



Títulos frente a competencias

Introducción

La investigación efectuada por el profesor Mallet y sus colaboradores, reseñada en el artículo precedente "Títulos y mercado de trabajo: resultados y cuestiones", es provocadora y sorprendente en la mejor de las maneras. Nos obliga a pensar y a revalorar hasta qué punto las estructuras y los procesos de la enseñanza y la formación están respondiendo a los requisitos cambiantes de competencias que va imponiendo la economía. Las escuelas y las universidades producen un número cada vez mayor de jóvenes altamente cualificados. El problema que resalta esta investigación es el de la regularidad, aparentemente muy alta entre diferentes profesiones, de la tasa de absorción con la que el sistema económico integra a aquellos miembros de la fuerza de trabajo que disponen de mayores cualificaciones.

La cuestión que se plantea es si este creciente consumo que hacen las empresas de personas muy cualificadas está motivado realmente por sus propias necesidades de competencias. ¿Emplean las empresas a más personas muy cualificadas simplemente "porque están ahí"? Esta pregunta, a su vez, plantea la cuestión de si los recursos destinados a la enseñanza y la formación se están orientando mal, y, a fin de cuentas, de si los grandes esfuerzos de inversión pública dedicada en Europa a la expansión de la enseñanza superior son realmente necesarios.

Uno de los problemas que plantea el comentario del tema expuesto es que nos hace darnos cuenta de lo difícil que resulta efectuar afirmaciones generales bien consistentes sobre el cómo y el por qué las necesidades de competencias de las empresas han cambiado durante el último decenio. Resulta mucho más fácil estudiar la oferta de personas cualificadas en el mercado laboral que el estudiar los

cambios en la demanda de competencias por parte de la economía. La interpretación del profesor Mallet sobre los motivos de los cambios observados en la demanda de cualificaciones es una forma de explicar las regularidades observadas, pero existen otras explicaciones posibles. Como contribución a este debate esencial, intentaré a continuación esbozar una hipótesis alternativa que también se corresponda con los hechos.

El cambio en el contenido de los empleos

La investigación del profesor Mallet se centra en un periodo de tiempo en el que se han producido cambios considerables en lo que nuestras economías producen y en la forma de producirlo. Son numerosos los empleos que han cambiado durante este periodo hasta hacerse irreconocibles, y el consenso es que el ritmo de dicho cambio, en lugar de disminuir, va a continuar o incluso a acelerarse. Si bien los economistas siguen debatiendo la importancia relativa de los diferentes factores que producen estos cambios, disponemos ya de numerosas evidencias convincentes que apoyan una opinión "de sentido común" y generalmente aceptada sobre la importancia decisiva de los factores siguientes:

En primer lugar, una explotación más eficaz de las tecnologías de información y control basadas en los microcircuitos ha contribuido a reducir la demanda de numerosos trabajos rutinarios no cualificados. En segundo lugar, las presiones competitivas nacionales tanto en los sectores comerciales como no comerciales de la economía para mejorar con mayor rapidez la variedad y la calidad de mercancías y servicios, que son responsables de gran parte del aumento en la demanda de trabajadores con mayores cualifica-



Hilary Steedman

Secretaria y Becaria investigadora del Instituto Nacional de Investigación Económica y Social, en Londres

Polémica

Las escuelas y las universidades producen un número cada vez mayor de jóvenes altamente cualificados. La cuestión que se plantea es si este creciente consumo que hacen las empresas de personas muy cualificadas está motivado realmente por sus propias necesidades de competencias. ¿Emplean las empresas a más personas muy cualificadas simplemente "porque están ahí"? Por otro lado, las empresas suelen continuar contratando cada vez a más personas de altas cualificaciones, pagándoles más que a los de cualificaciones inferiores. Hemos de creer que se trata de una opción racional, y nuestra tarea consistirá entonces en tratar de entender mejor los motivos de la misma.



“Considero importante recordar que -incluso si la oferta de personas de alta cualificación se ha incrementado enormemente en los últimos 10 a 15 años- la media de titulados superiores puede seguir exigiendo un salario superior a los no titulados.”

Polémica

ciones. En los sectores comerciales de la economía, las presiones competitivas se han incrementado como resultado del gran aumento experimentado por el comercio mundial. Estas presiones obligan a las empresas a hacerse más eficaces para poder competir internacionalmente y a asegurarse de que contratan las competencias que necesitan y utilizan todo su potencial.

Pero también se han producido cambios considerables en los sectores no comerciales de la economía, cuya naturaleza es principalmente de servicios. La privatización de monopolios públicos y la creación de mercados internos también han ejercido presiones sobre partes de este sector de servicios, para mejorar su rendimiento. En breve, el decenio examinado por el estudio ha sido un periodo de duras presiones competitivas para las empresas. ¿Puede imaginarse que han contratado por ejemplo a más titulados universitarios -pagando el correspondiente salario superior- por diversión, por ignorancia o distracción? Considero importante recordar que -incluso si la oferta de personas de alta cualificación se ha incrementado enormemente en los últimos 10 a 15 años- la media de titulados superiores puede seguir exigiendo un salario superior a los no titulados.

Ejemplos de descenso en la demanda de trabajadores con escasas cualificaciones

Merece la pena ofrecer algunos ejemplos de los tipos de cambios enumerados y de la manera en que han afectado a los trabajadores, al contenido de sus empleos y a las competencias requeridas para desempeñarlos. Extraigo estos ejemplos de visitas efectuadas a empresas durante los últimos dos o tres años en Suecia e Inglaterra, y de un estudio publicado por el NIESR en 1995, que examinó los empleos que aceptan los titulados superiores en Inglaterra tras la reciente gran expansión de la oferta de titulados superiores (Mason 1995).

Una ilustración de la forma en la que los cambios organizativos y tecnológicos han

reducido la demanda de trabajadores de baja cualificación puede observarse en la Compañía Inglesa de Aguas. La industria de abastecimiento de aguas en Inglaterra se privatizó a finales del decenio de 1980, y suele fechar su propia historia en los términos de AP y DP: antes de la privatización y después de la privatización. Podría considerarse a esta parte del sector de los servicios públicos como una rama escasamente afectada por los cambios tecnológicos y organizativos. Sin embargo, la realidad es precisamente la contraria.

No cabe duda de que la privatización ha impulsado tendencias que sólo iban cobrando cuerpo lentamente en la era AP. En dicha era, durante los años 50 y 60, la industria disponía de una fuerza de trabajo que, con la excepción de los gestores, no presentaba cualificaciones escolares y trabajaba sobre todo en actividades de carácter manual.

En el decenio de 1990, una serie de factores se combinaron entre sí para modificar las competencias exigidas para trabajar en esta industria. Estos cambios implicaron que los trabajadores sin la capacidad de aprender y perfeccionar sus competencias se vieran obligados a retirarse de la industria, y que se examinase en futuros contratados la capacidad lecto-numérica básica. El primero de estos factores fueron las normas establecidas por la Comisión Europea, que imponían una calidad de agua muy superior. El segundo fue un nivel muy superior de la tecnología de control, incluyendo el empleo de microordenadores para supervisar y proporcionar información de cada fase del proceso de purificación de las aguas.

A partir de la privatización, la fuerza de trabajo contratada por esta empresa para el suministro de agua se ha reducido en un 50%, pasando de 10 000 a 5000 personas, mientras que tanto la calidad como la cantidad del agua se ha incrementado. El objetivo es hoy recualificar al conjunto de la fuerza de trabajo restante hasta llegar a un nivel reconocido de competencias profesionales. La Compañía de Aguas ilustra el requisito de un umbral mínimo superior de alfabetización y numeración y un grado de capacidad formativa. Buena parte de lo observado con respecto a las competencias de los

“En el decenio de 1990, una serie de factores se combinaron entre sí para modificar las competencias exigidas para trabajar en esta industria. Estos cambios implicaron que los trabajadores sin la capacidad de aprender y perfeccionar sus competencias se vieran obligados a retirarse de la industria, y que se examinase en futuros contratados la capacidad lecto-numérica básica.”



Polémica

operadores en la industria de aguas puede aplicarse también al sector general de la fabricación por procesos, y a lo observado por ejemplo en la industria papelera a finales de los años 80.

El cambio más esencial en los requisitos de competencias dentro de la industria abastecedora de aguas es que la capacidad lectonumérica de los trabajadores resultaba una condición necesaria para el empleo. Además, no procedía únicamente de una exigencia por parte de la empresa sino que estaba incluida en las condiciones de la licencia de operación para la empresa.

Los operadores ya no observan o prueban el agua que atraviesa la planta sino que interpretan la información en formato alfanumérico que pasa de un equipo de comprobación automatizado al monitor del operador. El operador no sólo debe ser capaz de leer esta información en pantalla y cotejarla con su documentación impresa, sino que ha de interpretarla correctamente y decidir una intervención adecuada cuando sea necesario. En lugar de interpretar fenómenos físicos utilizando sentidos primarios, el trabajador parte de la representación abstracta de los fenómenos. En la era AP, los clientes tenían que aceptar bastantes cambios en la presión e incluso en el color del agua que recibían, y los operadores únicamente tenían que garantizar que a través de las tuberías pasase la mayor parte del tiempo un líquido lo suficientemente higiénico.

Hoy en día, con autoridades y reglamentos que exigen a las empresas cumplir continuamente con normas de alta calidad, el operador debe reaccionar inmediatamente a cambios físicos imprevisibles supervisados y representados en forma abstracta, y tomar las medidas adecuadas de corrección. En este nivel básico del trabajo de operador, las competencias exigidas quedan definidas de forma directa y predecible, con una tecnología de control adaptada para impedir que el operador tenga que intervenir de forma distinta a la puramente rutinaria, y todos los otros casos pasan al siguiente nivel, el de control. A pesar de ello, los costes que implica el aprendizaje son altos. Todos los trabajadores del procesamiento de aguas se han formado o se es-

tán formando, para cumplir las normas nacionales de competencias en la industria, lo cual supone entre seis semanas y tres meses de formación en el empleo. Además, será inevitable la necesidad de una futura recualificación, ya que la tecnología utilizada actualmente está ya caduca y se irá sustituyendo progresivamente. Así pues, la capacidad de aprender rápidamente será importante para los balances de la empresa, incluso en este nivel profesional tan básico.

Para el nivel de competencias intermedias, el gestor de una empresa visitada por nosotros en Suecia, que se ocupa de las reparaciones de una marca muy conocida de ordenadores personales y equipos similares, resaltó también el aumento en la incertidumbre y la imprevisibilidad y la necesaria capacidad de decidir rápidamente soluciones correctas. En la fuerte recesión de principios de los 90, esta empresa ya no pudo mantenerse exclusivamente de las reparaciones de productos de la empresa central, y acabó aceptando las reparaciones de una gran gama de aparatos de comunicación electrónica, elaborados por diversos fabricantes. Los técnicos de dicha empresa habían trabajado anteriormente con métodos muy normatizados y rutinarios. Cuando era necesario efectuar una reparación, consultaban el manual correspondiente y actuaban de conformidad con las instrucciones que encontraban en él. Pero cuando la empresa comenzó a arreglar aparatos de otros fabricantes, estos técnicos se encontraron con máquinas por reparar para las que no disponían de manuales ni de apenas orientación sobre cómo obtener la información necesaria.

Anteriormente, la compañía exigía a sus trabajadores competencias más rutinarias: trabajar con manuales y aplicar procedimientos fijos. Pero hoy en día la misma empresa necesita empleados que puedan buscar soluciones a determinados problemas que aparecen por primera vez. La compañía necesita trabajadores que desarrollen competencias de razonamiento autónomo y sean capaces de buscar por sí solos una solución y de utilizar su propia iniciativa.

Estos resultados coinciden con los de otro estudio sobre el incremento en la oferta de titulados superiores en Gran Bretaña



“(...)algunos titulados superiores aceptan empleos para no titulados, en algunos casos cobrando más por ello y en otros casos con el mismo salario que los no titulados. Pero (...) existen casos de titulados contratados para puestos de no titulados, por que la oferta está reestructurando la demanda.”

“Los empresarios de una serie de países europeos, en particular Francia, Suecia y Gran Bretaña, consideran que las bases que proporcionan la escolaridad y la formación inicial no son las necesarias para dotar a todos los trabajadores de la capacidad de aprender con la suficiente rapidez y frecuencia, de forma que puedan enfrentarse a los cambios tecnológicos y organizativos.(...) Este aprendizaje, ya tenga lugar dentro o fuera del trabajo, supone para las empresas una fuente de gastos creciente. La sustitución de los empleados de cualificaciones de bajo nivel por los de alta cualificación forma parte de una estrategia empresarial para reducir dichos gastos.”

Polémica

(Mason *op. cit.*). Se decidió elaborar este estudio debido al enorme aumento de la participación en la enseñanza superior desde el final de la década de los 80. La proporción del grupo demográfico que accedió a la enseñanza superior en 1992 en el Reino Unido fue el doble (un 30%) de la de 1982. El objetivo del estudio era esclarecer con mayor detalle el tipo de trabajos que esta oferta muy superior de titulados desempeña. El estudio demuestra que:

□ dentro de la industria manufacturera, los productos de alto valor añadido y las nuevas tecnologías han hecho necesarias competencias correspondientes a una titulación superior en campos donde éstas no existían anteriormente;

□ en las grandes empresas del sector de servicios (servicios financieros), la reorientación de los bancos hacia la oferta y venta de una gama mucho mayor de servicios financieros ha creado una demanda de la capacidad de comprender, procesar y aplicar un gran número de informaciones en rápido cambio, y para un entorno individualizado;

□ algunos titulados superiores aceptan empleos para no titulados, en algunos casos cobrando más por ello y en otros casos con el mismo salario que los no titulados. Pero el estudio de Mason sugiere que existen casos de titulados contratados para puestos de no titulados, por que la oferta está reestructurando la demanda.

Un director explicaba:

“Colocar a personas de cualificaciones superiores en empleos de nivel bajo (como en teléfonos de asesoramiento) produce un mayor nivel de rendimiento... Los titulados son más estructurados y comprenden mejor algunos aspectos del trabajo (p.e. la venta variada de diferentes productos)...”

Numerosas mujeres jóvenes salen de la escuela y aceptan un empleo como secretarías. También en este campo el cambio en las competencias requeridas ha sido considerable. Las secretarías constituyen un grupo de interés particular porque han pasado de ser un grupo que hace años se contrataba mayoritariamente con

apenas formación complementaria o estudios a proceder cada vez en mayor número de cursos largos de enseñanza general o en particular de formación profesional.

El trabajo de las secretarías siempre ha sido menos rutinario y más impredecible que otras muchas profesiones similares de administrativos u oficinistas. Pero en los últimos años su trabajo se ha transformado por el efecto de los tres elementos principales que dan lugar a la demanda de competencias:

las nuevas tecnologías de la información, la mayor internacionalización de la actividad y la mayor competencia entre las empresas por una calidad de los servicios. Este nuevo contexto significa también que los gestores comparten ahora secretarías con más frecuencia, y también que salen más a menudo al exterior, si bien continúan trabajando fuera de la oficina mediante los nuevos métodos de comunicación - el teléfono móvil, el modem e Internet.

Combinaciones variables de presiones competitivas y de innovación tecnológica rápida priman en conjunto la capacidad de aprender rápidamente durante el trabajo. Se espera de las secretarías que trabajen con eficacia pero también que se adapten velozmente a las nuevas tecnologías, que utilicen éstas con todas sus potencialidades, que gestionen el tiempo y busquen información eficientemente y que tomen determinadas decisiones independientemente de los gestores.

Un tema recurrente que puede advertirse en estos ejemplos es que se exige de las personas activas en el mercado laboral, y para todos los niveles de competencias, la capacidad de aprender y actualizar sus conocimientos de manera casi continua, o desde luego con mayor frecuencia que en los últimos años.

Los empresarios de una serie de países europeos, en particular Francia, Suecia y Gran Bretaña, consideran que las bases que proporcionan la escolaridad y la formación inicial no son las necesarias para dotar a todos los trabajadores de la capacidad de aprender con la suficiente rapidez y frecuencia, de forma que puedan enfrentarse a los cambios tecnológicos y



organizativos. Dado que éstas capacidades resultan hoy en día esenciales para la supervivencia de una empresa, los empleados sin la capacidad de aprender tanto en el trabajo como fuera del mismo se convierten en un lastre económico. Este aprendizaje, ya tenga lugar dentro o fuera del trabajo, supone para las empresas una fuente de gastos creciente. La sustitución de los empleados de cualificaciones de bajo nivel por los de alta cualificación forma parte de una estrategia empresarial para reducir dichos gastos. Puede esperarse que un trabajador de altas cualificaciones aprenda con mayor rapidez que uno con una experiencia de estudios limitada. A corto y medio plazo, el mayor salario de los titulados superiores quedaría más que compensado a través del ahorro que suponen en costes de aprendizaje. Los empresarios pueden estar interpretando las cualificaciones como una señal de la capacidad de aprender, más que simplemente como una certificación de los conocimientos adquiridos.

¿Cómo puede esperarse que esta situación afecte a los trabajadores? Ello puede ocurrir de tres maneras que se corresponden con los datos de este estudio. La primera alternativa es que los trabajadores que demuestren una escasa capacidad de desarrollar flexibilidad y autonomía vayan desapareciendo a través de abandonos y jubilaciones anticipadas. Tras ello se producirá la contratación de trabajadores más cualificados, o el perfeccionamiento profesional de los trabajadores existentes para alcanzar un nivel superior. Esta es la estrategia seguida por la Compañía Inglesa de Aguas.

La segunda posibilidad es contratar simplemente a los nuevos trabajadores con el nivel formativo inmediatamente superior, reservando entonces las tareas más rutinarias para los trabajadores de menor cualificación, como ocurría en la empresa sueca. Una tercera alternativa es reorientar radicalmente la estrategia de contratación, abriendo la posibilidad de sustituir a los trabajadores de competencias manuales por titulados con perfiles profesionales parecidos (por ejemplo gestores de producción) pero con responsabilidades muy distintas; ésta fue la situación descrita por Mason (*op. cit.*) y tam-

bién lo que ha ocurrido en Gran Bretaña para el caso de algunos trabajos de secretaría.

El requisito de flexibilidad y autonomía frente a una situación incierta (con respecto a los cambios tecnológicos y organizativos) demuestra estar muy difundido, no limitándose a unos cuantos sectores punta de la fabricación sino extendiéndose también a toda una variedad de profesiones del sector de servicios (Instituto de Empleo de Sussex). Así pues, los resultados del estudio del profesor Mallet podrían interpretarse tomando en cuenta las investigaciones que muestran una mayor exigencia de competencias de aprendizaje en numerosos sectores distintos.

¿Por qué pagar más?

¿Quiere decir esto que el rendimiento de los sistemas educativos y formativos de los correspondientes países es perfectamente correcto? Por supuesto, no pretendemos decir nada por el estilo. Los representantes de los empresarios y los trabajadores en la mayor parte de los países europeos apenas tienen posibilidad de influir sobre lo que sucede en las escuelas e institutos, donde se imparten la mayoría de estas competencias. Y los representantes de empresarios y trabajadores en una serie de países europeos, incluyendo Gran Bretaña, han dejado sentado recientemente que el rendimiento de las escuelas no se corresponde con los nuevos requisitos de competencias en diversos aspectos. El estudio demuestra en sí que los empresarios continúan valorando la experiencia de los trabajadores de más edad al mismo nivel que los niveles altos de cualificación entre los jóvenes. Así pues, no hay motivos de autocomplacencia. Pero los empresarios suelen optar por las decisiones que les parece favorecerán más los beneficios de sus empresas. Seguirán empleando a más gente con mayores cualificaciones y pagándoles más que a las personas de cualificaciones bajas. Debemos admitir que es una opción racional, y nuestra misión deberá ser entonces intentar comprender mejor los motivos de dicha opción.

Polémica

“Los empresarios pueden estar interpretando las cualificaciones como una señal de la capacidad de aprender, más que simplemente como una certificación de los conocimientos adquiridos.”