

APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS EN EL SENA¹

EL "CONSENSO" INTERNO SOBRE LAS COMPETENCIAS

"El impacto sobre los requisitos y desempeños laborales transforma la noción misma de calificación y su estructura (...) produciendo traslapes en los contenidos de las ocupaciones que no permiten su diferenciación radical como en el pasado, ni la definición de oficios, ramas profesionales, niveles de calificación, etc., definiciones que (...) pasan ahora a convertirse más en un intento de permanencia del sector empresarial y de las instituciones reguladoras del mercado de trabajo para no verse abocadas a un cambio radical de paradigmas ..."

"El análisis y desarrollo de los conceptos sobre formación basada en competencias y la experiencia obtenida en estudios iniciales, muestran la conveniencia de tomar como áreas de objeto de análisis, sub-áreas de desempeño definidas con base en la afinidad por tipo o naturaleza del trabajo, a partir de las 9 áreas de desempeño definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones".

Pese a que ambas hacen parte de escritos que sustentan la formación basada en competencias laborales, las anteriores citas suscriben tesis contradictorias a cerca de las implicaciones que en los conceptos mismos sobre las competencias tendrían los cambios en el contenido del trabajo, cuestión cardinal para nuestra institución.

No es necesario profundizar en que lo argumentado en una cita es la negación de lo que sostiene la otra. Más aún, en la primera se acusa sectariamente a quienes "diferencian" las ocupaciones (como los que suscriben la segunda), de hacerlo de manera interesada y para defender el status quo. Al parecer su gran pecado es creer que en este país todavía se puede hablar de ocupaciones, oficios, ramas profesionales y niveles de calificación y, para colmo, hacerlo no porque en nuestra sociedad efectivamente existan (como existen también en las sociedades más industrializadas) sino únicamente "para no verse abocados al cambio de paradigma".

¹ COTIDIANIDADES 20. Octubre de 2001

Sin embargo, lo que nos interesa subrayar inicialmente no sólo es la contradicción de bulto sobre asunto tan importante, sino sobre todo, que la procedencia de ambas tesis es una misma, esto es, la Dirección General de la entidad, su nivel jerárquico más alto y centralizado². Y que tal contradicción no obedece a una especie de democrático “pluralismo” doctrinal, conveniente a la autonomía académica, sino que deriva precisamente de lo contrario: la adopción de este enfoque tiene que ver con una imposición. Lo que explica por qué sobre esta cuestión crucial (la utilidad de las áreas de desempeño definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, actualizada en reciente estudio del SENA) se presente tamaña disparidad al interior de la alta dirección.

Otras diferencias en la literatura especializada, tienen que ver con el carácter mensurable y transferible de las competencias, cuestión igualmente fundamental para el quehacer de las instituciones educativas: “... apoyados en la miopía social constructivista, para la cual cada sujeto viene a un mundo virgen, sin historia ni cultura, donde todo está por construirse individualmente, se llega a afirmar bizarramente: ‘las competencias ni se enseñan, ni se aprenden’. Luego, (...) resultan cerradas ante procesos educativos”, según sostiene Miguel de Zubiría en “Las pruebas de Estado y la evaluación por competencias”³.

Hay, empero, coincidencias muy notables y frecuentes en otros aspectos. Casi todos los autores que sustentan las competencias laborales concuerdan en presentarlas como un requerimiento para la mejor inserción en el fenómeno de la globalización; como una contribución al progreso y a la calidad de la formación profesional, en tanto la acercaría al mundo de la producción, dotándola de mayor pertinencia y permitiendo su flexibilidad, según se repite insistentemente.

Coinciden también en señalar el carácter polisémico del término, al punto de casi justificar todas las acepciones de los agentes internos y externos, aunque acusen escaso rigor conceptual. Así, se transcriben como definiciones de competencias, entre otras la siguiente: “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. Pero como ese “algo

² La primera cita corresponde a un documento SENA-CORPOEDUCACIÓN y la segunda a la División de Estudios Ocupacionales.

³ Revista Educación y Cultura No. 56, marzo de 2001.

más” no ofrece mayor acercamiento al concepto, se insiste entonces en situarlo “a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas”, para terminar aceptando como definición lo que realmente son ejemplos o tipos de competencia⁴. Con frecuencia tales referencias son realmente una transcripción de lo que dicen los diccionarios al respecto (Larouse incluido) sin precisar su sentido histórico, tanto en los actuales momentos, como en su período inicial, cuando la psicología de las “facultades” del Siglo XVII, acuñó el término. El profesor Guillermo Bustamante sostiene que se pretende presentar como actual lo que es una elaboración de otrora, con el fin de ignorar el sentido histórico de la “noción”:

“Los discursos portadores del término, cuando irrumpen en el ámbito educativo, hablan como si las ‘competencias’ siempre hubieran debido preocupar a la educación; y gran parte de la comunidad educativa no se pregunta por qué aparece la palabra, ni por qué antes no era importante, sino que cree descubrir con ella una falta en el pasado, incluso la explicación de por qué ciertas fallas siempre habían persistido... hasta hoy, que felizmente serán superadas, pues ya hemos puesto a circular la palabra.

No obstante, esa es una manera como se presenta todo discurso que oculta sus condiciones históricas de producción, a las que está estructuralmente ligado. En los campos disciplinares la historia es la manera de existencia de los conceptos, ya que no se trata allí de descubrir el mundo, sino dialogar con un mundo previa e inevitablemente interpretado. En cambio, en el contexto educativo no parece pertinente recordar el hecho de que las palabras también tienen historia, que responden a mundos históricamente determinados, que hay procesos discursivos para ‘normalizar’ una palabra, un enunciado, una perspectiva; que hay intereses y que hay conflictos de intereses” (subrayado en el original)⁵.

“Estos malabarismos etimológicos son el último recurso de la filosofía idealista. Se pretende que valga, no lo que las palabras significan con

⁴ Ya Platón, en su Teeteto o de la ciencia, reclamaba tal rigor al precisar lo que era una definición: “Sin embargo, Teeteto, no era eso lo que se te preguntaba; no se trataba de saber cuál era el objeto de las ciencias ni cuantas ciencias hay. La pretensión al interrogarte, no consistía en que nos enumeraras las ciencias, sino en saber lo que ella es”.

⁵ Ver “LAS COMPETENCIAS: vino viejo en odres nuevos”, Revista Educación y Cultura No. 56, marzo de 2001.

arreglo al desarrollo histórico de su empleo real, sino lo que deberían denotar por su origen”, diría Engels en ocasión similar⁶.

En nuestra opinión, es pertinente indagar por la definición e implicaciones actuales de las competencias laborales. Y hacerlo partiendo, no de una “suma” de las distintas “definiciones y opiniones” de los funcionarios de turno en sus distintos niveles, con las de los empresarios y agentes del gobierno.

También la “flexibilización laboral” obtiene un sentido histórico concreto en la Colombia de octubre de 2001. A fin de conocerlo no podemos volver al Larouse, para buscar la acepción que más nos satisfaga, ni hacer una encuesta entre los actores del mundo del trabajo, o elaborar la que a bien tengamos. Ni siquiera se trata de indagar por los acuerdos suscritos con el FMI (léase imposiciones) en décadas anteriores, cuando la “flexibilización laboral” adquirió la forma de la Ley 50/90. Hoy el término tiene otra significación, acorde a los nuevos requerimientos del capital transnacional, que reclaman el desmonte de las parafiscales “sociales” (“laborales”, dicen algunos), a fin de liberar recursos para pagar las deudas contraídas con el sector financiero, según se desprende de estudio de FEDECAJAS.

La comparación es pertinente desde los trabajadores no sólo para ejemplificar el carácter político de tales definiciones, sino también porque la “competencia laboral” es otra forma de regulación laboral. En “El Estado del Arte de las Competencias Laborales o Esenciales” se lee, a páginas 10 y 11:

“Corpoeducación inscribe el surgimiento de las competencias laborales en la necesidad de regulación del trabajo en los nuevos ámbitos de la globalización...

“Mertens considera que el surgimiento de la competencia laboral como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, guarda relación directa con...” (Subrayamos).

Aún no se ha explicado suficientemente a los servidores del SENA y menos a los trabajadores colombianos, esa dimensión de la competencia laboral como

⁶ Federico Engels en “Ludwig Feuerbach y el Fin de la Filosofía Clásica Alemana”.

nueva forma de “regulación” del mercado de trabajo. Y pretenden que la discusión se ubique sólo en la técnica y la metodología de la competencia, no en aquella otra dimensión, por excelencia política. A estas alturas, bien podríamos introducir algunas preguntas complementarias relacionadas con la existencia de la institucionalidad conocida, incluido el mismo Servicio Nacional de Aprendizaje, el modo de formación así denominado y el contrato que le es propio, pues en la concepción de quienes detentan la capacidad de legislar al respecto, la certificación de la competencia será la condición necesaria y suficiente para ingresar al mercado laboral, y la formación está concebida en función de la que hoy denominan continua, a la que están enderezados los mayores esfuerzos, más que a la formación inicial

Conviene insistir en todo caso, en el interrogante general que insinuamos desde las primeras líneas. Pues no está claro cómo puede llegarse al contrasentido de no tener consenso acerca de la “definición” sobre las competencias laborales y ni siquiera si para efectos de su aplicación en el SENA debemos partir de la clasificación de ocupaciones, pero sí estar de acuerdo en que la entidad debe hacer formación basada en competencias laborales y en el menor plazo posible. Similarmente se ha indagado a la educación en general: si fuera cierto que las competencias “ni se enseñan ni se aprenden”, ¿cómo puede la educación basarse precisamente en tales competencias?⁷.

En semejante galimatías, a falta de consensos internos, de rigor conceptual y de suficiente ilustración, se procede a formular los enunciados de las unidades de competencias. La situación se ha visto agravada por la creencia de que se pueden formar especialistas en la materia por el sistema de “cascada”. Tal vez debido a ello, a pesar del esfuerzo y dedicación de quienes atienden esa labor, de un total de 670 unidades de competencia inventariadas, tan sólo el 9% están bien formuladas⁸.

Y ya que en el escrito del SENA y CORPOEDUCACION se insiste en que algunas de las competencias más importantes son las que “inducen procesos de pensamiento lógico y sistémico”, procuremos indagar desde esta

⁷ Para el caso de las competencias laborales, el SENA ha sostenido que aquellas sí son transferibles.

⁸ Entre las restantes, encontramos algunas del siguiente tenor: Titulación T-8, 07,2,1, área 531-807: “Empujar, desgarrar y adecuar frentes de trabajo con equipo pesado en explotaciones mineras”.

perspectiva lógica, lo expuesto hasta aquí. Preguntémonos, por ejemplo, ¿por qué habría de mejorarse la calidad de la Formación de esta manera?. Queremos saber: ¿por qué la alta Dirección está de acuerdo en implementar la formación basada en competencias laborales, sin estar de acuerdo aún siquiera en la definición?

Desde tal perspectiva, tendríamos que colegir que la mejor explicación a lo hasta aquí comentado, sea la que se da en el citado artículo de Guillermo Bustamante. En él, se sostiene que las competencias tienen lugar a raíz de una imposición del Banco Mundial, más exactamente en una condición incorporada en un contrato con él suscrito en el año de 1991.

Ahora bien, podría pensarse que no toda imposición de los organismos financieros transnacionales resulta lesiva al interés nacional, y que ésta en particular le es conveniente. Restaría entonces hacer un razonamiento adicional, que venimos reclamando en todos los escenarios donde se discute el tema: más allá de las diferencias entre uno y otro enfoque y de su "novedad" metodológica, es necesario explicar dónde está el valor agregado de la nueva propuesta, dónde radica su aludida conveniencia. Sobra advertir que desde esta perspectiva "lógica", no bastará con señalar como "defensores del status quo" a quienes así preguntan.

En sentido contrario, hemos sostenido que la adopción de este enfoque no es conveniente, que es funcional a la creación de un sistema nacional que suplante y fracture las funciones rectora y ejecutora que hoy realiza el SENA, que desinstitucionaliza la Formación Profesional en Colombia y que deteriora la calidad de la misma.

Santiago de Cali, octubre de 2001