

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Políticas educativas y certificación de competencias: discursos políticos o realidad de las formas de trabajo

Dra. Elodie Ségal

I. Originalidad de la propuesta

En todos lados, la competencia es considerada como un imperativo de frente al desarrollo de una economía del conocimiento y se ha convertido en un punto de referencia central dentro de las esferas del trabajo y de la capacitación. En efecto, ella es utilizada para definir las normas de calificación en términos de niveles y de contenidos que puedan reflejar las necesidades de las empresas y se traduce en objetivos para los sistemas educativos y de capacitación profesional, inicial o continúa. Las organizaciones internacionales, como la OCDE, también ejercen una gran influencia. En ambos lados del Atlántico, las reformas en marcha dentro del ámbito laboral y del ámbito de la capacitación traen consigo similitudes. En Europa, los Estados Unidos, Quebec o en América Latina, los dispositivos de concertación impulsan el desarrollo normalizado de las competencias de la mano de obra más allá del empleo ocupado. En el mismo tiempo en nombre del empleo, las instituciones educativas son incitadas a formar individuos más competentes que individuos con más conocimientos.

El carácter multiforme de las transformaciones en curso hace un llamado a realizar un diagnóstico de la situación del debate sobre los cambios y sobre las preguntas que de ellas se generen. Se trata especialmente de saber si este vasto movimiento corresponde a una extensión de las perspectivas « adecuacionistas » surgidas de la posguerra o se trata de una renovación de sus principios. En particular, me preguntare si este movimiento trae consigo una perspectiva de la educación y del trabajo susceptible de dar respuesta a las exigencias de movilidad de la mano de obra requerida por la economía del saber. Dentro de esta perspectiva, le propongo realizar un diagnóstico de la situación del debate en América Latina sobre las políticas de certificación alrededor de las competencias y, sobre todo, ubicar a México dentro de este debate. Adicionalmente, propongo dar claridad a esta investigación a través de una encuesta de campo dentro de dos sectores del empleo propios de México: la salud y la industria del turismo. El objetivo es de proponer contenidos objetivos a las competencias que requiere la nueva economía de la información y de la comunicación y ofrecer a una institución como la secretaria de la educación nuevas técnicas para certificarlas.

II. Antecedentes

Dentro de una investigación que llevé a cabo para el Ministerio de la Educación Nacional y de la Investigación de Francia, el cual financió mi doctorado, puse en cuestión el contenido de las competencias llamadas “relacionales” para la población de asalariados de la industria manufacturera¹. Mi interés residía en reflexionar sobre la formalización de competencias, las cuales frecuentemente pertenecen al campo de lo no palpable y de lo personal. La hipótesis consistía en indicar que si las cualidades personales tienen un peso sobre la construcción de competencias, ésta última depende todavía más de las dimensiones técnicas, organizacionales y de conocimiento del mercado que la empresa pone a disposición de los asalariados a través de la organización material e inmaterial del trabajo. El desempeño global de la organización que conduce a un desempeño colectivo, por lo tanto, intervendría igualmente en la elaboración de competencias de asalariados conjuntamente con sus capacidades de juicio, sobre las cual es parecen centrarse de manera exclusiva ciertas teorías de la empresa².

El aspecto organizacional y el aspecto técnico de las competencias relacionales no podrían comprenderse sin inscribirlos dentro del deslizamiento del modelo de la calificación del puesto de trabajo hacia el modelo de la competencia, objeto de mi tesis. En efecto, la degradación de la entrada al trabajo, el sometimiento de los asalariados a competir entre ellos y la desestabilización de certificados de estudios va a alterar las exigencias en el seno de la empresa³. Se requiere de los asalariados comprobar su autonomía, iniciativa, compromiso y capacidad para innovar, aún antes que las condiciones de trabajo se flexibilicen. Al adoptar una perspectiva comparativa sobre una veintena de multinacionales, puse al día un proceso de racionalización del trabajo que se aplica a la subjetividad. No es cuestión entonces de una racionalización de los puestos de trabajo, más bien se trata de una racionalización del mismo asalariado a través de la formalización de lo que él establece de manera efectiva dentro de su actividad.

II. Resultados y fundamentos teóricos

Con el fin de comprender estas transformaciones, me apoyé en dos ejes teóricos: por una parte, un análisis de las transformaciones de la relación entre capacitación y empleo; por otra parte, un acercamiento teórico que se alimenta de las controversias entre Friedmann y Naville alrededor de la calificación y entre Y. Schwartz, Ph. Zarifian y M. Stroobants alrededor de la competencia.

1. Metodología científica

Con el fin de ofrecer un riguroso marco para el análisis de la noción de la competencia relacional, me apoyé en el examen de un conjunto de revistas de ciencias sociales

¹ Ségal É., « *Les compétences dites "relationnelles"* » : *quel contenu, quel apprentissage, quelle place ?* », Paris, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Coll. CPC documents, 2005, 140 p.

² Combes M.-C., « La compétence relationnelle : une question d'organisation », *Travail et Emploi*, n°92, 2002, pp. 5-18.

³ Alaluf M., *Le temps du labeur : Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Édition de l'Université Libre de Bruxelles, 1986.

dedicadas al análisis del trabajo⁴. Evidentemente, tuve que hacer selecciones arbitrarias; pero me pareció necesario tener un enfoque desde las disciplinas vecinas. Este paso me permitió poner de relieve tres paradigmas específicos en las ciencias sociales respecto al análisis de las competencias “relacionales”: el paradigma naturalista, el técnico organizacional y el crítico.

Describí de manera monográfica una veintena de “talleres de competencias” dentro de los sectores metalúrgico, del automóvil, químico, agroalimentario y aeroespacial⁵. Mi puesto de prácticas en la empresa Danone Francia, me permitió involucrarme directamente en la construcción de herramientas de competencia. Sin embargo, el objetivo antes que todo fue proponer líneas transversales a los talleres o centros de trabajo estudiados. Esta investigación cualitativa comprende una serie de entrevistas formales (n=81) e informales dentro de 22 grupos industriales. De igual forma, enumeré las posiciones de expertos fuera de la empresa (consultores, sindicatos, representantes patronales).

2. Fundamentación teórica

A. Una sociología de la relación entre capacitación y empleo

Para interpretar estas nuevas exigencias, me situé en el marco de los trabajos impulsados por Lucie Tanguy, quien invita a una lectura conjunta de las problemáticas del empleo con la de la capacitación⁶. En efecto, la lógica de la competencia ha trastornado el sistema francés de relaciones profesionales entre el sistema de capacitación y el sistema de trabajo hacia una mayor integración. Mientras que la calificación separaba los dos sistemas alrededor de los certificados de estudios, la lógica de la competencia busca a rearticular los dos mundos. Ella se fundamenta sobre la idea de la empresa estudiante, de la organización capacitadora, de los individuos que se capacitan en el lugar de trabajo. Así, la empresa se convierte en un lugar de capacitación que desestabiliza las garantías colectivas (salarios, negociaciones colectivas, papel del Estado) alrededor de un certificado escolar. Por supuesto se trata del resultado de un largo trayecto: la creación en 1985 de preparatorias profesionales con la aparición de la noción de “competencia adquirida en la empresa”, la Ley de 1992 sobre la validación de la experiencia profesional (equivalencia de una parte del certificado escolar por la experiencia laboral), la ley de modernización social de 2002 con la validación de experiencias (integralidad de un certificado escolar por la experiencia laboral). Los riesgos que introduje con antelación en mi tesis son múltiples: el interés de los patrones

⁴ **Reves de sociologie nationales et internationales** : *Sociologie du travail, Travail et Emploi, Revue française de sociologie, Formation Emploi, Éducation permanente, Cahiers internationaux de sociologie* ; **Reves de gestion** : *Revue de gestion des ressources humaines, Revue française de gestion* ; **Reves d'économie** : *Revue d'économie industrielle, Revue économique, Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme* ;

⁵ Xerox France, Renault, PSA, Microelectronics, Usine Coca Cola Bergues, Thomson Télévision Angers, Ajinomoto Euro Aspartame, Entreprise Sollac, Pechiney, Vibrachoc, Thales, Blédina, LU France, Danone Belgique, Danone Espagne, Opavia, Danone Italie, Linneo, Usine de Sant Hilari, Rhodia, Ervaf.

⁶ Tanguy L. (dir.), *L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation Française, 1986.

a limitar las garantías colectivas que “arman” a los asalariados frente al empleador⁷, la “validación constatación” en detrimento de la trayectoria de capacitación, utilización de la mano de obra joven, bajo el pretexto de someterla a capacitación (costumbre apartada del aprendizaje), la desestabilización del mercado de trabajo.

B. Por una visión patrimonial de la competencia

Adicionalmente, el análisis de las cualidades movilizadas por los asalariados dentro de la actividad del trabajo se encuentra en un impase teórico, el cual he puesto en cuestión. Se ha vuelto corriente hacer una distinción entre dos grandes y opuestos paradigmas⁸. El primero, llamado “substantialismo”, reagrupa aquellos análisis que toman seriamente la hipótesis del vínculo estrecho entre el contenido de un trabajo y la calificación. Impulsado por Friedmann, el CEREQ ha también trabajado durante años dentro de esta perspectiva⁹. El segundo paradigma, llamado “relativista”, se inscribe dentro de la tradición de investigación impulsada por Naville, quien al contrario postula que no se puede deducir la calificación establecida a partir del sólo contenido del trabajo. La calificación sería más bien un reflejo de las condiciones sociales y colectivas de la producción, así como de las relaciones sociales capitalistas. Estos dos paradigmas establecieron una suerte de inconsistencia alrededor de la noción de calificación, lo cual ha permitido a la noción de competencia y a las formas de individualización del trabajo que la acompañan imponerse dentro de la empresa. Efectivamente, el análisis substantialista de la competencia a dado lugar a una pluralidad de microanálisis que alimentan el enfoque administrativo en lugar de deconstruirlo. En sentido inverso, a pesar de sus virtudes críticas, los análisis relativistas no han permitido una verdadera definición de la noción de competencia valorizada en la empresa. Sin embargo, esta necesaria manera de criticar la noción de competencia la condena incluso a permanecer vacía de todo contenido. Es dentro de esta brecha que se sitúa mi análisis. Pienso que es posible e incluso necesario proponer una lectura crítica de la noción de competencia y sobre todo de la evaluación de las calidades morales en su derredor, todo ello deconstruyendo esta noción y objetivizándola. Mi tesis fue la oportunidad para articular tanto la dimensión substantialista como la relativista dentro de una visión patrimonial de la competencia. El asalariado detentaría por lo tanto una competencia, como un patrimonio individual, pero que sería el fruto de múltiples factores¹⁰: su capacitación, su trayectoria social, sus gustos e intereses, las relaciones sociales capitalistas en un momento dado, etc. Por lo tanto, ubico mis trabajos dentro de una posición que tiene el objetivo de integrar una deconstrucción de la competencia como herramienta de la administración de los recursos humanos y de una formalización de los cambios que se

⁷ Bourdieu P., Boltanski L., « Le titre et le poste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, 1975, pp.95-108.

⁸ Campinos-Dubernet M., Marry C., « De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification. Quel rapport à la formation ? » in Tanguy L. (sous la dir.) *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, Paris, La Documentation Française, 1986, pp. 197-232.

⁹ Monchatre S., « Les avatars du modèle de la compétence. L'exemple d'un site de la sidérurgie », *Formation Emploi*, n°77, 2002, pp. 51-68.

¹⁰ Ségal É., « Dépasser l'opposition entre substantialisme et relativisme dans l'analyse de la qualification et de la compétence », in J.-P. Durand, W. Gasparini, coord., *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Paris, Octarès, 2007, pp. 176-185.

llevan a cabo a nivel del puesto, de la actividad de trabajo, de la relación salarial y del sistema productivo.

III. Ampliación de la investigación

1. Las competencias, enfoque pluridisciplinario e internacional

Desde el final de mi tesis, me integré con el Departamento de Estudios Institucionales (DESIN) de la UAM-Cuajimalpa, México. La problemática de la competencia se encuentra en el centro del proyecto del DESIN con la originalidad de desarrollar un enfoque pluridisciplinario entre economistas, juristas y sociólogos. Los enfoques internacionales son privilegiados, sea que vengan de Europa (España, Francia, Suecia, Alemania), sea de América Latina (Brasil, México) o de los Estados Unidos. De manera general, la problemática planteada por el DESIN es el análisis de las regulaciones eficaces y legítimas propicias al desarrollo de las instituciones de un país. En este sentido analizar la gestión de la competencia permite de proponer propuestas dentro de las reformas educativas en la problemática de México.

2. Apertura al sector servicios (público y privado)

Paralelamente, continúo involucrándome en las actividades en torno a la DEGESCO, en el seno del Ministerio de la Educación Nacional de Francia. Dentro del Centre Pierre Naville (Université Paris Este), Francia, coordiné una investigación orientada a construir sociológicamente el objeto denominado “trabajador de servicio”, con el fin de comprender cuáles son las calidades requeridas en esta forma de actividad. Este estudio analiza la prestación de servicios bajo dos aspectos: su aspecto relacional y la producción de mercancías particulares que de ella emanan. Analizar la prestación de un servicio como una actividad inscrita dentro de las relaciones de producción permite proponer una pirámide de servicio que toman en cuenta tres tipos de relaciones: la relación salarial, la relación de venta y la relación de servicio. La hipótesis central consiste en afirmar que estas tres relaciones estructuran la movilización por parte de los asalariados de competencias específicas que se trata de rechazar. La encuesta de campo consiste en efectuar una comparación de lo privado y lo público. Se lleva a cabo una encuesta cualitativa en el sector de la salud, dentro del sector social y médico-social, la venta y la logística. La realización de un cuadro de competencias específicas permite abrir varias pistas para precisar sus contenidos dentro de las referentes de certificación.

IV. Propuesta de investigación en dos tiempos

1. Primero tiempo: la normalización de las competencias: lo que está en juego en la interfase de la economía y de la educación

Por todas partes, la competencia tiende a ser considerada como un imperativo frente al desarrollo de una economía del conocimiento, la cual necesita la generalización de un

trabajo a la vez inteligente y flexible. Ella sería un factor decisivo para la competitividad de las empresas, y convertida en tributaria de innovaciones que suponen cambios recurrentes de productos, tecnologías, de posicionamiento dentro de la competencia del mercado. La capacidad de las empresas para construir y para movilizar las competencias pertinentes dentro de un contexto en transformación permanente, se convierten en un desafío que las regulaciones estatales se dedican dentro del cuadro de reformas recomendadas por los análisis de las organizaciones internacionales. Estos análisis tienen, como punto en común, sugerir un cierto número de puntos de acercamiento entre la educación y el empleo, así como entre la capacitación inicial y la continua, las cuales se inscriben dentro de las problemáticas variables según los contextos sociales.

El primer año concentraremos nuestra investigación sobre el estado actual de las organizaciones y de las políticas alrededor de la competencia. Con el fin de situar a México dentro de los países de América Latina, vamos a beneficiarnos de la colaboración con otras instituciones.

A. Apoyo universitario en América Latina

Para profundizar en el análisis del posicionamiento de México en América Latina, necesitamos apoyos de universidades latinoamericanas. Contamos con el apoyo de dos investigadores: Álvaro Durán en Bogotá, Colombia, y Juan Cristóbal Cox en Santiago de Chile. Los dos poseen un perfil entre la sociología del trabajo y la sociología de la educación; ambos están actualizados en cuanto a los debates sobre cuestiones de competencia. Álvaro Durán es el director de Investigación en la Secretaría de Educación (Cf. CV, Anexo 1). El Dr. Durán nos proporciona las posibilidades y los contactos para obtener información sobre lo que el gobierno y las empresas realizan en materia de políticas educativas y de capacitación. El Dr. Cox (Cf. CV, Anexo 2) es investigador en la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Este país promueve la lógica de la competencia y existe un campo de investigación importante sobre las temáticas.

B. Apoyo institucional a nivel internacional

La Aislf (Asociación Internacional de Sociólogos de Habla Francesa) y especialmente el CR 25 (Comité de Investigación número 25), en Francia, están construyendo una red en torno a las competencias y las relaciones profesionales. Por el momento, han llevado a cabo investigaciones sobre Europa y Canadá, pero están abiertas a recibirnos con el fin de ampliar sus perspectivas. Tenemos el apoyo de su coordinadora, Sylvie Monchatre, para participar e incluir mis investigaciones dentro del comité.

C. Apoyos institucionales a nivel nacional

El CEREQ en Francia (Centre de Estudios e Investigación sobre la Calificación) nos reitera su apoyo para estudiar el estado de los procesos de certificación en el país. Ellos han trabajado con el CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) de México desde 1995 hasta 2006. Posteriormente, el CONOCER decidió acercarse a la perspectiva del NVQ's anglosajón. El CEREQ y más específicamente su oficina de relaciones internacionales están interesados en proporcionarnos información, contactos y apoyo institucional para nuestros proyectos.

El objetivo final será producir una cartografía de las grandes instituciones y sobre todo de los posicionamientos alrededor de la competencia. Observaremos las influencias y las negociaciones existentes en torno a las políticas educativas y las consecuencias sobre las políticas de capacitación.

2. Segundo tiempo: proyecto sobre la objetivización de las competencias (sector hospitalario y de la hotelería)

El segundo año será consagrado a la conducción de un estudio de campo, con el fin de verificar si efectivamente los asalariados, dentro de las actividades de trabajo, detentan nuevas competencias que se puedan integrar a las políticas educativas.

Propongo articular alrededor del objeto competencia una interrogante en dos tiempos. La primera consiste en analizar los cambios organizacionales¹¹ (las recomposiciones: el tiempo de trabajo, el trabajo en equipo, los modos de administración del tiempo, la administración a través de la informática, la utilización de las TIC, las presiones inducidas por el estrechamiento del mercado de trabajo, los criterios de administración y de productividad). La segunda permite dar un punto de referencia a la construcción o no de competencias específicas (dar un punto de referencia a los espacios de capacitación, de aprendizaje, etc.). El objetivo final será ofrecer una tipología de las competencias necesarias dentro de las actividades de servicio que, en caso de ser diferentes, son también atravesadas por las mismas lógicas y por los modos de organizaciones comparables.

A. Estudio comparado de las competencias de servicio; el caso del sector hospitalario y de la hotelería.

De manera indirecta, se trata de una voluntad comparativa de los sectores privados, más remuneradores, respecto al sector público o el no lucrativo. Las familias de oficios que propongo estudiar son, por una parte, los asalariados los más cercanos al trabajo efectivo (relación entre cliente y patrón) y, por la otra, el personal directivo. Este doble

¹¹ Greenan N., Mairesse J. (dir.), « Réorganisations, changements du travail et renouvellement des compétences », Presses de Sciences Po, *Revue économique*, vol. 57, n°6, 2006.

punto de vista, el del practicante y el del administrador, me parece indisociable de un enfoque organizacional de la competencia. Tres hipótesis estructuran este proyecto.

B. Hipótesis 1 – Influencia de las especificidades del mercado y de las competencias transversales

Propongo evidenciar las competencias específicas de servicio que despliegan los asalariados para adaptarse a las transformaciones provocadas por el movimiento de racionalización que atraviesa el sector servicios. Éste es fuertemente empujado por la financiarización de la economía. En este contexto, la confrontación de dos sectores, aparentemente opuestos, pone en evidencia las exigencias de rentabilidad que racionaliza estas actividades y la lógica de reducción de costos que las atraviesa. Por otro lado, es sorprendente observar a qué punto son cercanos los medios para alcanzarlo. Dentro de estos dos sectores, deseo colocar por delante la influencia de las TIC, las lógicas administrativas, la administración de la calidad, la creación de polos de actividades, la administración de flujos, etc. Más precisamente, propongo trabajar sobre la noción de cliente. Ello permitirá probar la hipótesis, según la cual, el lugar que éste último cambia la manera como se ejerce una actividad de servicio y hoy requiere desplegar **competencias transversales**.

C. Hipótesis 2 – Las transformaciones de la relación salarial y de la co-construcción de competencias colectivas

El estado de la relación entre capital y trabajo hoy conduce a negar el aspecto técnico de las actividades de servicio, para limitar el reconocimiento y, por lo tanto, de la remuneración de los asalariados. Me gustaría establecer por delante el aspecto técnico de las competencias de servicio al deslizar el enfoque a nivel de las calidades técnicas y organizacionales. Abordar la prestación de servicio a través de la relación salarial conduce, por una parte, a una descripción de las competencias individuales y, por el otro, a la descripción de las competencias colectivas. Por otro lado, a pesar del lugar que el individuo ocupa dentro de los análisis del trabajo, su dimensión colectiva resta ineludible¹². Esta última es atravesada por diversos aspectos, como la técnica, la capacitación, el aprendizaje, la experiencia, las relaciones jerárquicas, etc. Por lo tanto, consistirá en comprender la influencia para el reconocimiento de las **competencias colectivas**.

D. Hipótesis 3 – La relación de servicio y las competencias sociales

Aquí propongo aprehender las competencias de servicio a través de un sesgo más subjetivo. No obstante, el objetivo será no dejar caer en un escollo las concepciones psicologizantes para volver a proporcionar un contenido propiamente sociológico o social a las diferencias interindividuales. Cuando se niega la dimensión técnica,

¹² Gheorghiu M. D., Moatty F., « La dimension collective du travail : approches monographique et statistique », in J.-P. Durand et W. Gasparini (coord.), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès, 2007, pp. 233-244.

objetivable y la capacitación dentro del reconocimiento de las calidades de trabajo, se deja más espacio a la falta de transparencia, a las desigualdades y a la inducción de los individuos a la competencia entre ellos. Intentare aquí comprender la manera como las competencias de servicio son producidas por las instituciones y qué recursos son utilizados por los individuos para responder a ello. Estudiaré cómo, dentro de las experiencias sociales individuales, los asalariados encuentran los recursos para ponerse al servicio del otro, al trabajar particularmente sobre la noción de las **competencias sociales**.