CUALIFICACIÓN VS. COMPETENCIA, SU DEBATE SEMÁNTICO

Cuauhtémoc Guerrero Dávalos[1]

RESUMEN.

En diversos ámbitos, a los conceptos de "Cualificación" y "Competencia" se le ha asignado un mismo significado. Es decir, ambas expresiones sugieren que existe idoneidad de un individuo para realizar una determinada actividad. Por lo tanto, el presente trabajo tiene como objetivo contextualizar el significado de ambos conceptos dado que la trayectoria de éstos es distinta. Más aún, en él se expone la transición de una mera acepción de certificación, como lo es la Cualificación a un concepto de Competencia que reconoce el saber hacer y saber estar, más ajustado a los nuevos requerimientos del sector laboral.

Palabras Clave: Competencia, cualificación, formación y profesión.

ABSTRACT.

In many areas, the concepts of "Qualification" and "Competence" have been assigned the same meaning. That is, both terms suggest that there is an individual's suitability for a particular activity. Therefore, this paper seeks to contextualize the meaning of both concepts as the trajectory of these is different. Moreover, the transition sets of a mere sense of certification, as is the concept even Qualification, Competence recognizes the expertise and know how to be more adjusted to the new requirements of the labor sector.

Key Words: Competence, qualification, training and profession.

Clasificación JEL: M1, M12, M53.

[1] Profesor – Investigador en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. E-mail: gdavalos@zeus.umich.mx y cmgj6819@hotmail.com

INTRODUCCIÓN.

En el ámbito laboral y educativo, cuando se intenta determinar si una persona posee un cierto nivel académico o determinados conocimientos y habilidades, se puede interpretar que es o no un individuo cualificado, o si se prefiere competente, tratando así de asignar un mismo significado para ambos conceptos. Debido a ello, los conceptos de Cualificación y Competencia en el contexto profesional de los países más industrializados[2], se ha vuelto habitual la forma de expresar la idoneidad de un individuo usando ambas acepciones. No obstante, Grootings (1994) asume que se corre un riesgo de una permanente confusión, si la acepción de los diversos países sobre el término de "Competencia" va a sufrir la misma suerte que el concepto de "Cualificación". Porque, como afirma Tejada (1999B:8): "...no es que este hecho nos provoque sorpresa como tal, puesto que estamos en un entorno diferencial ineludible, sino más bien nuestra necesidad de demarcación es la que nos obliga a clarificar o deslindar los campos, y si cabe, por qué no, integrar los mismos. Ante esta situación, es necesario saber ¿qué hay detrás de las expresiones "de la cualificación a la competencia", o "de las competencias a las cualificaciones?".

Esto ha suscitado a que muchos países desarrollados estén interesados en incluir en sus sistemas educativos una certificación que reconozca el nivel competencial de los trabajadores que rebase la frontera de la enseñanza formalizada o institucional, y que de una vez por todas se empiece por definir qué es exactamente lo que se debe entender por "Competencia" y por "Cualificación", si lo que está en juego es un sistema de "acreditación de competencias" tal como lo preconiza el Libro Blanco[3] de la Comisión Europea, en su particular noción de concebir a las competencias como la capacidad individual para realizar un conjunto de tareas o de operaciones, presentando una serie de principios normativos para regular los niveles de calidad (Merle, 1997).

---

[2] Según Haddad (1997:33,34): "La economía mundial ha entrado en una etapa de cambios importantes caracterizado principalmente por dos fenómenos nuevos: la evolución de los esquemas mercantiles y de la competencia, y las innovaciones tecnológicas." Además, "(...) Los países son más interdependientescomo consecuencia de la reducción de las barreras comerciales a nivel internacional...)."

[3] El "Libro Blanco" es un sistema diseñado por la Comisión Europea, que tiene como objetivo la acreditación de las competencias, sin que se refiera propiamente a los empleos y a las profesiones, el cual desde la perspectiva de Merle (1997) guarda ciertas similitudes con el sistema estandarizado inglés de cualificaciones y competencias. Tendencialmente, el Libro Blanco nos sitúa en un "mercado libre de competencias"; frente a colectivos de trabajo cada vez más "virtuales" y a organizaciones de trabajo en permanente cambio, sólo quedan, "el individuo y sus competencias".

CONEXIONES Y DIFERENCIAS ENTRE "CUALIFICACIÓN" Y "COMPETENCIA".

Pues bien, tendremos necesariamente que ubicar el contexto de la "Competencia" y "Cualificación" para comprender su conexión y dependencia entre ambos conceptos. Situación que no parece fácil, aunque, según Grootings (1994) el concepto de "Cualificación", no es más que un significado que se halla imbricado en el ámbito de los sistemas nacionales de educación, relacionado con las estructuras del mercado laboral. Se puede decir por tanto, que los títulos educativos, referidos a características de categorías laborales (como las profesiones), es lo que le da un significado a las cualificaciones como un instrumento que intenta univocidad, sin embargo, impone una serie de barreras para ser desarrollado por los países miembros de la Comunidad Europea, debido a que es un concepto muy abstracto, situación que pone en iguales circunstancias a la acepción de competencia.

Alaluf (1991), en cambio se refiere a la cualificación como un procedimiento que toma como punto de partida una situación de empleo, en la que posteriormente se realizan unas clasificaciones y jerarquizaciones de los puestos de trabajo. Producto de este proceso, los trabajadores pueden ser remitidos y distribuidos a determinados sectores productivos del ámbito empresarial.

Es interesante que el autor mencionado en el epígrafe anterior, al referirse al término "Cualificación" sostenga que aún y cuando pueda haber un trabajador semicualificado, o no reconocido oficialmente, éste puede ser cualificado. Es decir, desde su punto de vista, es la pericia la que otorga a fin de cuentas la cualificación a las personas, y no solamente el reconocimiento de los interlocutores sociales (Universidades, Centros de Formación, etc.).

En tanto, se pone en evidencia que las trayectorias que han seguido el concepto de "Cualificación" y "Competencia" no es la misma, sino que la primera parte de una visión laborista y educativa, mientras que la segunda surgió en el campo de la Psicología, debido a los estudios de la motivación humana (White, 1959, McClelland, 1973). Además, el concepto de cualificación es anterior al de competencia en el contexto laboral.

Sin embargo, el lenguaje de las competencias, antes conocido por habilidades (Gallego, 2000), sólo era promovido por algunas empresas que hacían alusión al liderazgo y al talento, para diferenciar el comportamiento efectivo de sus empleados. Ahora, dada su abundante difusión en la literatura de los recursos humanos, partiendo de una dimensión tácita (Polanyi, 1983), las competencias individuales se intentan evaluar en el contexto empresarial en todas sus partes complejas, para poder certificar o cualificar lo que parecía

hasta hace algunas décadas de poca practicidad, debido a las complicaciones y elevado costo que representa profundizar en las actitudes y aptitudes de los seres humanos, diferenciando con ello a los individuos más eficaces en las diversas actividades profesionales[4].

No obstante, desde la visión de Grootings (1994) el concepto de "Competencia" ofrece más oportunidades para elaborar instrumentos para validar la movilidad y la transparencia laboral que el de "Cualificación", partiendo de lo que la Comisión de los países miembros llaman "cartera de competencias" aún y cuando no exista un término consensuado (Tejada, 1999B) para todos los países de la Unión Europea. Porque como afirman Alaluf y Stroobants (1994:47) "...la movilización de las competencias constituye una operación de supervivencia y reviste un estatuto primordial. Según el caso, se convierte en un desafío para la empresa, para la región, para el país o para Europa y, en consecuencia, en un imperativo de orden superior, atributo de un nuevo civismo."

TRANSICIÓN DEL ENFOQUE DE CUALIFICACIÓN A COMPETENCIA.

Actualmente, resulta difícil no participar en debates sobre formación profesional sin que surja la palabra "competencias"; quizá, porque los consultores de recursos humanos han contribuido a difundir las bondades de la gestión por competencias, tal y como si se tratara de la panacea, para solucionar los distintos cuestionamientos que vienen acompañados de los cambios tecnológicos y organizativos, incluida la mucha veces nombrada globalización económica que se superpone a las antiguas maneras de vincular las cualificaciones con la formación profesional (Gallart y Jacinto, 1996).

Gallart y Jacinto (1996), analizan qué parte de la transición del enfoque de "cualificaciones" a "competencias" en el que la primera acepción respondía sólo al conocimiento del manejo de las máquinas, así como el conocimiento de las técnicas del manejo de materiales y procesos, producto de una visión netamente fordista. Aunque el surgimiento de los cambios tecnológicos y organizacionales, por efecto de la reestructuración productiva,

[4] Rueda (2000:37): clarifica el concepto de este proceso al afirmar que: "La evaluación basada en competencia (EBC) es el proceso por el que se confirma que los candidatos a la obtención de una certificación del Sistema de Cualificaciones son competentes. En un proceso de recoger pruebas o demostraciones de su capacidad de realizar el trabajo según los estándares especificados (en adelante evidencia de competencia o, simplemente evidencia) y juzgar si esa evidencia es suficiente para atribuirle el calificativo de competente al candidato (en adelante, atribuirle competencia)".

entre otras, provocó que se abrieran nuevas posibilidades para la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas; y en este escenario la polivalencia y la flexibilización tienen una vital importancia, ya que debido a la rotación de las ocupaciones se vuelve habitual pensar en una "lógica de competencias", como opinan los citados autores, en el que sin lugar a dudas el foco de atención no es simplemente que los empleados participen en su formación profesional para recibir capacitación técnica, o sólo aceptar a candidatos que posean títulos académicos homologados, sino en aquellos saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones reales de trabajo, consideradas algunas de ellas como situaciones límite.

LA COMPETENCIA EN DIVERSOS ÁMBITOS.

El escenario actual de las cualificaciones y competencias, para trabajadores y empresarios intenta prever una flexibilización en los procesos de trabajo y de formación, permitiéndole a cada trabajador, desde la óptica de Moore y Francoise (1994) resituarse en dichos sistemas y reparar los fracasos individuales. Sin embargo, ellos mismos consideran que el concepto de competencia sólo es un juego político[5] en el que los gobiernos intentan construir sistemas coherentes de formación, que sean confiables tanto para empresarios como para los trabajadores. Esto es, el enfoque de los empresarios en opinión de Moore y Francoise, buscan asegurarse para disponer de forma rápida una serie de cualificaciones y competencias que permitan a los trabajadores desempeñar su oficio, permitiendo que evolucione, lo que estos autores llaman las situaciones de trabajo.

Ante este marco ineludible de competencias y cualificaciones, reflexionado la postura de Medina (1998), creemos se puede clarificar el por qué los gobiernos, en especial los de la Unión Europea, pugnan por convertir los sistemas educativos en sistemas más flexibles y más abiertos, al validar las competencias adquiridas. Esto, sin lugar a dudas, significa que dichos sistemas de acreditación se pueden convertir en nuevas estrategias para tratar de dar respuesta a los problemas de movilidad profesional entre los países miembros, así como de resolver los problemas de injusticia social, derivados de lo que para Medina es una situación netamente de exclusión. La competencia, en

[5] Moore y Françoise (1994:72) opinan que "La baza política consiste en construir un sistema que permita un doble reconocimiento, tanto por la empresa como por las instituciones de formación; de otro modo, la cualificación, aun estando certificada, no sería remunerable". Incluso, estos autores recomiendan que es necesario desarrollar estrategias de control de calidad, intentado dar seguimiento a su evolución.

este contexto se puede definir como una pieza que se ajusta a las exigencias de las empresas, dado que para un trabajador ser competente significa que este puede colocarse de manera fiable en determinado empleo, respondiendo a las necesidades de las empresas.

El mismo autor reconoce, tomado como ejemplo el caso de Francia, que el reconocer una "carpeta de competencias", partiendo de la base de certificar o diplomar tal, no dan cuenta del verdadero potencial del individuo, ni del valor de sus proyectos personales o de empleo, puesto que se trata básicamente de un potencial constituido por el cúmulo de experiencias familiares, sociales y profesionales, que rebasan una simple certificación, en el contexto para que sean reconocidas finalmente por organismos de formación o en el medio profesional. Finalmente, la reflexión de Medina (1998) en el contexto de las competencias, llega a ser igual a la ya expuesta por Alaluf (1991) para las cualificaciones. Es decir, las competencias subyacen en el desempeño profesional, independientemente de que éstas se certifiquen o no.

Por otro lado, Bunk (1994) al referirse al concepto de "competencias", afirma que aún y cuando es un término que se usa en ámbitos muy diversos, no se percibe uniformemente -al menos en el contexto alemán- ni se aplica con acierto. Es debido ello, que este autor está convencido que las competencias profesionales y las cualificaciones se basan en conocimientos, destrezas y aptitudes, vinculadas a una profesión, aunque la conexión entre ambos conceptos (competencias y cualificaciones), amplía el radio de acción a la participación en el entorno profesional. Llega a decir, que el paso de la "cualificación a la "competencia" es cualitativo, puesto que, al incluirse algunos aspectos organizativos y de planificación, se produce lo que a todas luces parece ser un cambio paradigmático en relación a la aptitud profesional de los trabajadores tradicionales. Así, finaliza sosteniendo que el papel del trabajador competente se ha transformado, frente a los paradigmas del pasado, para dar paso a una visión renovadora, en la que los trabajadores poseen un concepto de empresa propia, y no tanto ajena.

Bunk (1994), realiza una comparación esquemática de la capacidad, la cualificación y la competencia profesional. (Ver tabla 4).

Bunk (1994) resume así, que posee una competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, dispuesto a resolver una serie de problemas de su entorno profesional.

Más atrás en el tiempo, Alex (1991) reflexiona algunas cuestiones del ámbito alemán, sobre lo que se debe entender por "cualificación", que sin lugar a dudas la acepción desde el punto de vista de este autor, incluye

Tabla 4: Comparación de la capacidad, la cualificación y la competencia profesionales

	Capacidad profesional	Cualificación profesional	Competencia profesional
Elementos profesionales	• Conocimientos • Destrezas • Aptitudes	• Conocimientos • Destrezas • Aptitudes	• Conocimientos • Destrezas • Aptitudes
Radio de acción	• Definido y establecido para cada profesión	• Flexibilidad de amplitud profesional	• Entorno profesional y organización del trabajo
Carácter del trabajo	• Trabajo obligatorio de ejecución	• Trabajo no obligatorio de ejecución	• Trabajo libre de planificación
Grado de organización	• Organización ajena	• Organización autónoma	• Organización propia

Fuente: (Bunk, 1994:9)

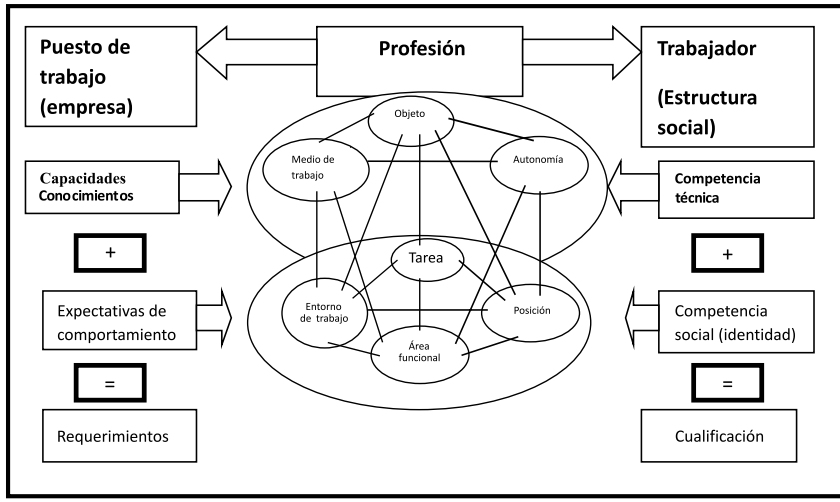
modelos de comportamiento y habilidades, mencionando que estos son adquiridos en procesos de socialización y educación. Entendemos, que este autor no se limita a concebir a las cualificaciones, como meras certificaciones reconocidas y normalizadas por las instituciones educativas y profesionales alemanas, sino que, va más allá al afirmar que la cualificación tiene una dimensión social, la cual no puede soslayar ciertas capacidades que ponen a las personas en condiciones de afrontar desafíos que se pueden derivar de una participación en distintos niveles. De hecho, va más allá al afirmar que tales desafíos, pueden ser producto de la democracia activa.

Para Alex (1991), existe una interrelación entre "profesión", los "requerimientos del puesto de trabajo" y las "cualificaciones", dado que las últimas son modelos de intercambio social en el mercado de trabajo, y éstas no se pueden ofrecer por separado porque aparecen siempre como elementos de combinaciones muy determinadas, regulares, socialmente estandarizadas y normalizadas. Continúa opinando que estos son modelos considerados independientes de las personas, institucionalizados, que caracterizan la capacidad para el trabajo de las personas en el mercado de trabajo. Por último, entiende que la "profesión" no es más que un modelo en el que existe un intercambio establecido en el mercado de trabajo, para que una persona pueda acceder a él. Es decir, los requerimientos del puesto de trabajo y el potencial del individuo cualificado, han de ser vistos en un caso ideal como dos caras de una misma imagen (véase la figura: 4-1).

Se puede observar que el citado autor interrelaciona distintos aspectos sociales y personales, para llegar por un lado a los requerimientos del puesto de trabajo, y por otro, a obtener una cualificación que parte de la estructura social. Concretando más, ubica a la competencia como un componente más estable que la cualificación. Así, en palabras de Alaluf y Stroobants, (1994:53):

"...puede entenderse que el desplazamiento del concepto de cualificación al de competencia como un intento de legitimar las cualificaciones profesionales más allá de las relaciones sociales, es decir, de naturalizar las jerarquías derivadas de ellas."

Figura 4-1: Interrelaciones entre profesión, requerimientos del puesto de trabajo y cualificación personal



Fuente: Alex, 1991:24

CONSIDERACIONES FINALES.

Entre tanto, tenemos que reconocer que aún y cuando la acepción de "Competencias" y "Cualificación" tengan distintas trayectorias, en el campo laboral se disminuye la distancia entre ambos conceptos, dado que existe la posibilidad de calificar la capacidad potencial de los trabajadores, como sugiere Mertens (1998) y Le Boterf (2000), para realizar determinadas tareas o funciones, y la competencia en sí es la capacidad real de realizarlas.

Por otro lado, estamos convencidos que ambos conceptos seguirán siendo abstractos, a pesar de los esfuerzos por alcanzar el máximo consenso para que sean términos unívocos en el contexto laboral europeo, por ser conceptos polivalentes y sugerentes.

Finalmente, se certifique o no la capacidad profesional, el saber estar y el saber hacer han tenido un desplazamiento progresivo de una simple noción de "Cualificación" a un concepto de "Competencia" (Colardyn, 1996), más ajustado a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

Alaluf, M. (1991): "La cualificación: ¿de qué se está hablando?". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 2 pp. 33-36.

Alaluf, M. y Stroobants, M. (1994): "¿Moviliza la competencia al obrero?". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 1 pp.46-55.

Alex, L. (1991): "Descripción y registro de las cualificaciones". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 2 pp. 23-27.

Bunk, G.P. (1994): "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 1 pp. 8-14.

Colardyn, D. (1996): *La Gestion Des Compétences*. París. Presses Universitaires de France.

Gallard, M. A. y Jacinto, C. (1996): "Competencias Laborales". *Boletín de la red latinoamericana de educación y trabajo*, Vol. 6, No. 2 pp.13-18.

Gallego, M. (2000): "Gestión Humana basada en competencias". *Revista Universidad EAFIT*, julio, agosto, septiembre, pp.63-71.

Grootings, P. (1994): "De la Cualificación a la Competencia: ¿de qué se habla?". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 1, pp. 5-7.

Haddad, W.D. (1997): "La globalización de la economía: repercusiones en la educación y en la formación de competencias". *Perspectivas*, Vol. 27, No. 1, pp. 33-40.

Le Boterf, G. (2000a): *Compétence et navigation professionnelle*. París. Éditions d´Organisation.

McClelland, C. D. (1973): "Testing for competence rather than for intelligence". *American psychologist*. January: 1-15.

Medina, O. (1998): "Validación de competencias y exclusión social en la sociedad de la información". *Herramientas*, No. 52, pp.38-45.

Merle, V. (1997): "La evolución de los sistemas de validación y certificación: ¿qué modelos son posibles y qué desafíos afronta el país francés?". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 12, pp.39-52.

Mertens, L. (1998): *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Madrid. OEI.

Moore, A., y Francoise, A. T. (1994): "Cualificación contra competencia: ¿Debate semántico, evolución de conceptos o baza política?". *Revista Europea de Formación Profesional*, No. 1, pp. 70-74.

Polanyi, M. (1983): *The Tacit Dimension*. Estados Unidos. Gloucester, mass.

Rueda, A. C. (2000): "Certificación de la Cualificación Profesional". *Formación*, No.9 Diciembre, pp.34-39

Tejada, F. J. (1999a): "Acerca de las competencias profesionales". *Herramientas*, No.56, pp. 20-30.

White, R. (1959): "Motivation Reconsidered: The concept of competence". *Psychological Review*, No. 66, pp. 279-333.