliferan trabajos precarizados, de servicio de medio tiempo, tercerizados, subcontratados y temporarios.

Estos dispositivos y mecanismos también marcaron una reorganización interna en el trabajo regulando las capacidades de los trabajadores. La nueva regulación (el toyotismo es su mejor expresión) se valió del sujeto fragmentado y se apropió de manera creciente de su dimensión intelectual buscando involucrar emocionalmente a la clase que vive del trabajo en las decisiones de las empresas. El capital empezó a explotar y mercantilizar las capacidades afectivas y emotivas y

ponerlas al servicio de la producción. Surge así la noción de competencia como remplazo de la noción de calificación para exigir y evaluar la tarea de los trabajadores.

### Hacia la regulación del trabajo: la noción de competencias

A lo largo de la historia, el régimen capitalista exigió a los trabajadores la adquisición de conocimientos y formas de desempeñarse dentro del proceso productivo. Se necesitó cumplir con reglas normativas de preparación para acceder y mantenerse en los puestos de trabajo. La codificación de los términos de calificación o de competencias respondió a esta preocupación, e intentó relacionar los requerimientos y las propiedades de los puestos de trabajo con los atributos de las personas.

El concepto de calificación se utilizó para conceptualizar las exigencias del modelo capitalista industrial del comienzo de la década del 30. La noción se vinculó con la organización taylorista del trabajo, el pleno empleo, una administración rígida y centralista, un fuerte protagonismo de los colectivos de trabajadores en las políticas salariales y una gestión que respetaba la mano de obra por antigüedad (Lichtenberger 2000:6).

Calificación designaba las capacidades que el asalariado debía poner a disposición en su trabajo, definidas por la complejidad que requería su actividad. A cambio de esta disposición, el trabajador construía su identidad articulándola con la especialización de su trabajo, con el modo de mando ocupado, con el sistema de remuneración adquirido (relacionado con esta especialización) y con la protección proporcionada por el colectivo de identificación, el sindicato.

La calificación se componía de saberes, “saberes hacer” y comportamientos reconocidos como útiles en una profesión u oficio, valorizados en función del puesto de trabajo y certificados en una trayectoria escolar o profesional. La calificación presuponía la adquisición de actitudes profesionales, en que las ramas de profesionales asumían la autoridad en la definición de los contenidos, estableciendo criterios mínimos de niveles de exigencias (Lichtenberger 2000:41). Bajo este régimen al trabajador verificaba su calificación ante de ingresar al mercado laboral a través de su trayectoria escolar y la referencia social de la profesión de la que formaba parte.

Ante las nuevas condiciones en las que se estructuró la relación capital-trabajo, se generaron una serie de cambios en las exigencias y las valoraciones de los trabajos. Se implementaron políticas de flexibilidad laboral y se debilitó la participación de los sindicatos en un contexto de crisis política institucional producida por las medidas de ajuste antipulares de los gobiernos latinoamericanos. En este marco se concibió un cuestionamiento hacia el trabajo “deshumanizante” que proponía el taylorismo y las calificaciones. De esta manera la noción de competencia encontró la puerta para

expandirse sobre las grandes empresas y establecerse se como una noción hegemónica<sup>1</sup> (Tanguy 2001:30).

Numerosos autores han intentado precisar el término competencia. Una aproximación es definirla como "saberes en acción" que deben poner en práctica los trabajadores en su lugar de trabajo. Malglaive (1990) la define como "la aplicación dinámica de una combinación de saberes teóricos, saberes procesuales, saber hacer y saberes prácticos en la realización eficaz de una acción precisa en una situación dada, con los medios disponibles" (Lichtenberger 2000:12). Para Levy-Leboyer (1996) las competencias serían repertorios de comportamientos que ciertas personas manejan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación dada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo, también en situaciones test, e integrados a las aptitudes y rasgos de personalidad (Lichtenberger 2000:12).

A la lista de saberes (saberes técnicos adquiridos en una trayectoria escolar específica y saberes procesuales) y el "saber hacer" (saberes aplicados), las competencias agregan el "saber ser", es decir el aprender a desarrollar un desempeño social incorporando actitudes como creatividad, autonomía, iniciativa y responsabilidad<sup>2</sup> (Tanguy 2001).

La competencia vuelve al trabajo menos mecánico involucrándole la facultad de razonar. Un desempeño competente es aquel que se presenta con capacidades de apreciación, de decisión y de intervención autónoma. "La competencia expresa esta nueva relación social en la que el empleador ya no trata únicamente de recurrir a las ganas o a la obediencia del asalariado sino que se ve obligado a contar con su voluntad y su compromiso en la producción de valor por la empresa" (Lichtenberger 2000:14). Bajo este régimen, se implementan "estrategias de motivación", en forma de dispositivos de regulación de sensaciones que estimulan trabajadores con iniciativa y predisposición.

Las competencias cambiaron las normativas del interior del ámbito laboral. Las definiciones y exigencias de los puestos de trabajo dejaron de producirse bajo el diálogo establecido entre las ramas de profesionales, las organizaciones sindicales y los empresarios. Las calificaciones se inscribían en el hecho de que las exigencias estándares de los puestos estaban reconocidas en las convenciones colectivas. Ahora, las competencias se producen en el interior de cada empresa,

---

1 El movimiento de competencias no se expande de manera homogénea ni uniforme en todas las actividades laborales, regionales y mundiales. "Así como la racionalización industrial sólo se expandió en el planeta asumiendo formas apropiadas para cada país, y conviviendo junto con formas de organización más artesanales, la competencia encuentra formas propias de valorización según las culturas y sistemas sociales a las que se intentan imponer. Los modos de organización tayloristas se desarrollaron ahí donde resulten más productivos" (Lichtenberger 2000:31)

2 En los ámbitos empresariales y en algunos libros de marketing se utilizan este concepto para referirse a la habilidad de desenvolverse "con tacto" en cualquier situación. En el mundo de los negocios un trabajador competente debe ser aceptable a todo nivel social y poseer habilidades instintivas para saber como afrontar cualquier situación y salir ganando.

definidas en un diálogo entre los trabajadores y las jerarquías empresariales, en el que se reconocen los atributos personales de los trabajadores, siendo ellos que con su aporte producen el puesto de trabajo y no al revés.

Las normativas de las competencias presuponen la valoración de los conceptos de calidad y mejora continua. La nueva cultura organizacional basada en la calidad funciona, por un lado, como un dispositivo de expropiación de conocimientos y experiencias, donde los trabajadores deben mostrarse cooperadores detallando y dejando por escrito minuciosamente sus actividades. El hallazgo del capital fue descubrir que son los propios trabajadores que por su práctica poseen un mejor conocimiento del puesto de trabajo. Y por otro, esta cultura funciona como un dispositivo de extorsión, al definir la calidad como un proceso basado en la mejora continua de los procedimientos, en donde el trabajador no sólo se compromete a seguir los requisitos detallados de calidad, sino que también a aplicar su inteligencia para mejorar los procedimientos y la producción.

De esta manera las competencias colocan al conocimiento y al aprendizaje en el corazón de la empresa, otorgándole un peso relativo mayor a los conocimientos del saber hacer y saber ser adquiridos en el trabajo a los adquiridos en el ámbito escolar. La competencia se construye en las situaciones específicas donde el trabajador debe actuar, alcanzando atribuciones inestables sometida a validaciones permanentemente dentro de la empresa. Se debe probar constantemente la "adecuación al puesto", ya que su calificación no es autorizada por el diploma o título escolar, sino en situaciones diversas que son "inciertas y temporarias". El hecho de que un individuo haya obtenido saberes en su trayectoria escolar no es garantía suficiente de que sabrá que hacer (y ser) en situaciones variadas no predeterminadas<sup>3</sup> (Lichtenberger 2000:15). Esta forma de gestión se ajusta a las características que impone el mercado laboral actual, donde lo que predomina es la competitividad permanente, la adaptación a los cambios tecnológicos, las coyunturas del mercado y la ampliación del período de prueba en los contratos laborales<sup>4</sup>.

---

3 Por supuesto, que en la práctica el personal es contratado en función de sus diplomas, pero la empresa se encarga de evaluar y adiestrar las competencias en base a las tareas y objetivos en que el trabajador va constantemente alcanzando.

4 La actual ley en la Argentina del contrato de trabajo contempla un período de contrato denominado como "prueba". Este se constituye en un lapso de tiempo de tres meses durante el cual el trabajador se encuentra precarizado con respecto al derecho de la estabilidad laboral y los demás derechos contractuales. La única obligación del empleador es efectuar los aportes de la seguridad social, pero sin obligación indemnizatoria. Por convenio colectivo, se puede extender el período a seis meses, siempre en las mismas condiciones.

## **La colonización de la educación: la noción de pedagógica de competencia**

Durante los años 1980 y 1990, bajo las recetas de los organismos internacionales, los gobiernos de los países latinoamericanos emprendieron reformas educativas impulsadas con el objetivo de incrementar el rendimiento educacional y las habilidades laborales buscando formas nuevas y más productivas. Las reformas intentaron preparar a los individuos para adecuarse competitivamente a las nuevas condiciones del capitalismo. El mundo empresarial colonizó la educación, diseñando estrategias para sociabilizar y adaptar la fuerza laboral a las características del mercado, y a sus cambios profundos que operaron recientemente.

Desde diversos documentos estos organismos aconsejaron cambios en los contenidos educativos para alcanzar un marco progresivo de “equidad social”. Entre estos cambios postulan una noción “moderna” de ciudadanía y una adecuación de los contenidos educativos al mundo del trabajo. Se proponía establecer vínculos entre los componentes de la educación formal y las necesidades del sector productivo empresarial, reformulando las capacidades y priorizando aquellas indispensables para la competitividad internacional.

En este marco el campo educativo incorpora terminologías del mundo empresarial. Se comenzó a utilizar dentro del mundo educativo términos como eficiencia, productividad y calidad. Se liberalizó el mercado escolar mediante un esquema de subsidios del Estado hacia las escuelas privadas, aumentando su número y polarizando la calidad educativa entre las escuelas que poseen condiciones óptimas y las que no poseen recursos. La educación quedó mercantilizada, en donde un sólo sector adquiere una formación de distinción menoscabando la idea de educación básica gratuita y generadora de igualdad de oportunidades.

Un ejemplo de esta mercantilización es el uso del término calidad educativa, término que asumió una fisonomía propia del ámbito empresarial. Este concepto pretende optimizar continuamente los resultados del “proceso productivo educativo” como lo hacen los círculos de control de calidad empresarial. Filtrándose la lógica mercantil, la calidad se evalúa y se mide según criterios del mundo de los negocios, cuantificándola y mercantilizándola. Se busca comparar “calidades” educativas entre los alumnos y las distintas escuelas, resaltando la excelencia de algunos y movilizandolos competencias. Así la educación empieza a funcionar como un campo de prueba cuyo objetivo principal es la selección de los mejores (Gentili 1994:55).

La educación de calidad queda propuesta sólo para una minoría, la encargada de tomar decisiones por los demás. Pero esto no es todo, el romance entre la educación y las exigencias del mundo empresarial se fortaleció con la implementación del régimen pedagógico de competencia. Este régimen complementó la regulación identitaria y la adaptación de los jóvenes al mercado laboral y a

sus pésimas condiciones. Según documentos oficiales (Mantilla y Gutiérrez 2004:21) “un currículo basado en competencia responde a las necesidades sociales actuales, de formular perfiles flexibles, tanto para la productividad como para la ciudadanía”. El documento plantea que la construcción de los conocimientos de los alumnos (las competencias) se producen en la práctica concreta, es decir en el mundo laboral, y su enseñanza es una tarea conjunta entre las empresas, trabajadores y educadores. Ya no se adquieren únicamente en la formación escolar, sino también mediante la experiencia ante situaciones adversas.

Al igual que su par, el régimen de competencia laboral, sus componentes son los saberes teóricos del campo académico; el “saber hacer”, es decir el saber aplicar estos conocimientos; y el “saber cómo ser”, saber como integrarse en un contexto social determinado. Las competencias pretenden producir en el alumno un “conocimiento generador”, en el que por un lado no simplemente aprenda a acumular información, sino que “reflexivamente” la haga comprensible y aplicable a diferentes situaciones. Y por otro, se proyecta que el propio alumno sea el encargado de construir el conocimiento, proponiendo un predominio de los conocimientos procesales sobre los contenidos teóricos.

Además un desempeño competente integra a las subjetividades de los alumnos la formación de habilidades, destrezas, actitudes y valores. El régimen pretende imbuirse en el entramado de percepciones, sentimientos y emociones con el fin de regular las actitudes para aplicarlas en situaciones problemáticas del ámbito laboral. El documento de competencias destaca actitudes que el capital exige actualmente a los trabajadores, como la creatividad, la eficacia, la calidad, la seguridad y la productividad. Es necesario para la adquisición de estas actitudes, no tanto poseer capacidades intelectuales, sino asumir una disposición personal y emocional. La pedagogía por competencias propone “estrategias motivacionales” para integrar al conocimiento con la motivación, las actitudes y los afectos, a fin de sensibilizar al estudiante con lo que va a aprender. Según los documentos, las estrategias afectivas sirven para condicionar y mejorar el aprendizaje (Mantilla y Gutiérrez 2004:36). Estas estrategias, en las que se cita el control y uso del tiempo, la organización del ambiente de estudio, el manejo y el control del esfuerzo, las actitudes de hábitos de estudio, buscan regularizar formación de los individuos a fin de que se controle y se regule a sí mismo. Así estas estrategias buscan formar personas perseverantes, con “iniciativa, responsables, flexibles, independientes, con motivación y tolerancia a las frustraciones” (Mantilla y Gutiérrez 2004:3). Un buen estudiante es capaz de ajustar su comportamiento (lo que piensa y hace) a la exigencia de una actividad o tarea encomendada por el profesor y a las circunstancias y vicisitudes en que se produce las demandas.



Así la implementación del régimen de competencias activa desde las instituciones escolares dispositivos de regulación de las sensaciones y mecanismos de soportabilidad social que manejan las aspiraciones, los deseos y los afectos de los sujetos para volverlos productivos al capital.

Tempranamente desde la educación se diseñan “subjetividades preparadas” para afrontar e internalizar las exigencias y las frustraciones propias del ámbito del mercado. Sin embargo, al trabajar con emociones, los resultados del diseño no se producen mecánicamente, sino que dependerán de la participación de los sujetos que intervienen en esta política (pedagogos, directores, profesores, trabajadores y alumnos) tanto como de las exigencias de competitividad que impone el capital en cada región. La lucha por las sensibilidades se vuelve incierta y queda tirante entre las regulaciones de sentimientos y comportamientos, las continuas extorsiones y resistencias de la clase que vive del trabajo.

## Bibliografía

- Collado P. (2007). Avatares del trabajo y los trabajadores en el nuevo siglo. Una lectura sociológica de los procesos de transformación laboral desde y para América Latina. Centro de Documentación de Estudios Latinoamericanos. San Juan.
- Gentili P. (1994). Proyecto neoconservador y la crisis educativa. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.
- Lichtenberger, Y. (2000) Competencia y calificación. Cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. Documento PIETTE CONICET. Buenos Aires
- Mantillas M. y Gutiérrez N. (2004). Proyecto de articulación entre la Universidad Nacional de Cuyo y el Nivel Polimodal de la Provincia de Mendoza.
- Scribano A. (2007). ¡Vete Tristeza ... Viene con pereza y no me deja estudiar! ... Hacia una sociología del sentimiento de impotencia. *En Luna Zamora Rogelio y Scribano Adrian (comp.) Contigo Aprendí. Estudios sociales sobre las emociones.* Editorial Copiar. Córdoba.
- Tanguy, Lucie. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. *En Enrique de La Garza Toledo y Julio César Neffa (comps). El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro.* CLACSO.