

Un “hombre sin atributos”

ANGELIQUE DE REY*

TRADUCCIÓN: LELIA GANDORA

En este comienzo del siglo XXI, en casi todo el mundo, se encuentra omnipresente la palabra *competencias*. ¿Busca trabajo? Seguramente tendrá que hacer una “evaluación de competencias”. ¿Está trabajando en una empresa de más de diez asalariados? Es probable que durante su entrevista laboral hayan evaluado su “saber estar y saber ser” y que sea “administrado” cotidianamente por competencias por la denominada DRH (Dirección de Recursos Humanos). ¿Usted es de los que se van “formando a lo largo de toda la vida”? Van a evaluar su formación por competencias adquiridas. En el ámbito de la educación, muchos ministerios invitan a los docentes a pasar “de los saberes a las competencias”, si es que no imponen la evaluación por competencias, que con el programa internacional de evaluación de “competencias para tener éxito en la vida” desplegado por la OCDE, se ha transformado en la clave para evaluar la eficacia de los sistemas escolares. ¿Qué encubre este éxito internacional de las *competencias*? ¿Qué visión del trabajo y de la educación refleja? ¿Qué tipo de ser humano implican las competencias?

Un “hombre sin atributos”

Si uno es empresario o trabaja en “recursos humanos” y quiere entender por qué pasar a una gestión por competencias del personal, o bien si es docente o director de un establecimiento y quiere saber por qué hay que pasar “de los saberes a las competencias”, llega por lo general a una primera justificación. Es esta: el capitalismo ha entrado en una nueva fase, post-industrial, que ubica el “capital cognitivo” en el centro del desarrollo económico; hemos ingresado a “la sociedad del conocimiento”; las “competencias” de los individuos, o dicho de otro modo, un cierto número de *saberes*, junto a *destrezas* y el *saber estar y saber ser*, se han convertido *por lo tanto* en factores clave, tanto para el *crecimiento* de los Estados como para la *competitividad* de las empresas y la “*empleabilidad*” y/o el *desarrollo pleno* de los individuos.

Veamos dos extractos como ejemplo de esta justificación. El primero ha sido tomado de las “Recomendaciones del Parlamento Europeo y el Consejo de Europa del 18° de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente” (*Diario oficial*, L 394 del 30 de diciembre de 2006):

“Las competencias clave, en tanto que combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados para una determinada situación, son fundamentales para todo individuo en una sociedad basada en el conocimiento. Estas competencias comportan un valor añadido en el mercado laboral, en el ámbito de la cohesión social y de la ciudadanía activa al aportar flexibilidad, adaptabilidad, satisfacción y motivación. Puesto que todos los ciudadanos deberían



Lic. en Lógica, Universidad de Nantes ; DEA en Filosofía Antigua, Universidad de París I La Sorbonne ; CAPES de Filosofía. Investigadora y Profesora de Filosofía, Centro Médico-Pedagógico para Adolescentes de Neumoutiers, Brie. Email: adelrey@wanadoo.fr

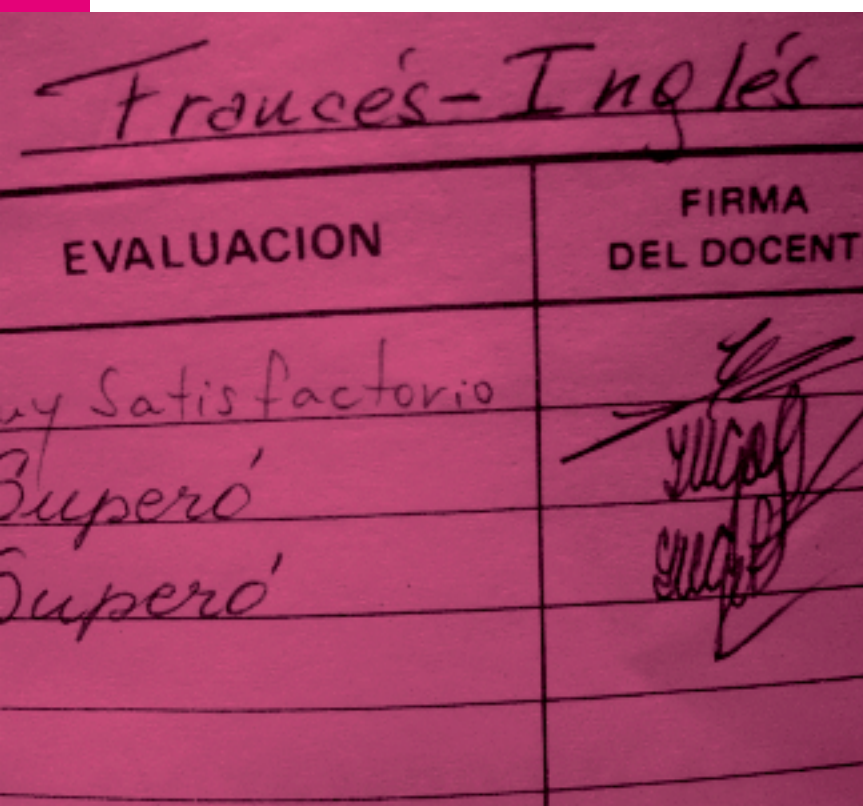
adquirirlas, la presente recomendación propone a los Estados miembros una herramienta de referencia para asegurar que dichas competencias clave se integren plenamente en las estrategias e infraestructuras de los Estados miembros y, particularmente, en el marco del aprendizaje permanente”.

El segundo extracto fue tomado del programa de Definición y Selección de Competencias Clave de la OCDE. Este programa, que fue lanzado en 1997, llevó, entre otras cosas, a una nueva comparación internacional de los sistemas escolares, basada en la evaluación de las “competencias para tener éxito en la vida moderna”:

“¿Por qué son tan importantes las competencias hoy en día? La globalización y la modernización están creando un mundo cada vez más diverso e interconectado. Para comprender y funcionar bien en este mundo, los individuos necesitan, por ejemplo, dominar las tecnologías cambiantes y comprender enormes cantidades de información disponible. También enfrentan desafíos colectivos como sociedades, tales como el balance entre el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental, y la prosperidad con la equidad social. En estos contextos, las competencias que los individuos necesitan satisfacer para alcanzar sus metas se han ido haciendo más complejas, requiriendo de un mayor dominio de ciertas destrezas definidas estrechamente”.

En los dos fragmentos queda claro que la palabra *competencias*, utilizada en plural, no es sinónimo de su sentido corriente: “ser competente”. No significa saber hacer algo, es decir, una destreza definida. Al contrario, las competencias se presentan como algo *más complejo que destrezas definidas*. Por otra parte, aquí es donde la “sociedad del conocimiento” interviene como justificación de la necesidad de adquirir competencias: esta sociedad es *más compleja*, por lo tanto los individuos que la componen deben poseer competencias más complejas para “alcanzar sus metas”. Se considera que la sociedad del conocimiento no exige a los individuos saberes, destrezas, o incluso comportamientos y actitudes precisas, sino que sepan olvidar lo que saben, lo que saben hacer y lo

que son, para adaptarse. *De modo que adaptarse pasa a ser un fin en sí mismo*. Y adaptarse implica ser capaz de olvidar lo que se sabe, lo que se sabe hacer y lo que “se es”, para adquirir nuevos saberes, nuevas destrezas y un nuevo “saber estar y saber ser”. De hecho se habla de “saber estar y saber ser” en tanto esto implica que el individuo pueda *hacer de su ser el producto de un aprendizaje*: se considera, por ejemplo, que la inteligencia emocional, la iniciativa e incluso la autonomía se pueden adquirir, aprender, en este dispositivo. Para “funcionar bien” en la sociedad actual, el individuo debe poder no saber, no saber hacer y especialmente no ser nada fijo, nada que persista, nada que no sea “lo que le toca”, debe poder cambiar tanto de conocimientos como de habilidades o de *personalidad*. Debe ser, en definitiva, lo que Robert Musil denominaba un “hombre sin atributos”, dicho de otro modo, un hombre como una superficie lisa en la que se puedan pegar competencias, después despegarlas, luego pegar otras, de acuerdo a necesidades externas y necesidades adaptativas permanentes. De modo que “flexibilidad, adaptabilidad, satisfacción y motivación” son compatibles para aquél que



pueda ser, adoptando otra metáfora, un individuo sin "endoesqueleto", sin determinaciones internas, en otras palabras, sin atributos.

¿Entonces, qué debemos entender por competencias? Capacidades de adaptación a lo que se presenta como un estado de hecho, en el que se supone que se inscriben las metas y el confort del individuo: *las necesidades de flexibilidad económica de la sociedad post-capitalista, la llamada sociedad del conocimiento*. En esta sociedad, no parece haber lugar para aquellos que se apasionan por determinados conocimientos, para quien no sabe hacer más que algo preciso, para aquél cuyo carácter insiste, cuyas actitudes están ancladas en lo que hay que llamar, de una manera u otra, su *naturaleza*. De allí nuestra hipótesis: las competencias producen violencia; no una violencia directa sino una violencia indirecta que pasa por el mandato paradójico que se hace a los individuos de ser plenamente sabios en la medida en que saben olvidar lo que saben, plenamente capaces en la medida en que saben ser capaces de todo y plenamente ellos mismos en la medida en que saben no ser nadie en especial. La violencia de este mandato reside en la carga negadora y contradictoria que contiene.

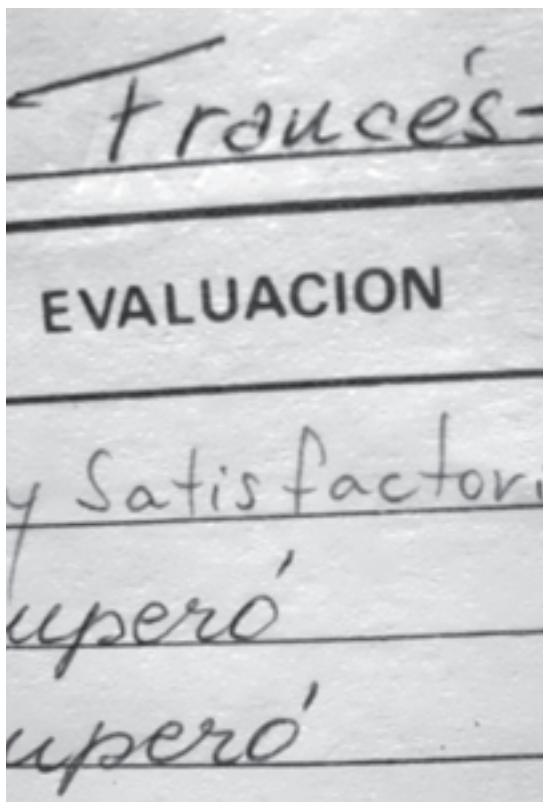
El capital saber

¿Cómo comprender que la complejidad del mundo exija al individuo que ya no sepa hacer nada preciso? Una sociedad basada en el conocimiento ¿no debería, muy por el contrario, exigir a los individuos que sepan y conozcan?

La noción de *capital cognitivo* es central si se quiere comprender cómo la llamada "sociedad del conocimiento" puede servir de justificación a una exigencia de olvidar lo que se sabe. En efecto, por "sociedad del conocimiento" hay que entender: *sociedad en la cual se invierte en el capital cognitivo de los individuos*, dicho de otro modo, en sus competencias (sus saberes, sus destrezas y su "saber estar y saber ser"). En la era del capitalismo post-industrial, se considera que los individuos en el trabajo son fuente de competitividad y de crecimiento económico, pero no sólo gracias a su fuerza de trabajo, sino también gracias a lo que se denomina su "capital saber" o también su capital cognitivo, es decir la *suma de las competencias que representan*. Le debemos esta noción al economista Théodore Schultz quien, además, recibió el premio Nobel por este invento. En un famoso artículo escrito en 1961, "Investment in human capital", sostenía:

*"Aunque es obvio que la gente adquiere **competencias y conocimientos útiles**, no parece aceptarse con frecuencia la evidencia de que estas competencias y conocimientos son una forma de capital y que este capital es, en buena medida, resultado de esfuerzos de inversión deliberados".*

Schultz puede quedarse tranquilo: ¡en la actualidad esa evidencia está más que aceptada! La reificación de lo que se sabe, se sabe hacer y se es, a través de la idea de un "capital" cognitivo acumulable y fuente de beneficios, se ha vuelto moneda corriente. En el artículo "sociedad



del conocimiento” de la enciclopedia Wikipedia en Internet, por ejemplo, se podía leer en febrero de 2009:

“El **capital-saber** sería el tercer factor de producción, junto a los otros dos, más tradicionales: trabajo y capital. El trabajo físico puro, por su parte, pierde importancia, o al menos se vuelve subsidiario y no estratégico, en relación a la competencia técnica, científica, organizacional, comunicacional y a la capacidad creativa y adaptativa; la acumulación se apoya mayoritariamente en el conocimiento y la creatividad, es decir, en **lo inmaterial**. En este sentido se habla a nivel microeconómico de capital intelectual y de ‘valor-saber’”.

Entonces, queda muy claro que la sociedad del conocimiento no es una sociedad en la que hay individuos, *sujetos* del conocimiento, que saben cada vez más cosas: es una sociedad en la que se acumula “valor saber” como si se tratara de un objeto, de una cosa, siendo la finalidad de esta acumulación de “valor” el desarrollo económico. ¡Estamos lejos de la sociedad griega o latina de la Antigüedad, en las que el saber era un fin en sí mismo!

La lógica de competencias en la empresa

Pero el dispositivo no se detiene allí. En efecto, el “valor saber” es un elemento estratégico para el crecimiento económico, pero es también un elemento estratégico para la competitividad de las empresas.

Dos ejemplos. El primero es una presentación actual de la escuela de administración de empresas de Lyon:

*“El capital humano permite pensar la nueva economía, que ya no se basa solamente en las máquinas, las técnicas o las finanzas, sino en elementos inmateriales e inseparables de las personas que los detentan. En efecto, con la sociedad de la información y de los servicios, las cualidades y las competencias individuales se vuelven esenciales, especialmente para acumular, difundir e interpretar la información creada. Los hombres están en el centro de esta creación de valor y se reconoce cada vez más la importancia de las redes personales, de la acumulación de destrezas y también del “saber estar y ser”. **Estos elementos resultan estratégicos para las empresas...**”.*

El segundo es un extracto de un libro-programa llamado “Herramientas de gestión del capital humano” (Gaito, 2008). Se trata, como indica su título, de una herramienta puesta a disposición de los servicios de gestión de recursos humanos de la empresa. Según promete en la introducción, permitirá “desarrollar el capital intelectual de una organización, motivar a sus empleados, calcular el retorno sobre la inversión en formación [de un recurso humano], seleccionar con mayor eficacia al personal, y tratarlo con mayor equidad”. Las herramientas en cuestión consisten en una gestión por competencias, en la medida en que el capital intelectual de la empresa no es sino la “suma de las competencias de sus empleados”, entre las cuales el “saber estar y saber ser” es declarado esencial... siempre a condición de que se “traduzca en comportamientos observables y mensurables” para que ingresen en el “control de calidad” del empleado.

Qué curiosa la expresión “control de calidad” para ser aplicada al empleado, que dicho con otras palabras, es un ser humano: ¡parecería que se tratara de un objeto! Sea como fuere, impresiona la afirmación del último segmento: al mismo tiempo que la empresa utilizaría estratégicamente los recursos cognitivos y afectivos del trabajador en beneficio de su competitividad, esto beneficiaría al trabajador, que resultaría más “motivado” y, en especial, sería “tratado con mayor equidad”.

Obviamente, la corriente crítica de la sociología del trabajo no está de acuerdo con este punto de vista. En la actualidad se ha vuelto un tema clásico para esta corriente el reemplazo, en el llamado “mercado laboral” y en la empresa, de la lógica de la calificación por la de las competencias, que sienta sobre nuevas bases la distribución, la evaluación, el salario y la organización

del trabajo. "La noción de *competencia* se ha posicionado como sustituta, en el lenguaje de la administración empresarial, de la noción de *calificación*", escriben, por ejemplo, en 1991 David Courpasson e Yves-Frédéric Livian, del Institut de Recherche de l'Entreprise (Instituto de Investigación Empresarial), en la novísima "Revue de gestion des ressources humaines" (Revista de gestión de recursos humanos).

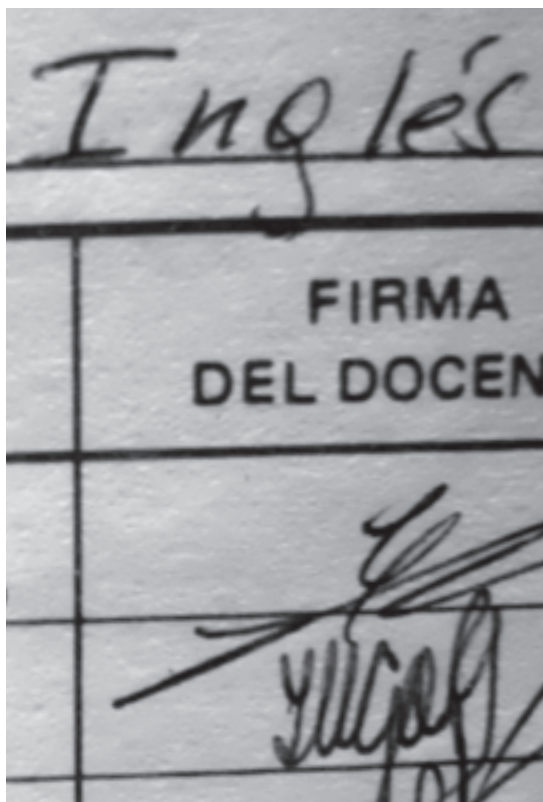
Ahora bien, cuando analizan el por qué, no acuerdan en cuanto a la equidad. Para ellos, se trata del paso a una nueva etapa (desde los inicios de la revolución industrial) en el ataque a los modos de organización productiva tradicional: extracción de los trabajadores de sus estructuras tradicionales y sometimiento a nuevos ritmos de trabajo. Élisabeth Dugué (2002), investigadora en sociología del trabajo en el CNAM (Conservatorio Nacional de Artes y Oficios), escribe: "La lógica de la competencia introducida en los empleos marca el debilitamiento de los modos de regulación basados en los acuerdos colectivos." La "calificación" cumplía el papel de proteger el estatuto que tenían las corporaciones en la Edad Media, era resultado de una negociación entre patronales y sindicatos. La competencia, por su parte, individualiza la relación entre el asalariado y su patrón, sometiéndolo a una evaluación cada vez menos basada en el compromiso social.

Sin embargo, queda pendiente una pregunta: ¿cómo pueden las empresas afirmar algo que es exactamente lo contrario a la realidad? O para plantear la pregunta de otro modo, ¿qué es lo que permite a la nueva gestión de recursos humanos, basada en la "lógica de competencias", sostener que es beneficiosa para el individuo?

Competencias y formación

Responder esta pregunta nos va a llevar a comprender la importancia que adquirieron las competencias en el sector de la educación y de la formación. La respuesta se encuentra en el análisis, una vez más, de la noción de "capital saber". Recordemos lo que decía Schultz, el premio Nobel de economía: "las competencias y los conocimientos útiles son una forma de capital y ese capital es, en buena medida, resultado de esfuerzos de inversión deliberados". Si las competencias son una forma de capital, esto significa que adquirir competencias es acumular capital. Ahora bien, ¿qué es adquirir competencias? *Formación*. Por lo tanto, si las empresas forman al individuo al mismo tiempo que lo emplean, el individuo se capitaliza trabajando, obtiene un beneficio trabajando. Por lo tanto, él también gana algo: ¡de ahí el plus de equidad de la lógica de competencias! Y al mismo tiempo que el individuo se beneficia, la empresa también, dado que al formarlo, invierte en su capital más estratégico.

La formación, o también podemos decir la "valorización de su capital cognitivo" (la suma de las competencias de sus empleados) por parte de la empresa, es la clave de su competitividad: es decir que gana al formar a su personal. E incluso se puede llegar a afirmar, después de todo, que la empresa es en sí misma formadora en la medida en que el trabajo pone en práctica competencias específicas. El modelo actualmente de moda de la empresa es, por lo demás, el



de una "organización que aprende": el empleado trabaja allí y al trabajar se forma, y al formarse, agrega valor a la empresa que le agrega valor, lo cual a su vez aumenta el valor de ésta y así sucesivamente.

Pero si la formación es provechosa para las empresas, ¿no lo es también para los Estados? Desde fines de la Segunda Guerra Mundial, la planificación de los sistemas educativos se basa, en efecto, en la idea de una *educación como fuente de crecimiento para los Estados*. Al invertir en educación y formación, dicho de otro modo, en una *base de competencias* que deben haberse adquirido al final de la escolaridad obligatoria, los Estados invierten en los "recursos humanos", el capital cognitivo global del país. Como afirman las instituciones europeas en el preámbulo del texto citado más arriba: "Los recursos humanos son el punto fuerte de Europa". Las políticas educativas también pueden medir la eficacia "interna" del sistema educativo evaluando el nivel de competencias adquiridas por los individuos, mediante evaluaciones nacionales... Sin contar el hecho de que ahora pueden, con la "formación a lo largo de toda la vida", invertir en "tres grandes sub-categorías de modos de aprendizaje pertinentes (...): *la educación formal* se desarrolla en establecimientos de enseñanza y de formación; *la educación no formal* interviene por fuera de las principales estructuras de enseñanza y de formación... puede adquirirse en el lugar de trabajo o en el marco de actividades de organizaciones o grupos de la sociedad civil; *la educación informal* es el corolario natural de la vida cotidiana." Para Sylvie Montchatre, investigadora del CEREQ, la razón del éxito de la noción de competencias, incluso en pedagogía, no se encuentra en su solidez desde el punto de vista epistemológico, sino en el hecho de que "contribuye ante todo a un acercamiento entre educación y economía en tanto tecnología de interfaz". La noción de *competencias* debe su éxito al hecho de que permite articular la valorización por medio de la educación del capital propio de cada individuo, la rentabilidad de la inversión educativa y la apuesta al crecimiento económico.

543.1	▶	563.3
467.9	▲	447.2
433.5	▶	432.9
573.5	▲	584.6
476.0	▼	530.0
496.9	▲	430.9
575.1	▶	554.3
494.9	▶	486.1
549.4	▲	516.5
577.8	▲	522.4
478.7	▶	506.3
434.4	▶	435.2
533.9	▲	478.1
507.7	▶	xx

Como se comprenderá, no se espera que este dispositivo sea sólo rentable para las empresas y los Estados. Se supone que sirve también

al individuo, ya que cuando trabaja o incluso cuando se forma, resulta que invierte en sus competencias. Se transforma entonces en una especie de pequeño empresario de sí mismo, que invierte en su capital y espera un resultado de su inversión. Un reciente "Diccionario de la Educación" explica por ejemplo que "cada individuo tiene la posibilidad de invertir en sus propias facultades adquiriendo prestaciones educativas en el mercado" (Hanchane y Verdier, 2008, pág. 191). Dicho de otro modo: en primer lugar, la educación sería resultado de una elección individual; en segundo lugar, elegir educarse equivaldría a aprovechar una oportunidad de invertir en uno mismo; y en tercer lugar, obtener educación equivaldría a valorizar un capital propio que podría ser explotado para un beneficio individual. Individuo, inversión financiera, capital, beneficio: éstas son las nociones que subyacen a la visión en cuestión. El individuo que va a la escuela es un pequeño empresario de sí mismo.

UNESCO-IIEP: "En busca de la calidad: lo que nos dicen los datos", Carta informativa del iiep, Vol. XXVIII, N°3, París, Septiembre-diciembre de 2010.

La empresa de uno mismo

La idea de que seríamos pequeños patrones de nosotros mismos y de que el yo es una especie de empresa que invierte en competencias ha sido ampliamente analizada. Ya Michel Foucault, en el curso que dio en 1979 en el Collège de France, con el título "Nacimiento de la biopolítica", analizaba el paso al neoliberalismo basado en la empresa como modelo de lo humano. El individuo es pensado, decía esencialmente, en base al modelo de una pequeña empresa que busca obtener ganancias invirtiendo en sí misma. Se lo piensa como un *homo oeconomicus* sumergido en un entorno inseguro, que calcula medios y fines para adaptarse y sobrevivir.

Este relato tiene la particularidad de conciliar lo inconciliable, pone juntos aspectos contradictorios. Si escuchamos, por ejemplo, a los economistas del capital humano, vemos que reconocen que el buen y viejo concepto de "capital humano" se apoya sobre una ambigüedad: ¿se trata de un bien a administrar o de un inversor propio? Si se trata de un bien a administrar, el trabajador es explotable, ya que se lo puede administrar en beneficio de otra cosa diferente de su propio crecimiento personal; si en cambio, es un inversor propio, entonces es imposible de administrar, porque es un sujeto y siempre es él quien, en su trabajo, invierte en sus propias competencias: ¡si se esfuerza, es porque quiere! O, en última instancia, es porque la vida le impone ese *struggle for life*, y qué le vamos a hacer, así es la vida: no siempre es fácil...

En cuanto a las "ciencias" de gestión de recursos humanos, al mismo tiempo que explican que las empresas pasaron a la lógica de la competencia por una cuestión de competitividad, muestran que el trabajador se ve más respetado, ya que el modelo de la competencia lo considera como actor de su propio trayecto profesional. Si queda afuera de la empresa, no estará "despedido": será simplemente que su empleador ya no tendrá más necesidad de sus servicios, y en cuanto a él, será libre de invertir en otro lugar sus competencias, lo cual le permitirá diversificar su trayectoria, adquirir y hacer certificar nuevas competencias, volverse más polivalente y más flexible, y todos estos elementos harán de él una persona más vendible, más interesante en términos de inversión para la empresa que lo contrate en el futuro.

Se ve promovido a *actor* del sistema económico, no solo en tanto consumidor, sino también como trabajador. ¡Como trabajador, invierte en sus propias capacidades, sus competencias, para tener éxito en su carrera y realizarse individualmente! Es un actor, y por lo tanto, no está alienado por el sistema: la alienación implicaría que tuviera un patrón por encima de él, pero justamente hay que entender que el "patrón" no existe. Somos nuestros propios patrones y nos vendemos al que ofrezca más. Somos nuestros propios patrones y nos formamos trabajando. Somos nuestros propios patrones y si no estamos contentos con el jefe, nos vamos a otra parte.

Este es el sentido de la retórica de la "empleabilidad." Carta ética de Danone: "El grupo Danone busca preservar y desarrollar la **empleabilidad** de todos los asalariados, es decir su atractivo

Niveles y tendencias en el rendimiento de los alumnos en los países del SACMEQ

	Puntaje del alumno en lectura			Puntaje del alumno matemática	
	2000	2007		2000	2007
Botswana	521.1	534.6	▲	512.9	520.5
Kenya	546.5	543.1	▶	503.3	557.0
Lesotho	451.2	467.9	▲	447.2	476.9
Malawi	428.9	433.5	▶	432.9	447.0
Mauricio	536.4	573.5	▲	584.6	623.3
Mozambique	516.7	476.0	▼	530.0	483.8
Namibia	448.8	496.9	▲	430.9	471.0
Seychelles	582.0	575.1	▶	554.3	550.7
Sudáfrica	452.3	494.9	▶	486.1	494.8
Swazilandia	529.6	549.4	▲	516.5	540.8
Tanzania	545.9	577.8	▲	522.4	552.7
Uganda	482.4	478.7	▶	506.3	481.9
Zambia	440.1	434.4	▶	435.2	435.2
Zanzibar	478.2	533.9	▲	478.1	466.2
Zimbabwe ¹	504.7	507.7	▶	478.1	519.8
SACMEQ	500.0	511.0		480.0	500.0

*profesional tanto para la empresa como para el exterior de la misma*¹ (pag. 124).” Mientras que antes la preocupación era la de garantizarle el empleo al trabajador a cambio de su fidelidad y su compromiso, el nuevo contrato consiste en permitir que el trabajador aumente su *empleabilidad* en contacto con la empresa –sabiendo que ya no se le garantiza la estabilidad del puesto de trabajo. En última instancia este cuento reconoce que no es fácil conseguir trabajo: hay desocupación, las empresas deslocalizan y despiden gente... Pero ¿qué quiere?, parece decirnos, la vida es así: no hay para todos, hay que luchar para sobrevivir. La competencia con los demás es una ley de la naturaleza, y sí es una ley de la sociedad, es insalvable. En síntesis, ¡seamos realistas!

En realidad, nos encontramos frente a la fabricación de un hombre que sabe hacerse flexible para adaptarse mejor a las necesidades de un sistema-mundo en el que la macroeconomía se ha vuelto central. Un hombre que sabe convertirse en una especie de pequeña computadora, capaz de cargar datos en su disco rígido y luego borrarlos; en pocas palabras, un hombre modular, para quien convertirse en sí mismo implica el olvido de sí mismo. Tal es la violencia subyacente al éxito planetario de las competencias, una violencia ejercida sobre las pulsiones, las pasiones, lo irracional que hay en nosotros, por supuesto, pero no sólo eso. Es también una violencia ejercida contra lo que somos, el ser humano *tal como es*, el cuerpo humano (que incluye el cerebro) y su fragilidad. Se espera que la racionalidad calculadora de ese hombre sobreviva a la negación de toda naturaleza, de todo carácter, de todos los tropismos o las afinidades electivas: ¿es realmente creíble?

Bibliografía

- COURPASSON, David y LIVIAN, Yves-Frédéric, *Revue de gestion des ressources humaines*, N°1, 1991.
- DUGUE, Elisabeth, *Sociologia del lavoro*, N°85, 2002.
- _____ "La société de la connaissance et l'école", *Education et sociétés*, N° 15, INRP, de boeck, 2005.
- FOUCAULT, Michel, "Naissance de la biopolitique", Cours au Collège de France, 1978-1979, Gallimard Seuil, octubre 2004.
- GAITO, Horacio, *Herramientas de gestión del capital humano (con Microsoft Office)*, Buenos Aires, Omicron Editorial, 2008.
- HANCHANE, Saïd y VERDIER, Éric, "Économie de l'éducation", en Van Zanten, Agnès (dir.), *Dictionnaire de l'éducation*, PUF, Paris, 2008.
- MONTCHATRE, Sylvie, *L'«Approche par compétence», technologie de rationalisation pédagogique. Le cas de la formation professionnelle au Québec*, en: www.cereq.fr, Net. Doc. 36.
- SCHULTZ, Théodore, "Investment in human capital" *American Economic Review*, vol. 51, 1961.

Resumen

En este comienzo del siglo XXI, en casi todo el mundo, las competencias han invadido el discurso y las prácticas vinculadas al trabajo, la educación y la formación del empleo. Las competencias, ligadas al neoliberalismo y a su apuesta por la acumulación del "capital-saber" representado por la suma de las competencias de los individuos (el saber, el saber hacer y el "saber estar y saber ser"), implican una nueva visión del trabajo y de la educación, e incluso del ser humano en sentido general: a través de la acumulación de competencias no se apunta al crecimiento personal, sino a la adaptación de cada persona a las exigencias macro-económicas. El "hombre de competencias" es un "hombre sin atributos".

Palabras clave

Competencias educativas – Evaluación – Capital cognitivo – Sociedad del conocimiento – Empleabilidad

Abstract

Today, at the beginning of the 21st century, competencies have encroached on the discourse and practices related to work, education and employment training almost all over the world. Competencies, associated to neo-liberalism and its call for "knowledge-capital" accumulation represented by the sum of the individual's competencies (knowledge, to know how to do and to know how to be, "permanently and in a given moment"), entail a new vision of work and education, even of the human being in general –the accumulation of competencies seeks not personal growth but each individual's adaptation to macroeconomic demands. The "man of competencies" is a "man without qualities".

Key words

Educational competencies – Assessment – Cognitive capital – Knowledge society – Employability