

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos 1975 (núm. 142)

Elina Eunice MONTECHIARI PIETRANI*

RESUMEN: El objetivo de este artículo es reflexionar acerca del proceso de desarrollo de los trabajadores, a partir del *C142 – Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)*, de la OIT. Este Convenio aborda una visión holística del hombre y de un aprendizaje con carácter multifacético y tripartita. Sin embargo, en el trabajo diario, tal concepción viene concretándose dentro de una lógica de trabajo basada por la productividad ilimitada y por la precariedad del trabajo. En esto, el trabajador sufre con la presión constante de la productividad y la inminencia del desempleo. Incluso con esta lógica, el proceso de desarrollo difunde una visión meritocrática de educación profesional, para que el individuo conserve su empleabilidad. Por lo tanto, en lugar de promover el crecimiento de las personas y su autonomía en relación con el trabajo, el proceso de desarrollo propone acentuar las diferencias de clase, excluyendo del competitivo mundo del trabajo a aquellos que no tienen condiciones estructurales facilitadoras.

Palabras clave: Desarrollo profesional, productividad, empleabilidad, aprendizaje permanente, exclusión, objetivación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Desarrollo de recursos humanos: conceptos y consideraciones a la luz del Convenio n. 142. 2.1. El desarrollo como estrategia de productividad organizacional. 2.2. Aprendizaje permanente, competencias y cualificaciones 3. Educación y empleabilidad. 3.1. Empleabilidad y meritocracia. 3.2. Empleabilidad y estratificación social. 4. Consideraciones finales. 5. Bibliografía.

* Graduada en psicología, maestra en psicología social, especialista en gestión empresarial; desarrolla estudios centrados en la psicología del trabajo en correlación con el enfoque fenomenológico. Profesora de la Universidad Veiga de Almeida, Río de Janeiro, en disciplinas relacionadas con la psicología del trabajo y la psicología fenomenológico-existencial.

Human Resources Development Convention 1975 (No. 142)

ABSTRACT: The purpose of this paper is to reflect on the process of development of workers from ILO *C142 – Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)*. This convention addresses a holistic perspective of human being, and a multifaceted and tripartite learning. However, in daily work this conception has been materialized within a logic work based on unlimited productivity and the precariousness of work. In this, the worker suffers with constant pressure of productivity and the imminence of unemployment. Even with this logic, the personnel development process spreads a meritocratic view of professional education so that workers maintain their employability. Thus, instead of promoting people's growth and their autonomy in relation to work, the development process proposes to accentuate classes differences, excluding those who do not have facilitating structural conditions from the competitive world of work.

Key Words: Professional development, productivity, employability, lifelong learning, exclusion, objectification.

1. Introducción

El denominado *desarrollo de recursos humanos* ha sido considerado un proceso importante dentro de las organizaciones. Esto se debe a que la tarea de mejorar las personas en el trabajo tiene como propósito corresponder a los requisitos de eficiencia de las organizaciones, con el propósito, en última instancia, de tornar a las empresas sustentables en el árido campo de los negocios, cada vez más competitivo (Pilati, 2006; Roma *et al*, 2008). Por lo tanto, las discusiones sobre temas como la competencia, la educación corporativa, la capacitación y actualización profesional, la gestión de personas prosperan en el ambiente organizacional.

El C142 – *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)*, de la OIT, ha elegido algunos puntos considerados primordiales en relación con la educación para el trabajo, con el fin de contemplar una visión holística del hombre y un proceso de aprendizaje multifacético, cuya responsabilidad se dividiría entre los gobiernos, los empleadores y los empleados.

Ocurre que el mundo del trabajo viene tornándose cada vez más complejo, generando constantemente nuevas formas de producción, basadas en la automatización de los procesos y en la tecnología de la información, y de relaciones formadas por la discontinuidad del contrato laboral (Borges-Andrade *et al*, 2006). En este sentido, existe una precariedad del trabajo, que ocurre en varios escenarios, sin considerar la inminencia constante del desempleo. ¿Cómo desarrollar personas en este contexto precario? ¿Cómo promover la capacitación del trabajador en un contexto que, algunas veces, dé un énfasis masivo a la tecnología en detrimento de las personas?

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo, reflexionar sobre la Convenio n. 142, que describe las políticas y programas de desarrollo de las personas en el trabajo y sus responsabilidades. En este particular, daremos énfasis al artículo 1, entendiendo que el mencionado artículo engloba todo lo que se refiere al concepto de formación y orientación para el trabajo, propuestos por el C142 en su totalidad. Tomaremos también como base la Recomendación OIT n. 195 de 2004, que argumenta y propone orientaciones acerca de los procesos de desarrollo de las personas en el trabajo. Con relación a la Recomendación 195, daremos énfasis al ítem 2, parte I. *Objetivos, ámbito de aplicación y definiciones*, siguiendo los mismos principios en cuanto a la elección del Artículo en el Convenio 142.

2. Desarrollo de los recursos humanos: conceptos y consideraciones a la luz del Convenio n. 142

Conceptuar el término *desarrollo de recursos humanos* no es exactamente una tarea fácil, teniendo en consideración la pluralidad de conceptos que parten del propio término *desarrollo* y de sus correlatos como *entrenamiento*, *educación* y *formación*. Esa relativa indeterminación, de cierto modo, perjudica para que se pueda planificar, elaborar y crear acciones organizadas en pro de la formación y del incremento profesional de las personas (Lawrie, 1990; Ramos & Silva, 2006; Masadeh, 2012).

La creación del término *desarrollo de recursos humanos*, según Ramos & Silva (2006), es atribuida a Leonard Adler, profesor de educación para adultos en la *George Washington University*, al final de la década de 1970, durante una reunión de la entonces *American Society of Training Directors* (actualmente *American Society of Training & Development*), institución direccionada al perfeccionamiento del profesional de entrenamiento y desarrollo. Nadler defendía la idea del desarrollo como un proceso amplio, que abarcaría tres importantes conceptos: entrenamiento, desarrollo y educación. El primero puede ser definido como un proceso de aprendizaje, «buscando la mejoría del desempeño en el trabajo actual» (apud Ramos & Silva, 2006: 140); el desarrollo, por su vez, se refiere al aumento del aprendizaje, buscando propiciar que la organización alcance sus objetivos, incluyendo el entrenamiento (desempeño actual), y la educación, que, para ese estudioso, se define como un proceso de aprendizaje más amplio, con el objetivo de preparar al trabajador para el futuro, inclusive en la ocupación de nuevos puestos de trabajo.

Noe (2015), alineado con la perspectiva de Nadler, considera el *desarrollo* a partir de una perspectiva amplia, que va más allá del desempeño actual del sujeto en el cargo. El término *desarrollo*, para ese autor, «es semejante al entrenamiento [que incluye los conocimientos y habilidades en las tareas del día a día], pero más enfocado en el futuro» (p. 6). Masadeh (2012), por su vez, con el objetivo de aclarar varios de los términos relacionados al desarrollo de las personas en relación al trabajo, propone considerar que el aprendizaje en el campo de trabajo engloba el entrenamiento, el desarrollo y la educación. Esta última se definiría como un enfoque más general, buscando ampliar el conocimiento.

En nuestro estudio nos referiremos al desarrollo de los recursos humanos basado en el Convenio OIT n. 142, que define este proceso, en su totalidad, como una lista de acciones conjuntas entre gobierno, organizaciones y trabajadores, con la finalidad de promover una adecuada

cualificación de las personas, en una escala más amplia, basándose en varios aspectos del ser humano y no apenas para el ejercicio de una tarea específica. Tal concepto se demuestra en el Artículo 1, del referido Convenio, en su párrafo 2, al orientar que los programas y las políticas de desarrollo del personal tomen en cuenta «las necesidades, oportunidades y problemas relacionados al empleo tanto en el ámbito regional como nacional; la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural; y la relación recíproca entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales» (OIT, 1975, s/p).

Así también en el Artículo 1, los párrafos 4 y 5, proponen que los programas de desarrollo incluyan a la persona integralmente, haciendo referencia también que tales programas sean orientados «para sus mejores beneficios» [del trabajador]: «4. Las políticas y los programas deberán estar destinados a mejorar la capacidad del individuo de comprender e influenciar, individual o colectivamente, el trabajo y el medio ambiente social. 5. Las políticas y los programas deberán alentar y habilitar a todas las personas, sin distinción y sin cualquier tipo de discriminación, a desarrollar y a utilizar sus capacidades en el trabajo para sus mejores intereses y de acuerdo con sus propias aspiraciones, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad» (OIT, 1975, s/p).

Conforme mencionamos, al llevar en consideración ese concepto de aprendizaje, el Convenio 142, en su referido Artículo, parte de una visión holística del hombre, como un ser dotado de variadas dimensiones: intelectual, emocional, social etc. En este sentido, la propuesta es basada en una relación hombre/trabajo que contempla ese sujeto en su condición humana esencial y no apenas por su adaptación a una tarea.

Además de esto, el Artículo destaca el carácter amplio en que el desarrollo para el trabajo debe constituirse, incluyendo a las personas «sin distinción y sin cualquier tipo de discriminación». Tal modelo de aprendizaje se coloca en la ruta de un mundo prometedor no apenas económicamente, sino que apunta a la erradicación de la pobreza, a minimizar las desigualdades sociales y a la apertura de oportunidades para todos.

2.1. El desarrollo como estrategia de productividad organizacional

El concepto de desarrollo, como se presentó anteriormente, parece, en lo cotidiano del trabajo, estar lejos de ponerse en práctica. El proceso de desarrollo del personal ha sido orientado prioritariamente al carácter estratégico que él representa para las organizaciones y su potencialización en dividendos, sin dar la debida atención a los intereses del trabajador. Por

estrategia nos referimos a acciones de carácter racional/instrumental de que las organizaciones se valen para potencializar sus resultados (Fonseca & Machado-da-Silva, 2002). El proceso de desarrollo de las personas se encontraría, así, alineado a las acciones estratégicas de la organización, desdoblándose en un conjunto de secuencias planificadas y calculadas, con la finalidad de alcanzar el objetivo de potencializar la condición de la empresa frente al escenario en el cual se encuentra.

Tal concepto de desarrollo es corroborado por Albéris *et al* (2015: 48), que dicen que «entender el desarrollo de las personas como estratégico comprende alinear la forma de ampliar las capacidades individuales a los objetivos y caminos trazados por la organización». Para estos autores, la noción de desarrollo como estrategia organizacional es justificada frente a la necesidad del trabajador de ajustarse a las condiciones del panorama sociohistórico del trabajo, a fin de potencializar la productividad organizacional. Pilati (2006), a su vez, describe que las acciones de entrenamiento, desarrollo y educación abarca un conjunto de estrategias de gestión de personas, que buscan promover el cambio de comportamiento por medio de la adquisición de habilidades conectadas con los objetivos de las organizaciones.

Constatamos, así, que el proceso de desarrollo de personas en el trabajo parece presentar una única dirección, que es la de trabajar sobre un modo técnico-calculador, que toma al hombre como un ente al servicio de un objetivo: la productividad organizacional. En este sentido, el hombre deja de ser visto por él mismo, «con sus intereses propios», para atender a los intereses de productividad de otros. Así, el hombre pasa a ser visto no por su relación con el trabajo, sino como un ente cualquier en el proceso productivo, moldeado para atender objetivos previos.

La expresión *recursos humanos*, establecida para referirse a las personas en el trabajo, citada en el Convenio n. 142, viene a corroborar ese modelo de relación que concibe al individuo como un recurso, un medio para alcanzar un fin y nunca él mismo como finalidad. En este modelo de aprendizaje, la relación más común que el individuo entrelaza con su trabajo es desestimada, para dar lugar a un criterio patrón, en que apenas acciones que elevan la productividad organizacional son aceptadas.

Ocurre que, al considerar la productividad como la única y absoluta verdad acerca de la relación laboral, el hombre es considerado como un objeto, una materia, su esencia humana es banalizada, para luego ser aplicada de un modo funcional. Tal modelo acarrea variados trastornos psíquicos, conforme apuntado por Gastal (2014), Freitas (2011) e Ansoleaga *et al* (2014), quienes describen la psicopatización y hasta el suicidio relacionado al trabajo en escala creciente en todo el mundo,

limitado por una relación hombre/trabajo descaracterizada de su plenitud. No se trata de una oposición al aprendizaje y su aplicación al proceso productivo, ni tampoco de ignorar la responsabilidad del individuo para con su proyecto profesional. Se trata de reconocer que la educación, conforme percibida en el contexto actual del trabajo, ignora al trabajador en su singularidad, para tomarlo apenas como un factor productivo.

2.2. Aprendizaje permanente, competencias y cualificaciones

La R195, que trata de las orientaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos, hace mención, en el ítem 2 de la primera parte I, *Objetivos, ámbito de aplicación y definiciones*, en los términos *aprendizaje permanente, competencias, cualificaciones y empleabilidad*. El *aprendizaje permanente*, mencionado en el Convenio 142 en su Artículo 4 en la afirmativa «atender las necesidades de formación profesional durante toda la vida», reafirma en la R195 su propósito de educación que debe ser extendida a lo largo de la trayectoria del individuo, de forma continua, con miras al desarrollo de las habilidades y cualificaciones; las *competencias*, por su vez, engloban el conjunto de conocimientos, destrezas e actitudes, tornando al trabajador apto para actuar en campos específicos de trabajo; las *cualificaciones* dicen respecto a las necesidades formales de instrucción, las cuales el individuo precisa obtener a fin de mejorar el desarrollo de su actividad; y la *empleabilidad*, se puede decir que sería el objetivo final de todo el proceso, que permitiría la inserción y la ascensión del trabajador en un “trabajo decente”¹, bien como su autonomía e actuación frente a las necesidades del proceso de producción. Sobre el tema de la empleabilidad, discutiremos más adelante en otra subsección.

Tales constructos están alineados con los mismos constructos que provienen del mercado formal de trabajo, que tiene en ellos su base para las políticas de gestión de personas en la actualidad. El concepto de *aprendizaje permanente*, según Albéris *et al* (2015), por ejemplo, muestra que la sociedad del siglo XXI, en todas sus dimensiones, es basada en el conocimiento, ya que sufre el impacto continuo e intenso de la «velocidad

¹ Formalizado por la OIT en 1999, el concepto de trabajo decente sintetiza la misión histórica de promover las oportunidades para que hombres y mujeres tengan un trabajo productivo y de calidad, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, siendo considerada condición fundamental para la superación de la pobreza, la disminución de las desigualdades sociales, la garantía de la gobernabilidad democrática y el desarrollo sustentable. Fuente: OIT, *Trabajo Decente*, en www.ilo.org (acceso en 22 julio 2019).

y [de la] variedad de las informaciones y [de los] conocimientos producidos por la razón humana y potencializados por el progreso tecnológico» (p. 15). En este sentido, según los autores, «La productividad depende cada vez más de la capacidad de aplicar las informaciones en el cotidiano empresarial, transformando datos e informaciones en conocimiento, cuya construcción ya no es más un producto unilateral de seres humanos aislados, sino de una vasta red de colaboración cognitiva dispersa de la cual participan estudiantes humanos y sistemas cognitivos artificiales» (Albérís *et al*, 2015: 15).

De esta forma, el aprendizaje necesita ser intensivo, pues necesita estar alineado a las necesidades, siempre en transformación, del proceso productivo.

Las *competencias*, término bastante divulgado en el ambiente de trabajo hoy día, fue creado en la década de 1970 por el profesor de Harvard, David McClelland, al referirse a los resultados de su investigación sobre la medición de los requisitos para el “éxito profesional” en la revista *American Psychologist* (*apud* Gramigna, 2007.) McClelland comprobó que las competencias técnicas no eran suficientes para que un individuo alcanzase los objetivos que deseaba. Lo que marcaba la diferencia entre los grupos de personas que se destacaban en sus vidas era un conjunto de comportamientos. Los resultados de su trabajo abrieron camino para que sus concepciones fueran aplicadas en los procesos de gestión de personas en las organizaciones, principalmente en lo que respecta a la cualificación de los trabajadores. Gramigna (2007) considera que la base del modelo de competencias es su alineación con la planificación estratégica de la empresa, es decir, la gestión de las competencias debe estar vinculada a la definición del negocio, de la misión, de la visión de futuro y de los valores organizacionales. La competencia, o el éxito profesional, en la actualidad, pasa por tres aspectos con respecto a la relación del hombre con el trabajo: dominar el conocimiento, el saber de su tarea; demostrar la aplicación del conocimiento al proceso de producción, ya que es evaluado periódicamente en su desempeño; y finalmente, refiriéndose a las actitudes, el término denota una participación plena del trabajador con su trabajo.

La *cualificación* del personal está relacionada con la concepción del *aprendizaje permanente*, porque establece la idea de que el individuo necesita reciclarse continuamente, «para no perder el tren de la historia», como dirían los brasileños en sus máximas populares. A partir de la Revolución Industrial, la cualificación para el trabajo se convirtió en una cuestión de método y planificación, que pasa por la formación profesional, de manera que el desempeño del individuo en el puesto pueda alcanzar los objetivos

establecidos previamente por la organización. «La formación profesional, como se entiende hoy en día, esta directamente relacionada al contexto del trabajo productivo del sistema capitalista. La noción de trabajador como profesional responsable de un determinado tipo de producto (como zapatos, camisas o artículos para el hogar) ha sido reemplazada por la noción del trabajador como parte del sistema de producción. [...] Actualmente, la formación profesional es considerada parte de la formación educativa y es debatida por las universidades, escuelas técnicas, órganos gubernamentales, sindicatos y empresas que conforman el sistema productivo» (Mourão y Puente-Palacios, 2006: 42).

Conforme mencionamos anteriormente, estos constructos forman parte del contexto actual del trabajo, cuyo objetivo es tomar el proceso de aprendizaje como una palanca y soporte de los objetivos de la organización. En este sentido, el desarrollo de las personas para el trabajo es tomado por su carácter permanente, ya que requiere que el individuo esté en constante vigilia con los cambios ininterrumpidos del proceso de producción.

Si bien esta es una realidad que no puede desconsiderarse y que el desarrollo continuo también beneficia al trabajador a la hora de adaptarse a este contexto, nos llama la atención esta aglomeración de conocimientos a los que el individuo es conducido desde una temprana edad, con el único propósito de cumplir los imperativos de un sistema económico. Este problema se complica a medida que, mismo que el individuo se cualifique, continuamente, este hecho no representa una garantía de permanencia en un empleo (Mourão y Puente-Palacios, 2006), puesto que pueden ocurrir cambios en su campo organizacional, como veremos más adelante.

Alves (2011) también señala que, desde la década de 1980, en este nuevo tiempo histórico capitalista, es la subjetividad del trabajador la que pasó a ser exigida y manipulada por las fuerzas de producción. Es necesario que el sujeto se coloque completamente en el proceso de producción, mejorando la producción a través de la cognición, el lenguaje, la iniciativa, así como sus valores y creencias dentro de una nueva política de trabajo. El hombre, en su conjunto, emerge ahora como el elemento que es tomado por el capital para que pueda servir a su propia potencialización y expansión.

Por lo tanto, junto a la exigencia por la constante e ininterrumpida cualificación técnica, el proceso de producción comenzó a “capturar” también la subjetividad del individuo (Alves, 2011: 111). Esto es lo que se coloca en juego por la lógica del nuevo capitalismo, y que es, ahora analizada para ponerla al servicio de una productividad interminable. Se

trata de consumir los aspectos intuitivos, emocionales y comportamentales del individuo, con el objetivo de aumentar su desempeño en la tarea y, en consecuencia, una mejor posición de la empresa en el *ranking* del mercado.

La cualificación centrada en el trabajo incluye, según Mourão y Puente-Palacios (2006), pensar también en el papel del Estado en este proceso. El Estado, prácticamente en todo el mundo, ha abandonado cada vez más el escenario, dejando el proceso educativo a cargo de las organizaciones privadas. «El Estado ha dejado de ser visto como el único proveedor de bienestar social, y las empresas pasaron a asumir ese papel» (Mourão y Puente-Palacios, 2006: 43). Al colocar la cualificación en manos de organizaciones privadas, la educación centra su atención en las demandas de trabajo, como viene sucediendo con las llamadas *universidades corporativas* o mismo en las escuelas regulares. Sin embargo, consideramos que dicho modelo educativo, que se restringe a los límites de lo económico y desconsidera el pensamiento reflexivo, presente en una educación más amplia, priva al individuo de pensar sobre el mundo, sobre sí mismo y sobre el papel social del trabajo, corroborando así el enfoque del mercado productivista que se ha estado desarrollando dentro de una política neoliberal, presente en la mayoría de los países occidentales. En este sentido, podemos decir que una educación respaldada por este modelo camina en contra al artículo 1, párrafo 4, de la antes mencionado C142, que tiene como objetivo la formación integral del individuo, y propone, en realidad, una formación con fines puramente funcionales.

¿Y con relación a la empleabilidad? ¿Cómo podemos, considerando este escenario del contexto laboral actual, pensar el proceso de desarrollo de personas y su empleabilidad? Veamos el siguiente tema.

3. Educación y empleabilidad

La empleabilidad se define como la síntesis de cualificaciones y competencias, las cuales, en teoría, le permitirán a la persona estar capacitada para mantenerse en un trabajo decente y escalar los estratos profesionales, como se presenta en las propuestas C142 (OIT, 1975) y R195 (OIT, 2004). Señalado como el objetivo final de la inversión educativa, este término se ha tomado como un antídoto contra el desempleo, sello distintivo del capitalismo neoliberal de finales del siglo XX.

3.1. Empleabilidad y meritocracia

Soares (2001: 281) señala para la empleabilidad como «la responsabilidad del trabajador para obtener y mantener su trabajo a través de un proceso continuo de capacitación y mejora». Por lo tanto, podemos ver que la educación para el trabajo, aunque abarca organizaciones, gobiernos y trabajadores, coloca a estos últimos en la mira de su propio perfeccionamiento profesional. Se trata de una responsabilidad imputada al trabajador y rodeada de un discurso humanista y meritocrático: humanista porque utiliza una concepción del hombre como un ser racional, libre y capaz, lo que presupone que cada individuo tiene las mismas condiciones para subir los peldaños en la escala profesional; meritocrático porque se basa en la concepción del esfuerzo y recompensa, donde sería suficiente que el individuo fuese diligente consigo mismo y con su carrera para ser recompensado con lo que se llama *éxito profesional*. La difusión de la idea de una carrera profesional guiada por el propio sujeto trae consigo la idea de liberar al hombre de las ataduras del mercado y devolverle una supuesta libertad inherente a él.

Mourão & Puente-Palacios (2006), sin embargo, ven el tema de la empleabilidad como una retórica neoliberal, basada en el desempleo que ha estado afectando al mundo del trabajo. Ellos consideran que «el concepto de empleabilidad, claramente respaldado en el aumento del desempleo, hace con que la responsabilidad por tratar de satisfacer las demandas de capacitación exigidas por el sector productivo recaiga sobre los ciudadanos» (p. 42). Los autores enfatizan que «la cualificación profesional [...] no es un proceso ajeno a las condiciones de vida de las personas» (Mourão & Puente-Palacios, 2006: 44). El discurso de la meritocracia parece ignorar el creciente movimiento dentro de las organizaciones en forma de privatizaciones, fusiones, transferencias comerciales, reducciones de costos, que a menudo han resultado en despidos masivos. Por lo tanto, dicha retórica divide la relación entre el hombre y el trabajo, ya que ignora el contexto que atraviesa esta relación.

La reestructuración productiva, marcada por la flexibilización del trabajo, contempla la figura del trabajador sin: 1) las garantías legales y contractuales que marcaron las relaciones laborales hasta entonces; 2) los puestos de trabajo, ahora reducidos, con especificaciones cada vez menos precisas; 3) la reordenación espacio-temporal de la vida laboral y social, ya que el trabajador ya no está fijo en ningún lugar ni con un tiempo cronometrado de trabajo, en vista de la extensión del trabajo a la vida social, y esto, a su vez, reducida a la lógica del capital; 4) el fin del salario fijo, el cual está vinculado a objetivos y resultados, siempre inalcanzables

(Afonso, 2009; Alves, 2011). Es dentro de esta nueva política laboral precaria que el trabajador es orientado a desarrollar su empleabilidad, haciéndose siempre apto para el trabajo, el cuál es inconstante e impredecible. De esta manera, se requiere que el individuo forje sus habilidades en un ambiente que no le garantiza, ni la inserción ni la permanencia en el trabajo. En este sentido, Lukács (2014) afirma que la precariedad de la existencia humana en el trabajo implica no solo el salario precario inherente al modo de organización del trabajo en el mundo capitalista, sino también por la precariedad existencial, una vez que la vida, en todas sus dimensiones, se reduce al modo *just-in-time*. Para el filósofo, se trata de un capitalismo manipulador que impulsa tanto al trabajo como a la vida social del individuo al mismo plano, el económico.

3.2. Empleabilidad y estratificación social

Otro aspecto por enfatizar es que la política de responsabilidad del individuo por su saber-hacer se acentúa, según Aranha (2001, *apud* Mourão y Puente-Palacios, 2006), aún más, por la estratificación social, ya que favorece a los miembros de clase socialmente privilegiada, con mayores y mejores recursos, y excluye a los desfavorecidos. Dicha política se vigoriza al mismo tiempo que el papel del Estado, como se mencionó anteriormente, se redefine para el modelo neoliberal, junto con la educación y otros servicios sociales, que se vuelven accesibles principalmente para aquellos con condiciones favorables, y, como resultado, empuja cada vez más para el margen de la coyuntura profesional y social a individuos cuyas condiciones no permiten dicho acceso. Es decir, la concepción de la educación, como motor de oportunidades profesionales y la minimización de las desigualdades sociales, deja de existir, para preservar el empleo en manos de quienes ya tienen mejores condiciones económicas y sociales.

Finalmente, enfatizamos que, una vez que la educación orientada actualmente está restringida, limitada y específica al proceso productivo, tenemos una educación que va en la dirección opuesta a una educación libertadora, porque evita que el individuo cultive un pensamiento amplio, capaz de pensar en su existencia como un todo y no solamente en su producto. En este sentido, es inevitable referirse al educador Paulo Freire (2002), quien en su libro *Pedagogia da Autonomia*, recuerda que «enseñar requiere una reflexión crítica sobre la práctica» (p. 17) y advierte que, en lugar de que la educación se convierta en un procedimiento sistemático de depósito de contenidos, ella pueda promover la “curiosidad” del alumno

(p. 17) hasta el punto de hacerlo crítico.

Sin embargo, no es una curiosidad ingenua, sino una curiosidad cubierta por la conciencia de la condición del sujeto insertada en un contexto, y que, a partir de esa conciencia, pueda buscar caminos para sí mismo y para el mundo. Como lo describe el educador: «Cuanto más me asumo como soy, y me doy cuenta de la razón por la que soy así, más puedo cambiar, para provocarme, en este caso, del estado de curiosidad ingenua para el de la curiosidad epistemológica» (Freire, 2002, p. 18).

4. Consideraciones finales

Este estudio buscó llevar a cabo un análisis del Convenio n. 142, acerca del desarrollo de la persona en el trabajo, tejiendo una comprensión de los constructos que respaldan dicho proceso. En este sentido, consideramos que la concepción del desarrollo profesional que se ha propagado a lo largo del nuevo capitalismo parte de una retórica meritocrática, en la que se insta al individuo a buscar su propio desarrollo profesional, aunque no sea dictado por «sus mejores intereses» sino por los del mercado.

La supuesta autonomía del trabajador, proporcionada por la educación, se presenta como una falacia, pues su proceso no tiene como objetivo satisfacer lo que es relevante para sí mismo, sino que apunta solamente para un proceso útil a las necesidades del mercado, haciéndose de esta forma, para sí mismo y para su propio aprendizaje, una mercancía al servicio de la potenciación de los grandes beneficios organizacionales.

Además de esto, mismo que el individuo se comprometa con su aprendizaje, este se enfrenta a un mundo de discontinuidades, en el que el vínculo laboral se convierte cada vez más en una realidad de difícil acceso. Este modo de educación productivista revela una nueva lógica basada en la precariedad del trabajo y en la materialización del hombre, y por lo tanto en la precariedad de su propia existencia.

Trabajar significa saber hacer, lo que transforma la realidad y a la propia persona que trabaja. Por lo tanto, el aprendizaje para el trabajo necesita transformarse en un proceso que dirija la mirada hacia las necesidades de producción, pero también que promueva el desarrollo y la valorización del hombre. Creemos que un proceso de desarrollo que no le permita al individuo apropiarse de su saber-hacer, se revela como un modo de educación alienante, limitado y excluyente.

5. Bibliografia

- AFONSO RIBEIRO M., *Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*, Vetor, 2009
- ALBÉRIS ALVES DE MELO P. ET AL., *Aprendizagem e desenvolvimento de pessoas*, FGV, 2015
- ALVES G., *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, Boitempo, 2011
- ANSOLEAGA E. ET AL., [*Síntomas depresivos y distrés laboral em trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres*](#), en *Cadernos de Saúde Pública*, 2014, vol. 30, n. 1, pp. 107-118 (acceso en 18 mayo 2019)
- BORGES-ANDRADE J.E. ET AL. (coords.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, Artmed, 2006
- FONSECA V., MACHADO-DA-SILVA C., *Conversação entre abordagens da estratégia em organizações: escolha estratégica, cognição e instituição*, en *Revista RAC*, 2010, especial, pp. 51-75
- FREIRE P., *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*, Paz e Terra, 2002
- FREITAS M.E., *Suicídio, um problema organizacional*, en *GV executivo*, 2011, vol. 10, n. 1
- GASTAL DE CASTRO F., *Suicídio e trabalho nos dias atuais: considerações sobre os paradoxos do mundo do trabalho*, en A. EWALD ET AL. (coords), *Subjetividades e temporalidades: diálogos impertinentes e transdisciplinares*, Garamond, 2014
- GRAMIGNA M.R., *Modelo de competências e gestão dos talentos*, Prentice Hall, 2007
- LAWRIE J., *Differentiate between training, education and development*, en *Personnel Journal*, 1990, vol. 69, n. 10
- LUKÁCS G., *Para uma ontologia do ser social II*, Boitempo, 2014
- MASADEH M., *Training, education, development and learning: what is the difference?*, en *European Scientific Journal*, 2012, vol. 8, n. 10
- MOURÃO L., PUENTE-PALACIOS K., *Formação profissional*, en J.E. BORGES-ANDRADE ET AL. (coords.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, Artmed, 2006
- NOE R., *Treinamento e desenvolvimento de pessoas*, McGraw-Hill, 2015
- PILATI R., *História e importância de TDC&E*, en J.E. BORGES-ANDRADE ET AL. (coords.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, Artmed, 2006

RAMOS MAIA VARGAS M., SILVA ABBAD G., *Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E*, en J.E. BORGES-ANDRADE ET AL. (coords.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, Artmed, 2006

ROMA DE CASTRO P.M. ET AL., *Treinamento, desenvolvimento e mudança: uma articulação possível e necessária*, en *Anales de XXXII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, 6 a 10 de setembro de 2008

SILVA M.M., *Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre jovens: o discurso da meritocracia em questão*, en *Educ. Soc.*, 2010, vol. 31, n. 110, p. 243-260

SOARES ARANHA A.V., *Formação profissional nas empresas: locus privilegiado da educação do trabalhador?*, en S.M. PIMENTA, M.L. CORREA (coords.), *Gestão, trabalho e cidadania: novas articulações*, Autêntica/CEPEAD/UFMG, 2001

Normativa

[C142 – Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 \(núm. 142\)](#) (acceso en 17 maio 2019)

[R195 – Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 \(núm. 195\)](#) (acceso en 17 maio 2019)

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo