

Grupo 10: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo

Formas de selección de trabajadores: un análisis desde la sociología del cuerpo y las emociones de las demandas actitudinales de los clasificados en la provincia de Mendoza, Argentina

Diego Quattrini

CONICET CCT-Mendoza-INCIHUSA (Becario de posgrado) – Miembro del Grupo de Investigación sobre “Conflictividad social en la Provincia de Mendoza”

dquattrini@mendoza-conicet.gob.ar

1. Introducción

Los cambios y las transformaciones sucedidos desde la década del setenta del siglo pasado en el mundo del trabajo, la naturalización de los procesos de desregulación, flexibilización y privatización de las relaciones laborales, la continua innovación tecnológica y concentración del capital, los procesos de subcontratación y tercerización de la economía, entre otros, propiciaron, especialmente en ciertos segmentos de la economía, la introducción de nuevos conceptos en la producción, y la aplicación de nuevos criterios para gestionar la fuerza de trabajo. La emergencia de un nuevo paradigma tecno-económico fue ganando terreno, modificando los saberes y destrezas de los trabajadores, promoviendo nuevas demandas, cambios en el perfil de algunas profesiones tradicionales y la recalificación de algunas tareas (Carlés Fernández, 2000:7). Ante las nuevas condiciones de acumulación se promovió el diseño de un nuevo formato de reclutamiento, de formación y de exigencias de saberes y destrezas: el sistema por competencias laborales, que tuvo su anclaje en la teoría del capital humano. Esta nueva gestión empresarial operó en una primera instancia sobre los saberes de los trabajadores en las actividades productivas más modernas, pero luego logró una cierta difusión, gracias a la dinamización de complejos dispositivos ideológicos, llegando a incidir en la formación de las sensibilidades y los patrones de socialización de varios sectores de trabajadores.

Este trabajo buscara explorar los cambios que generó la implementación del paradigma de gestión por competencias, especialmente sobre las formas de normalizar y consumir la fuerza de trabajo, explorando algunos rasgos que presenta la extracción de la plusvalía energética y corporal en la provincia de Mendoza. Consideramos que esta gestión esta imbuida dentro de la batalla por regular las energías corporales de los trabajadores, asumida como una estrategia

de acumulación que se desarrolla tanto en el plano de las políticas de reproducción corporal (Scribano, 2010), como en las esferas política-cultural y en la técnica-organizacional (Figari, 2009)

La reflexión gira, en un primer momento, en torno al análisis de las implicancias sociales que poseen las nuevas pautas de estructuración sobre el proceso de formación de los saberes de los trabajadores y en los modos de dominación, considerando las consecuencias sobre los cuerpos, los comportamientos y las emociones. En un segundo momento se pretenderá ilustrar algunas de las particularidades que adquiere las competencias en la provincia de Mendoza (Argentina), a partir de la exploración de las formas de reclutamiento por competencias que realizan los empleadores en los avisos clasificados de empleos en el principal periódico provincial (Los Andes). Se realiza una breve presentación de las demandas por las competencias (preferentemente las llamadas “actitudinales”) que aparecen en los clasificados, tomando como referencia algunos datos preliminares alcanzados a partir de un relevamiento de avisos de reclutamiento en el periodo 2010. Se eligió realizar el rastreo y análisis de datos a partir de los clasificados, partiendo del supuesto de que los avisos del periódico aparecen como un espacio concurrido donde se encuentra demandada la media en cuanto al nivel de capacidad, destreza y agilidad o prontitud de fuerza de trabajo

Es importante remarcar que esta nueva racionalidad no se expandió de manera homogénea ni uniforme en todas las regiones ni en todos los sectores productivos, sino que se combinó con las especificidades de cada formación social y de los distintos modos de acumulación tradicionales. El resultado fue en la mayoría de las sociedades latinoamericanas una composición de situaciones socioeconómicas y productivas heterogéneas, con la propensión hacia una matriz dual fragmentada, entre un sector moderno de la economía que comenzó a adoptar paulatinamente nuevas prácticas empresariales y otro sector de carácter más tradicional. Esta dualización del mercado de trabajo refleja la presencia de formas heterogéneas de incorporación, entre trabajadores “formalmente incluidos” empleados en un sector dinámico y moderno de la economía, con nichos tecnológicamente más desarrollados que emplean un capital intensivo y que demandan saberes de carácter más cognitivos y mentales; y por el otro, trabajadores “informalmente incluidos”, precarizados, que se incorporan a actividades intensivas. Ambos sectores conviven en estas formaciones sociales en forma interconectada pero desigualmente insertos (Salvia y Vera, 2009:350)

2. El régimen por competencia laboral: Hacia una gestión del comportamiento de los trabajadores

Las competencias forman parte de un nuevo discurso empresarial hegemónico que proyecta nuevas formas de designar, valorizar y de apoderarse de los saberes que posee la fuerza de trabajo. Esta matriz de gestión fue promovida activamente desde los años noventa en América Latina y en el cono sur específicamente, por varios organismos internacionales, como fue el caso del Centro Interamericano de Formación Profesional (CINTERFOR), organismo dependiente de la OIT, el Banco Iberoamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial y la Fundación Chile (Fundación Chile, 2005). Estos organismos, a fin de difundirlas en toda la región, han realizado numerosos estudios para su desarrollo y su sustento teórico y metodológico, como también han apoyado la implementación y certificación de las competencias en diferentes sectores productivos. Además estas políticas contaron con el consentimiento activo de los Ministerios de Educación y Trabajo de numerosos países. (Riquelme y Herger, 2007:15)

El formato de evaluación por competencia promueve la especialización de las capacidades, ya no sobre una tarea específica, sino sobre un campo de saberes polivalentes. El antecedente teórico del sistema por competencia fue la teoría neoclásica del crecimiento económico del capital humano, desarrollada dentro del neoliberalismo norteamericano, cuyos exponentes fueron Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer.

Según la nueva teoría, el crecimiento no es generado principalmente por la acumulación de capital físico, del progreso tecnológico, de la ampliación de la fuerza de trabajo y de su jornada laboral, sino más bien está relacionado con la acumulación de un cierto nivel alcanzado de conocimientos. Es la fuerza de trabajo, analizada desde esta perspectiva, la que será un vehículo de conocimientos y capitales acumulativos. Por lo tanto se recomienda formar o acumular capital humano, adjudicando a cada trabajador, por ser poseedor de su fuerza de trabajo a asumirse (y a asumir su cuerpo) como una empresa que gestiona recursos y los dispone para producir. *“Los trabajadores se han convertido en capitalistas, no por la difusión de la propiedad de las acciones de las sociedades, como lo hubiera querido la tradición, sino por la adquisición de conocimientos y habilidades que tienen un valor económico. Esos conocimientos y habilidades son en gran medida parte del producto de la*

inversión y, junto con otras inversiones humanas, explican principalmente la superioridad productiva de los países técnicamente avanzados” (Schulz, 1972). El trabajador quedaría asignado por la perspectiva en la categoría de capital, siendo como una especie de "maquina", pero una maquina que no puede separarse de la humanidad que la porta, de su subjetividad, de su idoneidad. (Foucault, 2007:257)

Ahora bien, el crecimiento económico queda planteado como el problema de la renta del capital humano y desarrollado a partir de una gestión adecuada sobre este capital, es decir a partir de regular, promover y utilizar aquellos recursos presentados como humanos en tanto saberes y destrezas. El trabajador para este nuevo orden empresarial es un “empresario de sí mismo”, que hace una serie de gastos de inversión constantemente en sus saberes procurando mejorar su producción. Estas ideas traen como consecuencias la creciente mercantilización de múltiples esferas de la vida que antes permanecía fuera de la lógica mercantil (Soria, 2010:10); siendo la humanidad misma la fuente de la renta, las inversiones para acumular el capital humano serán muy variadas, en campos y dominios novedosos (Foucault, 2007:266). Estos campos van desde aspectos genéticos, hereditarios o fisonómicos corporales hasta aspectos adquiridos, donde se destaca la escolaridad y educación superior y la formación y capacitación laboral, pero también otros aspectos como la migración, aspectos de cuidado de la salud e inclusive más íntimos como la relación con los progenitores, la higiene personal, las relaciones de amistad o los gustos y los entretenimientos cotidianos y personales.

Herederas de la línea teórica del Capital Humano, el sistema por competencias propone asumir varios de sus postulados e invita a aumentar la apuesta sobre las formas de inversión y producción que pueda adoptar la fuerza de trabajo.

En primer lugar comparten la concepción de que es el propio cuerpo del trabajador transformado en fuerza de trabajo, quien en su idoneidad pone a disposición, integra y moviliza saberes de diferentes clases. Inclusive para la gestión por competencias dichos saberes se vuelven flexibles y se van expandiendo de acuerdo a la lógica de valoraciones que exige cada sector productivo. Cabe mencionar aquí que el modelo enfatiza en la necesidad de impulsar e incorporar en la formación de los saberes técnicos, la formación de actitudes, aptitudes y ciertos rasgos de la personalidad estimados en función de dicha producción. El modelo organizacional valora como un atributo importante “el saber ser o saber estar de los

trabajadores”, procurando un trabajador que se desarrolle en el aspecto “moral”, es decir que se presente motivado, cooperador; sensibilizado, con “actitudes positivas”.

Además las competencias formula una nueva forma de promover los desempeños de los trabajadores: para que un desempeño sea competente es necesario que se utilice de manera eficaz en una situación concreta. Es decir, que para que opere con eficiencia ante las nuevas complejidades, los trabajadores deberían “*ir más allá de las tareas prescritas*” (Montero Leite 1996:67).

En las competencias, es el trabajador el protagonista, quien en su rol activo (en cuanto a su compromiso y sus capacidades de apreciación, decisión e intervención), al estar en una situación real del trabajo y al asumir una cierta predisposición (poner a disposición sus capitales o energías), es quien valida y produce los saberes adecuados y efectivos. Desde la gestión se suscitan atributos tales como “toma de iniciativa y de responsabilidad” o “inteligencia práctica” a fin de esperar desempeños resolutivos en torno a los problemas constantes, de repartir apuestas y responsabilidades y de asumir dominios de corresponsabilidad (Zarifian, 1999).

Por otro lado, adquisición de saberes o competencias ya no se produce solamente en el sistema educativo formal, sino que como sucede con el capital humano, su construcción se va conformando de acuerdo a las interacciones que los trabajadores van tejiendo en diferentes ámbitos sociales, y termina de completarse en situaciones específicas de trabajo. Por lo que una competencia siempre es una atribución inestable que deben ser sometidas a una validación permanente debida que el trabajador debe constantemente demostrar y movilizar saberes y comportamientos eficaces de acuerdo a los imprevistos que ocurren en el mercado laboral. El nivel de competencias laborales dependerá por lo tanto del aumento y la inserción de los trabajadores en sus actividades productivas como en sus extras – productivas. A medida que un trabajador incrementa sus experiencias en diferentes ámbitos tendrá mayores destrezas y aptitudes. Y así podrá adquirir la competencia de empleabilidad entendida como la sumatoria de capacidades centrales necesarias para “*ingresar, mantenerse y navegar*” en el mundo del trabajo¹ (Fundación Chile, 2005).

¹ La propuesta de la gestión se fundamenta en apostar en el desarrollo de la “empleabilidad de por vida” de los trabajadores proponiendo abandonar las “leyes rígidas” de la protección del empleo propias de los modos de organización anterior. De esta manera, al igual que el capital humano se le asigna al trabajador

La propagación y la normalización del discurso empresarial de la forma en que se producen y se consumen los saberes y las competencias esta relacionada con lo que Figari (2009) llama el afianzamiento de la hegemonía corporativa empresarial, la cual asume tanto una “*dirección cultural y política, como técnica y organizacional*”. Para Figari este orden corporativo empresarial, posee como sustentos una variedad de instrumentos empresariales llamados “*dispositivos de control*” que buscan “*ajustar el comportamiento de los trabajadores a los objetivos de eficiencia /productividad y competitividad de las empresas*”, es decir, a los desempeños competentes. Estos dispositivos poseen un “*andamiaje material y simbólico*”, y “*una capacidad potencialidad para manipular sentidos*”, de predisponer a los trabajadores y de transmitir pautas necesarias para estructurar los comportamientos (Figari, 2009:2).

Figari enfatiza como un componente fundamental dentro de estos dispositivos de control, es el “*dispositivo pedagógico*”, el que se constituye como un medio potente para la traducción eficaz de los sentidos que sustenta las doctrinas corporativas. A través de las mediaciones pedagógicas se logra una cierta “*codificación de los saberes legítimos en sentidos oficiales corporativos*”. Operatoria de mediación (o de varias mediaciones) lograda a partir de múltiples instituciones, cobrando cuerpo en técnicas e instrumentos de intervención que son re-contextualizados, difundidos y evaluados a fin de ajustar los comportamientos a las pautas corporativas buscadas en cada región productiva.

Se observa, como desde el aparato doctrinal empresarial, las competencias funcionan como dispositivos pedagógicos. La gestión proyectada a través de ciertas instituciones normaliza los saberes, usando diferentes estrategias, como son las políticas de evaluación de las capacidades a partir de la categorización de las de competencias o como se analizará, el carácter que adquiere el reclutamiento de empleo en varias ramas de actividades. Por otro lado, la búsqueda de divulgación de comportamientos competentes y de los de principios estructurantes que sustentan el orden corporativo empresarial expresan un vínculo orgánico entre ambas esferas citadas por Figari (político cultural y técnico-productiva-organizacional), lazo logrado a partir de la actuación estratégica llevada a cabo por diferentes “*agentes corporativos*”, quienes se ocupan de la tarea de traducir los discursos corporativos a las

un nuevo sentido de responsabilidad sobre su situación socioeconómica, atribuyéndole a su cargo la planificación de su propia vida profesional, ser la empresa de sí mismo.

necesidades de cotidianeidad del proceso de trabajo. Sin embargo este vínculo que se establece en el actual orden corporativo entre ambas esferas no puede dissociarse de las políticas de socialización sobre los cuerpos y sobre la re-producción de sus energías corporales (Scribano, 2010). El cuerpo aparece en el entramado de las políticas de dominación como el lugar donde se disputan las batallas tanto por la expropiación material como por la formación de subjetividades críticas o acríicas al orden corporativo empresarial

3. Las competencias como nuevas formas de extracción de la plusvalía: el cuerpo y las emociones como el excedente energético de la fuerza de trabajo.

La gestión por competencias pretende una nueva valorización sobre las “maneras de hacer” personales de los trabajadores. Su técnica plantea desarrollar un número importante de habilidades relacionadas con diferentes prácticas corporales y emocionales. El “cuerpo” o lo corporal, aparece como el centro de atención de este nuevo orden corporativo, asomando como un punto nodal donde se desarrolla una lucha tanto por los tipos de energías a extraer, como por los sentidos de la dominación. Es decir, el cuerpo bajo las transformaciones actuales del Capital, es un punto de referencia y de disputa permanente sobre el cual se va estructurando las vivencias, representaciones, sensibilidades, hábitos e inclusive hasta las técnicas corporales de los trabajadores (Scribano, 2010). En el cuerpo se inscribe el orden social, a través de una confrontación permanente, más o menos dramática, en la que las transacciones afectivas con el entorno social adquieren una dimensión importante (Bourdieu, 1999:186). El cuerpo se presenta como un cuerpo socialmente diferenciado, que posee un signo interpretador y generador de estados afectivos, así como un espacio fundamental de experiencia y productor de un tipo particular de sentido: el práctico, el cual permite adaptarse sin cesar a los contextos parcialmente modificados y elaborar una operación práctica de anticipación corporal (Bourdieu, 1999:184). En el cuerpo se instalan los dispositivos de control mencionados, por lo que posee la particularidad ser un sitio receptor de sentidos y significados, pero al mismo tiempo ser generador y re-elaborador de los mismos (Scribano, 2010).

Marx aclara que la venta de la fuerza de trabajo es ante todo la cesión transitoria de la propia “corporalidad del trabajador” (en el sentido material y espiritual), la cual se realiza en función del consumo del otro (produce valor de uso para otro). Define precisamente la fuerza

de trabajo o capacidad de trabajo como “*el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole*” (Marx, 2010:203). En esta enajenación, el trabajador pone en venta sus capacidades operativas, es decir coloca a disposición su propio cuerpo, es decir gastos de energía que son inseparables de su idoneidad, entregando en la venta el plus de su propia base material (el gasto energético propio de los órganos corporales) y su propia base subjetiva (su personalidad, su creatividad). Es en el proceso de trabajo que le exige una cierta disposición de energías intelectuales, físicas e inclusive afectivas y donde el trabajador va naturalizando en forma vivencial la separación con lo que produce, distanciándose tanto del resultado de sus gastos (como algo extraño a su propia fuente), como con la totalidad de la producción en el cual se inscribe. Se trata, por lo tanto, de poner a disposición del comprador gastos que son propiamente “humanos” (tales como gasto de cerebro, nervio, músculo, órgano sensorio, etc.) (Marx, 2010:87).

A partir de cada proceso de valorización y extracción se va produciendo una relación determinada entre los cuerpos que producen valor y los procesos de subjetivación, provocando “*marcas en el cuerpo*” (Lisdero, 2010), marcas que estructuran sus capacidades de desplazamiento social, sus identidades, y la apropiación de diversos saberes y energías. Esto implica que los cuerpos, sus energías y las subjetividades diferirán según los tiempos, el espacio y las actividades productivas en las que se van reproduciendo.

Para mantener la enajenación, ocultar la relación de desigualdad objetiva, establecer un vínculo entre las esferas políticas culturales y las técnicas organizacional que sugería Figari, las estructuras capitalistas, necesitan operar sobre los cuerpos infundiendo formas de adecuación para ajustar comportamientos, aspiraciones, necesidades y deseos de los trabajadores a las demandas de productividad energética que genera cada actividad productiva. “*La re-producción sistémica se funda en nuestros días precisamente en la posibilidad de mantener cada vez mayores cantidades de energía corporal disponible y, al mismo tiempo, multiplicar cuerpos-individuos con la menor energía corporal posible para que se vuelvan parte de la reproducción. Este es el dictum de la política corporal que se inscribe en las prácticas diarias de los sujetos y se anuda en la necesidad de acumulación de capital*” (Lisdero, 2011)

La gestión por competencia se instrumenta como una herramienta para encauzar los comportamientos necesarios ajustados a la doctrina corporativa (Figari y Palermo, 2010). Gestión enmarcada sobre los cuerpos y sobre nuevas regulaciones de la fuerza de trabajo, modificando las exigencias en las capacidades, en cuanto a las formas, a los contenidos y la intensidad de la extracción de la plusvalía² Las nuevas condiciones exigen diferentes gastos de energía corporales que implican una transformación en las formas de expropiación que afecta a la estructuración de las sensibilidades y los cuerpos de los trabajadores. La preocupación se situará en torno a la necesidad de alcanzar la diferenciación de la fuerza laboral enfocándole en diferentes actuaciones de los trabajadores (Figari y Palermo, 2010:35). Preocupación en los saberes en acción que deberán ser acompañados de repertorios de comportamientos, competencias actitudinales o “habilidades personales” (como son la confianza en sí mismo, solución creativa de problemas, autonomía, aprender a aprender, o aprender a presentarse) (CINTEFOR – OIT 2006:50), repertorios y energías que quedaran puestas en disposición de manera diferencial.

El desafío productivo queda planteado, y las competencias comienzan a exigir diversas energías íntimas de los sujetos: haciendo de la personalidad una fuente de rendimiento. En la nueva regulación los dispositivos pedagógicos trabajan sobre aquellos saberes que son parte de un “sentido práctico corporal” (Bourdieu, 1999) que incluye aspectos sensoriales, afectivos e intelectuales y que están íntimamente ligados a las experiencias personales logradas por estar sumergidos en diversas interacciones sociales. Una reconocida consultora regional, Marta Alles, citada en varios ámbitos empresariales, advierte precisamente que las competencias son atributos que forman parte del núcleo de la personalidad (como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores) y que poseen rasgos no visibles y por lo tanto difíciles de detectar y desarrollar. Reconoce ella, al menos dos caminos por los cuales se pueden propagar dichas habilidades (es decir dos formas de implementar los dispositivos de control pedagógico y propagar los sentidos oficiales corporativos). El primero mediante capacitaciones y estrategias de motivación surgidas del management. Y el segundo, “*el más*

² Marx en un párrafo del Capital insistía que “*Lo que diferencia de unas épocas y a otras no es lo que se hace, sino cómo, con qué medios de trabajo se hace. Los medios de trabajo no sólo son escalas graduadas que señalan el desarrollo alcanzado por la fuerza de trabajo humana, sino también indicadores de relaciones sociales bajo las cuales se efectúa ese trabajo.*” (Marx, 2010:218)

económico y efectivo” según Alles, es profundizar sobre el proceso de selección, priorizando competencias de motivación y características de la personalidad³ (Alles, 2003:7). En este sentido es que cobra vigencia los modos de reclutamiento como un medio potente que el sistema por competencias posee para normalizar la fuerza de trabajo

4. Algunas notas preliminares sobre requisitos por competencia de avisos clasificados de empleo: algunas tendencias. El caso de Mendoza - Argentina

En este apartado pretende realizar una breve presentación de aquellas competencias solicitadas llamadas “actitudinales” que aparecen en los clasificados, tomando como referencia algunos datos preliminares alcanzados a partir de un relevamiento en el periodo 2010 de avisos clasificados. Antes de describir y analizar los datos obtenidos es preciso detallar algunas aclaraciones acerca de los límites que posee un registro de clasificados, al menos en la provincia de Mendoza, como fuente de información y de análisis de la configuración de los saberes laborales que se consumen en el proceso laboral.

Los clasificados son específicamente un medio de reclutamiento de empleo urbano (por esto que las actividades primarias poseen sólo un 2,3% de porcentajes de avisos). Además es un medio de preselección, ya que convocan en forma general a determinados perfiles laborales (por el espacio escaso y los costos que poseen para publicar los requisitos en el diario), siendo luego la entrevista laboral el espacio donde se concluye con el reclutamiento y se expresa más claramente las exigencias. Por otra parte, en algunas actividades, varios de sus reclutamientos directamente se realizan utilizando las relaciones informales, sin solicitar avisos en el diario, como sucede en la construcción. Por último, otras ocupaciones relacionadas con el empleo público (como la administración pública, la educación y la salud), en casi todos los casos su reclutamiento esta regularizado legalmente y se produce por canales formales alternos al de los avisos clasificados.

Según nuestro registro (cuadro N°1), la rama que más se demanda empleo por los clasificados es el sector comercio (con un porcentaje alto de casi el 44%) seguido por los servicios empresariales y financieros (20,5%) y por el sector manufacturero (con casi el 12%). El sector del servicio doméstico a pesar de poseer otros medios alternativos de elección de la

³ Al respecto Marta Alles utiliza la siguiente frase: “*se le puede enseñar a un pavo a trepar un árbol, pero es más fácil contratar una ardilla*” (Alles 2003:7)

fuerza de trabajo, sus avisos clasificados alcanzan al porcentaje del 7% del total, lo que muestra una cierta preferencia de algunos empleadores de esta rama a utilizar al periódico como medio de selección del personal.

Cuadro N°1 – Porcentaje de avisos de calificados según rama de actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Actividad primaria	109	2,3	2,3
Industrias Manufactureras	559	11,8	14,2
Construcción	208	4,4	18,6
Comercios	2068	43,8	62,4
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	203	4,3	66,7
Servicios empresariales	968	20,5	87,2
Administración Pública	6	,1	87,3
Enseñanza	98	2,1	89,4
Servicios Sociales y de Salud	158	3,3	92,8
Servicios comunitarios y personales	10	,2	93,0
Servicio Dómestico	331	7,0	100,0
Total	4718	100,0	
Total	4719	100,0	

Fuente: Registro Propio – Diario los Andes (2010)

Cuadro N°2 – Avisos de clasificados de empleo – Rama de actividades por exigencias técnicas en las calificaciones

		Principales Ramas de Actividades						Total	
		Industria Manufac	Construc ción	Comercio	Servicios Empresar iales	Servicio Doméstico	otras ramas		
Tipo de calificación	profesionales y científicos	Recuento	128	40	46	208	0	159	581
		% de rama	22,9%	19,2%	2,2%	21,5%	,0%	27,2%	12,3%
	Técnicos	Recuento	67	8	8	93	0	45	221
		% de rama	12,0%	3,8%	,4%	9,6%	,0%	7,7%	4,7%
	Calificación operativa	Recuento	325	155	1964	604	3	288	3339
		% de rama	58,1%	74,5%	95,0%	62,4%	,9%	49,3%	70,8%
	No calificados o calificación no valorada	Recuento	39	5	50	63	328	92	577
		% de rama	7,0%	2,4%	2,4%	6,5%	99,1%	15,8%	12,2%
Total		Recuento	559	208	2068	968	331	584	4718
		% de rama	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Registro Propio – Diario los Andes (2010)

Si observamos las exigencias técnicas en las calificaciones de las principales ramas (cuadro N°2), el rubro de mayor ocupación es el comercio, que demanda en su mayoría calificaciones operativas. Las calificaciones operativas son aquellas que requieren conocimientos y habilidades específicas adquiridas en capacitaciones informales previas o en la experiencia laboral, sin la necesidad de haber concurrido a las instituciones formales académicas. En los demás rubros, como la construcción, la industria manufacturera o los servicios empresariales, la calificación operativa también es la más demanda, pero en cada una de estas ramas, existe la exigencia también de empleos con calificación técnica o científica profesional.

Con respecto a los requisitos actitudinales, de un total de una muestra de 4719 avisos clasificados, el 25,9% (1223 avisos) señalan la exigencia de alguna clase estos requisitos (ver cuadro N°3). El requisito que más se reitera es el que se denominó “competencia de presentación o el buen aspecto corporal” con 854 casos, el 33% de los 1223. Esta competencia se fundamenta sobre los aspectos corporales físicos de los trabajadores, sobre las prendas de vestir (que en definitiva son un instrumento identitario) y sobre aspectos de alguna forma más actitudinales, es decir sobre el “sentido práctico adquirido”, el cual permite a los trabajadores presentarse en forma “socialmente adecuada”. En el periódico aparece principalmente con el nombre de “buena presencia”. La competencia de presentación asoma más como una exigencia para las mujeres que para los hombres. De 545 casos donde aparece el sexo como requisito en el clasificado, 351 son exigidas para mujeres (65%) y 194 (35%) son para varones.

Cuadro N°3 – Avisos de clasificados de empleo – Porcentaje de Requisitos actitudinales

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N°	Porcentaje	
Requisitos Actitudinales	Competencia de presentación o buen aspecto corporal	854	32,3%	69,8%
	Competencia de interacción y buen trato social	214	8,1%	17,5%
	Competencia de comunicación	194	7,3%	15,9%
	Actitud proactiva, de perseverancia y sacrificio	606	22,9%	49,6%
	Trabajo en equipo y participación	131	4,9%	10,7%
	Planificación y gestión de proyectos	70	2,6%	5,7%
	Efectividad personal y capacidad de gestionar múltiples tareas	249	9,4%	20,4%
	Capacidad de aprender y perspectiva de superarse	76	2,9%	6,2%
	Resolución de problemas y creatividad	91	3,4%	7,4%
	Liderazgo	162	6,1%	13,2%
Total		2647	100,0%	216,4%

Fuente: Registro Propio – Diario los Andes (2010)

El segundo requisito de competencias, con 606 casos (22,9%), es el de poseer “actitud proactiva, perseverancia y sacrificio”. Esta competencia exige que los trabajadores coloquen a disposición la mayor cantidad de energías vitales en el trabajo o en una forma más intensiva (en el diario aparece como “proactividad”, “dinamismo y energía”, “ganas de trabajar”, “iniciativa” o “entusiasmo”, entre otras). Cuando se incluye en el aviso al sexo, la actitud proactiva es exigida más a los varones (268 de 340 avisos, el 78,8%) que al sexo femenino (72 avisos, 21,8%).

La tercera competencia que posee más frecuencia es la “efectividad personal y la capacidad de gestionar múltiples tareas”, con 249 repeticiones (9,4%). Esta competencia da cuenta de

aquellas características de la personalidad del trabajador que promueven hacia el logro de altos desempeños (en el periódico aparece requisitos tales como “responsabilidad”, “cumplidor”, “ser puntual”, “disciplinado”, “poseer garra empresarial”, “capacidad para gestionar tareas múltiples”). Cuando aparece el requisito sexo en el aviso asociado al requerimiento de efectividad, se exige un porcentaje más a los varones que a las mujeres (37,20% a las mujeres y 62,8% a los hombres).

La cuarta competencia es la de “interacción y buen trato social”, la cual se repite en 214 casos, el 8,1% de los avisos actitudinales. Esta competencia da cuenta de las capacidades netamente afectivas de los sujetos que deben disponer a consideración en el proceso productivo, tales como “ser atento”, “amable”, “alegre”, “simpático” o “habilidades de relación con las personas” (los empleos que se requieren hombres son quienes poseen mayor exigencia en estas competencias que los empleos de mujeres). La quinta competencia en el número de repeticiones es la “competencia comunicacional” (194 casos, el 7,3%). Esta se refiere a las formas adecuadas de comunicación que los perfiles deben adoptar. Al igual que la competencia de interacción se reclama en mayor medida a los hombres que a las mujeres.

Las demás competencias son la de “liderazgo” con 162 casos (6,1%), que se exige preferentemente mucho más a los hombres que a las mujeres (el 86% de varones contra el 14% de mujeres); “trabajo en equipo y participación” con 131 casos (4,9%); “resolución de problemas, creatividad y flexibilidad” con 94 casos (3,4%), (los requisitos que aparecían en el periódico para esta competencia son “ser tolerante a la presión”, poseer “capacidad de análisis y creatividad”); “capacidad de aprender y perspectiva de superarse” 76 avisos, (2,9%); y por último la competencia de “planificación y gestión” con 70 casos (2,6%), (es decir, para el diario ser “organizado”, “ordenado”, “poseer pensamiento estratégico”).

Relacionando los requisitos actitudinales con las ramas de actividades, las demás calificaciones técnicas y algunas ocupaciones se puede arrimar a la descripción de algunas tendencias. El sector comercio, que es el sector que más aviso posee, en su mayoría con calificación operativa, es el que más requisitos actitudinales demanda según el periódico (cuadro N° 4). De los 1223 avisos actitudinales, el comercio posee 577 (47,2%), seguido por los servicios empresariales (25,2%) y luego por la industria manufacturera (13,8%).

Si bien en el sector comercio se solicitan una amplia variedad de habilidades actitudinales, se destacan la competencia de “presentación o buen aspecto corporal” (con un 44,6%) y la

actitud de “proactividad” (19,2%). Por ejemplo las ocupaciones de vendedor de mostrador o de puerta a puerta (224 casos), de mozos (122 casos), de atención al cliente (61 casos), de trabajos de gastronomía (46 casos), de promotores (42 casos) y de vigilancia (35 casos), exigen todas, según el diario, competencias en su presentación, siendo la propia presencia una fuente de valor. Algunas de estas ocupaciones del sector, también demandan la competencia de proactividad, como vendedor (143 casos), y las gastronómicas (25 casos), proponiendo como condición de trabajo una predisposición para tolerar la intensidad que estas actividades requieren. Por último en el caso de los vendedores también se observan una exigencia en sus competencias de comunicación (en 52 casos) y de interacción y buen trato social (36 casos)

Cuadro N° 4 – Avisos de clasificados de empleo – Porcentaje de Requisitos actitudinales según las ramas de actividades

			Rama de Actividades						Total
			Industria Manufac.	Construcción	Comercio	Servicios Empresariales	Servicio Doméstico	otras ramas	
Requisitos Actitudinales	Competencia de presentación o buen aspecto corporal	Recuento % del total	25 2,0%	4 ,3%	545 44,6%	214 17,5%	19 1,6%	47 3,8%	854 69,8%
	Competencia de interacción y buen trato social	Recuento % del total	40 3,3%	3 ,2%	77 6,3%	69 5,6%	7 ,6%	18 1,5%	214 17,5%
	Competencia de comunicación	Recuento % del total	29 2,4%	7 ,6%	93 7,6%	50 4,1%	0 ,0%	15 1,2%	194 15,9%
	Actitud proactiva, de perseverancia y sacrificio	Recuento % del total	114 9,3%	34 2,8%	235 19,2%	153 12,5%	14 1,1%	56 4,6%	606 49,6%
	Trabajo en equipo y participación	Recuento % del total	42 3,4%	9 ,7%	36 2,9%	38 3,1%	0 ,0%	6 ,5%	131 10,7%
	Planificación y gestion de proyectos	Recuento % del total	28 2,3%	5 ,4%	8 ,7%	20 1,6%	2 ,2%	7 ,6%	70 5,7%
	Efectividad personal y capacidad de gestionar múltiples tareas	Recuento % del total	42 3,4%	1 ,1%	88 7,2%	70 5,7%	33 2,7%	15 1,2%	249 20,4%
	Capacidad de aprender y perspectiva de superarse	Recuento % del total	8 ,7%	0 ,0%	29 2,4%	31 2,5%	0 ,0%	8 ,7%	76 6,2%
	Resolución de problemas y creatividad	Recuento % del total	30 2,5%	0 ,0%	14 1,1%	43 3,5%	0 ,0%	4 ,3%	91 7,4%
	Liderazgo	Recuento % del total	43 3,5%	10 ,8%	65 5,3%	30 2,5%	0 ,0%	14 1,1%	162 13,2%
	Total	Recuento % del total	169 13,8%	40 3,3%	577 47,2%	308 25,2%	40 3,3%	89 7,3%	1223 100,0%

Fuente: Registro Propio – Diario los Andes (2010)

La rama de servicios empresariales requieren también, en menor escala, competencias de “presentación” (17,5% del total de las demandas actitudinales) y de “actitud proactiva” (12,5%). Al igual que en el comercio, el sector se reclama competencias de “trato social” y de “comunicación”, junto con exigencias en la “efectividad personal”, pero diferenciándose en un pequeño porcentaje mayor que demanda competencias de “resolución de problemas y

creatividad”. Por ejemplo, se observa la competencia de presentación en ocupaciones de secretaria o de administrativos (46 y 40 casos respectivamente) y en ocupaciones técnicamente más calificadas la competencia de proactividad, como en los contadores (28 casos) o los supervisores. En estas dos últimas ocupaciones también aparecen exigencias en la competencia de “Liderazgo” (12 casos para los contadores y 23 para los supervisores), pretendiendo un perfil con una personalidad acorde a las formas adecuadas de conducción.

Por último en la industria manufacturera, la cual posee calificaciones profesionales o científicas, su principal competencia actitudinal exigida a su fuerza de trabajo es la “proactividad” (9,3%). Luego, el “liderazgo”, la “efectividad personal” y la competencia de “interacción y trato social” asoman como demandas de algunos subsectores.

Como dato significativo, es que ni la construcción ni el servicio domestico poseen en sus requerimientos porcentajes altos de actitudinales, pero se manifiestan, en algunos casos, exigencias como la “proactividad” en la construcción y la “presentación” o la capacidad de “efectividad” en el servicio domestico.

4. Algunas notas sobre los resultados del registro de competencias actitudinales

Si bien los datos de los clasificados de empleo poseen limitaciones para observar el proceso de selección, formación y consumo de la fuerza de trabajo, señalan algunas tendencias significativas acerca de las formas, los contenidos y la intensidad de extracción de la plusvalía salarial actual como del avance sutil de los sentidos hegemónicos oficiales corporativos en diferentes actividades productivas.

Las actividades ligadas al sector al comercio son las que ocupan una mayor cantidad de trabajadores. Estas demandan calificaciones preferentemente operativas, que incluyen además, en varias de ellas diversos requisitos o saberes actitudinales. La principal competencia actitudinal pretendida en el sector esta ligada al uso del cuerpo como herramienta de valor (competencia presentación o el buen aspecto corporal). El cuerpo y la apariencia asoman claramente como el punto de referencia y de disputa donde se va estructurando dominación de las competencias. Por un lado, la forma de vestirse (la imagen), las actitudes de presentación, las manifestación de estados afectivos o el sentido práctico que mismo cuerpo posee, emerge como una fuente de valor, convertida en una parte importante de la fuerza de trabajo (el sexo femenino es quien mayor sobrelleva esta mercantilización). Y por

otro, los “saberes del sentido práctico corporal” se establecen como un punto nodal es donde se estructura la lucha por los sentidos corporativos que pretenden imponer los dispositivos de control de las competencias

Además, tanto como para el comercio como para otras ramas de actividades como las manufacturas (rama que posee algunas calificaciones más técnicas), otra actitudinal demandada es la competencia de “proactiva, perseverancia y sacrificio”, la cual indica el grado de intensidad en las exigencias de gastos energéticos que propone la estructura del capital actual. La necesidad de normalizar y contar con un trabajador que sea una “maquina” diría Foucault, que posea la cualidad de no sólo ser el empresario de sí mismo, sino que asuma además un compromiso activo de ir por encima de las tareas prescriptas, se condice con el “sentido” central de esta matriz organizacional: proyectar una fuerza de trabajo polifuncional. Esta lógica penetra paulatinamente en diversas actividades productivas, exigiendo al trabajador que demuestre un permanente estado de iniciativa, dinamismo y energía, es decir una capacidad adaptativa hacia la hegemonía corporativa de la época. El régimen por competencias comienzan avanzar configurando ciertos “ajustes de comportamientos” adecuados a los actuales planes de eficiencia y productividad que posee las empresas sobre la fuerza de trabajo, ya planteados anteriormente por los defensores de la teoría del capital humano.

Otras exigencias, que aparecen en los avisos con menos frecuencias, como las competencias de “interacción y de buen trato social”, la de “comunicación” (demanda por el sector comercio y las industrias) y la de “liderazgo” (demanda más bien por las manufactureras), proponen ocuparse y evaluar más intensamente las maneras de ser de los trabajadores. Estas competencias revelan la presencia de rasgos íntimos de la personalidad, convertidos en destrezas, que deben adecuarse a las exigencias de algunas actividades productivas. Queda planteada una política de extracción de personalidades, proyectada a partir de un sistema de reproducción de sensibilidades, donde los dispositivos pedagógicos trabajan en el entramado profundo de las emociones, reclamando nuevas capacidades afectivas a mercantilizar. Para la construcción y la exigencia de saberes y energías, el orden corporativo se desplaza hacia ámbitos extra-laborales, “marcando” las subjetividades de los trabajadores. A diferencia de la competencia de la presentación, en la que se demanda al trabajador una actuación más

superficial o de apariencia, estas competencias exigen una la entrega profunda y total de la personalidad y de sus vínculos emocionales.

6. Notas finales

Nos encontramos ante un nuevo criterio de gestión empresarial que no solamente normaliza y especializa la fuerza de trabajo a fin de regular su plusvalía salarial, trasformando los contenidos, las formas y la intensidad de la extracción de la misma, sino que además pretende ajustar los comportamientos de los trabajadores, influyendo no sólo en el campo de las relaciones organizacionales sino en los procesos de formación de sensibilidades y subjetividades. Es por esto que el cuerpo aparece en la actual fase de dominación como el lugar de disputa y de resistencia a los procesos de disciplinamiento del orden corporativo.

El reclutamiento por competencia funciona como una medición pedagógica al movilizar operaciones de diseño y evaluación de saberes. Estos facilitan el proceso de codificar estos sentidos oficiales de la doctrina corporativa, designando ciertas energías exigibles, comprometiendo a los postulantes a poseer condiciones que demuestren ser efectivos ante el ritmo productivo que se impone sobre la fuerza de trabajo

La formula de la gestión por competencias va penetrando gradualmente en los modos de organización regional, inclusive en actividades como las del comercio que poseen un gran número de trabajadores. Es así que varios sectores productivos locales comienzan a aplicar una valorización de saberes no solamente sobre aquellas capacidades técnicas adquirida a través de las trayectorias educativas, sino sobre la apariencia, el lenguaje, la iniciativa, la performance y los afectos. Sin embargo, la adquisición de estas habilidades queda establecida en forma diferencial, siendo los grupos menos favorecidos lo que no alcanzan a adquirir las competencias centrales para mantenerse en el mercado laboral. Estos presentan ciertas dificultades para disponer de estas energías, por su inserción precaria en circuitos laborales y educativos donde poseen poca posibilidad de aprendizaje o por sus sociabilidades disímiles al comportamiento que exigen estas competencias. Así la acumulación de estos saberes y energías quedan establecidas en forma diferencial, lo que reproduce aún más las desigualdades ocupacionales, ya no solamente entre los empleos profesionales y los empleos operativos y no calificados, sino también en el interior de estos últimos.

Bibliografía

- Alles, Marta (2003). *La incertidumbre y la gestión de recursos humanos por competencia*. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- CINTEFOR – OIT. (2006) *La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. CINTERFOR/OIT. Montevideo
- Bourdieu Pierre. (1999). *Meditaciones Pascalianas*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Carlés Fernández, J.L (2000). *Las consecuencias de la reorganización social del trabajo en el estudio de la cualificación. Enigmas y desafíos metodológicos*. En Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- FUNDACIÓN CHILE. (2005) *Competencias Laborales para Chile 1999 – 2004. Memoria del programa de certificación de competencias laborales*. Santiago. Chile.
- Foucault, Michel (2007) *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Figari Claudia y Palermo Hernán. (2010) “Hegemonía empresarial y lógicas de formación corporativas: disputas para una resistencia obrera organizada. En Figari, C. Lenguita P, Montés Cató (comps). *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Ediciones CICCUS. Buenos Aires
- Figari Claudia (2009). *Dispositivos de Control y nuevas matrices de disciplinamiento laboral: desnaturalización y crítica como espacio de resistencia colectiva*. En 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.
- Lisdero Pedro. (2011) *Marx en un mundo de esclavos sin amos. Apuntes para la definición de la plusvalía ideológica*. En Boletín Onteaiken No 11. <http://onteaiken.com.ar/ver/boletin11/1-1.pdf>
- Consultado 30 de mayo del 2011.
- Lisdero Pedro. (2010) “Call Centers: Comunicación, Tecnología y Trabajo. Hacia una propuesta interpretativa de las expropiaciones de las energías corporales en contextos de Colonialidad”. En Roitman Susana, Lisdero Pedro y Marengo Leonardo, L. (comps.) (2010). *La llamada... El trabajo y los trabajadores de Call Centers en Córdoba*. Córdoba. Universitas. Córdoba

- Marx, Karl. *El Capital: el proceso de producción del capital. Tomo 1. Vol. 1. Libro primero*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires. 2010
- Montero Leite, E. (1996) *El rescate de la calificación*. CINTERFOR/OIT. Montevideo
- Riquelme Graciela y Herger Natalia (2007). *Las experiencias de reconocimiento de saberes de los trabajadores: entre la presión de las competencias y el desafío de la apropiación de saberes*. En 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires
- Salvia A.; Vera J. (2009) “Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y distribución del ingreso en el Gran Buenos Aires: 1992-2003”. En Neffa J, de la Garza Toledo E. y Muñiz Terra L. (comps). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales Vol. 2*. CLACSO. Buenos Aires.
- Schultz, Theodore, (1972) *Human Capital, in Internacional Encyclopedia of the Social Sciences*, New Cork: McMillan Company. (1.968), páginas 154-161.
- Scribano, Adrian. (2010) *Colonia, conocimientos y teoría social desde el sur*. En Boletín Onteaiken No 10. <http://www.accioncolectiva.com.ar/sitio/boletines/ver/boletin10/Onteaiken10.pdf>; Consultado el 20 de diciembre del 2010
- Soria Beatriz. (2010). *Biopolítica y Trabajo: “La vida entredicho”*. En Paralaje nº 5 (2010). Valparaíso. <http://paralaje.cl/index.php/paralaje/article/viewFile/131/104>; Consultado 15 de diciembre del 2010
- Zarifian, P. (1999) *El modelo de competencias y los sistemas productivos*. CINTERFOR/OIT. Papeles de Oficina Técnica, 8. Montevideo.