

TÍTULO: Las competencias profesionales como herramienta de exclusión a personas mayores de 45 años.

Análisis en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Cataluña

Autor: Sara Sánchez Cuevas

Máster Universitario de Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral. Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Director: Francesc Gibert Badia

Julio 2021

TÍTULO: Las competencias profesionales como herramienta de exclusión a personas mayores de 45 años.

Análisis en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Cataluña

Autor: Sara Sánchez Cuevas

Ssanchezcuevas1@hotmail.com

Director: Francesc Gibert Badia

Julio 2021

RESUMEN

En el actual modelo de empleo las personas mayores de 45 años relatan que habitualmente son discriminadas y excluidas de los procesos de selección.

*Partiendo de que es un modelo basado en la empleabilidad, y donde las competencias profesionales ocupan un lugar destacado, la presente investigación, a través del método del análisis del discurso aborda las competencias profesionales como una construcción social, y analiza cómo en un contexto de escaso empleo, la actual **definición hegemónica de las competencias profesionales, en el marco de las Políticas Activas de Empleo (PAE), contribuye a generar / mantener procesos de exclusión laboral y social a personas mayores de 45 años, en la actualidad en Cataluña.***

Así, partiendo de un ideal de trabajador joven, y una definición de competencias profesionales ambigua, polisémica, que integra una serie de componentes de diferente naturaleza, se facilitaría un uso de las competencias profesionales como herramienta para discriminar jóvenes / no jóvenes, y justificar la exclusión a los más mayores.

*A partir del método del **análisis del discurso**, hemos procedido a analizar el discurso institucional de las competencias profesionales y las dificultades de inserción de los mayores de 45 años, a través de una revisión documental de las (PAE). También hemos analizado el discurso de desempleados mayores de 45 años y técnicos de orientación a través de entrevistas en profundidad.*

En este estudio se manifiesta cómo las principales competencias transversales demandadas por el actual modelo de empleo, en su definición llevan una carga de edad, pues han sido definidas a partir de atributos juveniles que favorecen la entrada en escena de estereotipos negativos hacia los seniors. De esta manera adquirirían el rol de discriminar trabajadores jóvenes / no jóvenes. A su vez por la centralidad que tienen en el actual modelo de empleo no solo desplazan el valor de la experiencia profesional, sino que legitiman la exclusión a los trabajadores mayores.

Así, la aceptación de las competencias de forma acrítica y su uso generalizado al servicio de las organizaciones, ha invisibilizado el talento de este colectivo. No obstante, existe un discurso alternativo que, conviviendo con el hegemónico, otorga un mayor poder de negociación en el mercado al colectivo senior, y desvela la capacidad de aporte de estas personas.

De esta manera, la presente investigación tiene la finalidad de reflexionar y problematizar la actual definición hegemónica de las competencias, aportar una nueva perspectiva de las mismas, y, en última instancia contribuir a revertir la discriminación que padece este colectivo, teniendo en cuenta el rápido e irreversible envejecimiento de la población y sus efectos sobre el mercado de trabajo en un futuro próximo.

ABSTRACT

In the current employment model, people over 45 years of age report that they are habitually discriminated against and excluded from the selection processes.

Based on the fact that it is a model based on employability, and where professional competences occupy a prominent place, this research, through the method of discourse analysis, addresses professional competences as a social construction, and analyzes how in a context of scarce employment, the current hegemonic definition of professional skills, in active employment policies (PAE), contributes to generating / maintaining processes of labor and social exclusion for people over 45 years of age, currently in Catalonia.

Thus, starting from an ideal of a young worker, and an ambiguous, polysemic definition of professional competences, which integrates a series of components of a different nature, the use of professional competencies as a tool to discriminate between young and non-young people would be facilitated, and justify the exclusion of the oldest.

Using the method of discourse analysis, we have proceeded to analyze the institutional discourse of professional competencies and the difficulties of insertion of those over 45 years of age, through a documentary review of the (PAE). We have also analyzed the discourse of unemployed people over 45 years of age and guidance technicians through in-depth interviews.

This study shows how the main transversal competences demanded by the current employment model, in their definition carry an age burden, since they have been defined from youthful attributes that favor the entry into the scene of negative stereotypes towards seniors. In this way they would acquire the role of discriminating young / non young workers. In turn, due to their centrality in the current employment model, they not only displace the value of professional experience, but also legitimize the exclusion of older workers.

Thus, the uncritical acceptance of competencies and their widespread use at the service of organizations, has made the talent of this group invisible. However, there is an alternative discourse that, coexisting with the hegemonic, grants greater bargaining power in the market to the senior group, and reveals the contribution capacity of these people.

In this way, the present research aims to reflect on and problematize the current hegemonic definition of competencies, provide a new perspective on them, and, ultimately, contribute to reversing the discrimination suffered by this group, taking into account the rapid and irreversible aging of the population and its effects on the labor market in the near future.

PALABRAS CLAVE: Desempleados mayores de 45 años, Competencias profesionales, edadismo, exclusión laboral, análisis del discurso.

KEY WORDS: Unemployed over 45, professional skills, ageism, labor exclusion, discourse analysis.

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	15
3. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
3.1. PERFIL PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS.....	16
3.2. CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL A PARTIR DE LAS DIFERENTES APORTACIONES TEÓRICAS	20
3.2.1 APROXIMACIÓN CRÍTICA A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	31
3.2.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y EDADISMO	35
3.3 DISCRIMINACIONES QUE SUFRE EL COLECTIVO DE DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS.....	38
4. MÉTODO.....	43
4.1 MARCO GEOGRÁFICO, TEMPORAL Y POBLACIONAL.....	45
4.2 TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN.....	45
4.3 ELECCIÓN DE LA MUESTRA	47
4.4 HIPÓTESIS	49
4.5 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS	52
5. RESULTADOS.....	54
5.1 ANÁLISIS DISCURSO INSTITUCIONAL.....	54
5.1.1. REPARTO DESIGUAL DE POLÍTICAS ACTIVAS / PASIVAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD	55
5.1.2. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO VS DISCRIMINACIÓN POR EDAD	57
5.1.3. LAS COMPETENCIAS COMO EJE CENTRAL EN LAS (PAE).....	58
5.2 ANÁLISIS DISCURSO DE TÉCNICOS DE ORIENTACIÓN Y DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS.....	59
5.2.1 LÍNEAS DISCURSIVAS ENTORNO EL DISCURSO DE LAS COMPETENCIAS.....	60
5.2.2 CONTEXTOS DE USO DE LAS COMPETENCIAS.....	63
5.2.3 LÓGICAS SOBRE CÓMO ACTÚAN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	65
5.2.4 COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y PROCESOS DE SELECCIÓN	66

6. DISCUSIÓN / CONCLUSIÓN.....	74
7. DIFICULTADES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	79
8. PROPUESTAS DE MEJORA.....	80
9. BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXO I: GRÁFICOS.....	89
ANEXO II: TABLAS DE DATOS.....	99
ANEXO III: GUIÓN DE ENTREVISTAS	100
ANEXO IV: ALGUNAS DEFINICIONES	107

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende **conocer cómo la actual definición hegemónica de las competencias profesionales, en el marco de las Políticas Activas de Empleo (PAE), contribuye a generar / mantener procesos de exclusión laboral y social a personas mayores de 45 años en la actualidad en Cataluña.**

El actual modelo de empleo, surgido en un contexto de **escaso empleo**, está basado en **lógicas neoliberales** que no sólo han contribuido a desregularizar el empleo a través de la muy discutida flexiseguridad, sino que han acabado comportando una gran incertidumbre que ha provocado precariedad, grandes desigualdades y **exclusión** sociolaboral. Una de estas lógicas es la **empleabilidad**, entendida como la distancia que se encuentra una persona del “trabajador ideal” que concibe el actual sistema. Y en esta medición, encontramos un componente principal: las **competencias profesionales**. Así, podríamos decir que el actual modelo de empleo concibe a los trabajadores en clave competencial. De esta forma, las nuevas demandas organizacionales reclaman un “contrato psicológico con el trabajador, pasando a ocupar un lugar central en el rendimiento laboral las competencias” (Crespo, E. y Serrano, A. 2013). De ahí que se incorpora la demanda de aportar valor personal, y la importancia de movilizar factores individuales como la capacidad de adaptación, iniciativa, autonomía o las actitudes personales.

Y si bien en un principio podríamos pensar que el papel que juegan las competencias es como una herramienta que ayuda a las personas a conseguir empleo, también pueden ser usadas en contra de ellas, concibiéndolas desde su déficit competencial. En este sentido, A. Serrano y E. Crespo (2013) afirman se produce una inflexión psicologicista del empleo que es plasmada en el concepto de empleabilidad de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), y que identifica la

baja empleabilidad de un sujeto, con la carencia de competencias (técnicas, de gestión de la propia transición laboral y actitudinales). Así, estos autores ponen de manifiesto el discurso institucional europeo que se desprende del polisémico concepto de empleabilidad, que vincula las dificultades de inserción a tres sentidos, y del que se derivan tres líneas directrices para el empleo. El primero es de falta de ajuste entre las competencias técnicas y generales con las necesidades del sistema productivo (adecuación), el segundo plantea la falta de competencias metodológicas o procedimentales para la gestión de la propia transición laboral (apoyo a la búsqueda de empleo), y el tercero refiere inadecuadas orientaciones morales que conllevan falta de competencias actitudinales y motivacionales hacia el trabajo (activación).

En este enfoque se desplaza la responsabilidad social del empleo a una cuestión individual, donde la adecuación de las competencias del trabajador a las demandas de las empresas pasa a ser una cuestión fundamental. Así, esta adecuación, junto a la capacidad de anticiparse a las expectativas del empleador, son según A. Serrano, los criterios clave para la inserción laboral. Pero a la vez la (no)-adecuación devendrá el criterio principal para excluir personas laboralmente. De esta manera, las competencias estarían en la base de la exclusión de personas del mercado, dejando al margen las cualificaciones o habilidades laborales.

Por otro lado, desde el actual modelo de empleo, las competencias son definidas de forma sumamente **ambigua**. Se reducen a atributos personales asociados a una etapa vital **joven**, y su uso permite **invisibilizar aspectos como la experiencia profesional**. En esta línea, (A. Serrano, 2000) identifica que el hecho de disponer de competencias apropiadas como ser flexible, estar permanentemente disponible y disponer de un alto grado de autonomía personal, son atributos que responden a estereotipos asociados a un perfil joven, pues el gran número de programas dirigidos a luchar contra el fracaso escolar, así como prolongar, mejorar y adecuar las trayectorias escolares, hacen que este colectivo salga mejor formado del sistema educativo, y que las competencias aprendidas

sean aquellas demandadas en el mercado laboral. De esta manera, la autora afirma “Las instituciones europeas han hecho así de la noción de "empleabilidad" el eje nuclear de la articulación de una estrategia dirigida a los jóvenes(...)esta noción de empleabilidad y que comparten las diversas concepciones de esta noción es su articulación en torno a la noción de “competencias”(…)han sido movilizados gran número de programas nacionales dirigido no sólo a la prolongación, sino también a la mejora de la formación, de modo, que los jóvenes salgan mejor formados del sistema educativo (lucha contra el fracaso escolar, prolongación de las trayectorias escolares, etc) y que las competencias aprendidas sean aquellas demandadas en el mercado laboral” (Serrano, A. 2000). En definitiva, esto significa que las competencias son una ventaja competitiva para los jóvenes, al estar más cerca del sistema educativo.

Así, la definición hegemónica de las competencias favorecería la entrada en escena de **estereotipos asociados a la edad**, degradando la imagen de los trabajadores más mayores, etiquetándolos por ejemplo de que generalmente no se adaptan a los cambios (Berger, 2006 ; Handy & Davy, 2007 ; Laliberte-Rudman & Molke, 2009 ; Riach, 2007), o que poseen escasas habilidades y capacidades para realizar nuevos aprendizajes (Crăciun et al., 2018 ; McMullin & Marshall, 2001), o que son menos creativos, y física y cognitivamente incapaces de mantenerse al día con la dinámica de las empresas (Brodmerkel & Barker, 2019 ; Faure & Ndobu, 2015 ; Porcellato et al., 2010 ; Yang, 2012). De tal modo que las competencias estarían en la base de determinadas prácticas de **discriminación** a trabajadores de más edad, en procesos de selección. Al mismo tiempo definirían un ideal de trabajador más próximo a un trabajador joven. De esta manera, su función estaría más cercana a **diferenciar el colectivo joven y no-joven**, que a responder a una necesidad objetiva de los puestos de trabajo.

Esta diferenciación no solo permite a las empresas reducir costes laborales como la antigüedad, salarios elevados vinculados a la experiencia laboral, o la disponibilidad de conciliación, entre otros, sino que además tiende a pasar

desapercibida, pues en la actualidad es un tipo de discriminación que a diferencia de otras formas de discriminación es socialmente aceptada (Levy, 2017).

En este sentido, en un contexto como el actual que no hay empleo para todos, y que el trabajo se ha convertido en un bien escaso (Olea, 2001), se pone de manifiesto que la forma en que son definidas las competencias profesionales permite hacer un uso de ellas como herramienta para segregar trabajadores. Comportando como resultado la **discriminación** y **exclusión** de los trabajadores de más edad.

Así, la definición hegemónica de las competencias estaría al servicio de las organizaciones, favoreciendo un uso de las competencias como herramientas de exclusión laboral, especialmente a personas mayores de 45 años, relativizando e invisibilizando su capacidad de aporte al trabajo, y contribuyendo a generar y / o mantener grandes desigualdades sociales, y la existencia de colectivos vulnerables.

Por otro lado, en la línea de problematizar las competencias profesionales partimos de que su uso generalizado coincide con un entorno (actual), caracterizado por el cambio constante y la transformación, que es rebautizado como VUCA (en inglés, volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), donde las empresas deben ser especialmente competitivas, y responder a demandas para adaptarse a los cambios constantes. Pues las sucesivas crisis económicas han obligado a las empresas a reorganizaciones internas basadas en un modelo de flexibilidad, para adaptarse al nuevo entorno, como alternativa a la destrucción del empleo. En este sentido, en las últimas décadas se han aprobado una serie de medidas políticas y legislativas encaminadas a favorecer procesos de flexibilidad en el empleo, y en la normativa de contratación. Esto ha comportado temporalidad en los contratos, aumento de la contratación a tiempo parcial y la aparición de nuevos agentes de intermediación laboral como las empresas de trabajo temporal (ETT), o las agencias de colocación. Los efectos han sido una dualización del mercado, una desregularización, precariedad e incertidumbre en el empleo, la aparición del subempleo y de colectivos vulnerables con desventajas

para acceder al mercado laboral. Todo ello ha puesto en jaque la función de integración social del empleo.

De esta manera, en el concepto de flexibilidad se entrelazan aspectos políticos, jurídicos, sociológicos y psicológicos. En este sentido, las competencias han sido una herramienta que ha permitido flexibilizar la organización para adaptarse a este nuevo contexto. Así, la organización toma a las personas y sus competencias como principales agentes para adaptarse a los procesos de cambio, convirtiendo las competencias en una ventaja competitiva.

En este escenario surge un nuevo discurso sobre la consecución de empleo que va más allá de la formación para el empleo, o el desarrollo de la experiencia profesional, poniendo el énfasis en las competencias clave. Así, el lenguaje de las competencias deviene el lenguaje del desarrollo profesional y también personal.

En definitiva, el actual modelo de empleo no solo pone el foco en el individuo, en su déficit, responsabilizándolo de su situación y de hacerse empleable, sino que a través de las competencias determina a quien hay que excluir. En esta línea A. Serrano, Carlos J. Fernández y Alba Artiaga afirman “El objetivo de la intervención serán las competencias, motivaciones y actitudes individuales siendo el sujeto individual el eje nuclear de las intervenciones y, por tanto, parte del problema” (Serrano, A. Fernández, C. y Artiaga, A. 2012).

Además, en otro orden de cosas, este modelo de empleo traslada al individuo la responsabilidad de la política en la cuestión social del empleo, y por ende se invisibiliza la función social inherente del empleo. (Orteu, X. y Santamaria, E.)

Por su parte, (Franssen, 2003; Born y Jensen, 2010) defienden que “La función del Estado social pasa así a ser no tanto la protección contra el riesgo inherente en una economía de mercado como la creación de las condiciones y actitudes adecuadas para la adaptación de los trabajadores a una economía en constante flujo. Se trataría de movilizar el potencial individual y las capacidades de acción que refuercen la autonomía del sujeto, esto es, la fabricación de sujetos capaces

de gestionar de modo autónomo las condiciones de integración y participación en la sociedad“ (Franssen, 2003; Born y Jensen, 2010).

En este sentido, Schram refiere “transformar la lógica del Estado de bienestar de una política de redistribución de los ingresos a un régimen de modificación de la conducta» (Schram, 2000).

Así, partiendo de que el uso de las competencias profesionales se ha generalizado en el actual contexto neoliberal, se han aceptado de forma acrítica al servicio de las organizaciones, y por tanto de la precarización y exclusión de personas del mercado laboral, sin llegar a ser cuestionadas, la presente investigación se plantea como objetivo último, problematizar el uso actual que se hace de las competencias profesionales, en el marco de las políticas activas de Catalunya, como herramienta de exclusión a personas mayores de 45 años. De esta manera, y desde un abordaje crítico de las competencias, el **objetivo** que plantea este estudio es conocer cómo la actual definición hegemónica de las competencias profesionales contribuye a excluir laboral y socialmente a personas mayores de 45 años.

Desde un enfoque cualitativo analizaremos el discurso entorno las competencias y las dificultades de inserción de los mayores de 45 años, desde una perspectiva crítica, que se produce en entrevistas en profundidad a técnicos de orientación del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) y desempleados mayores de 45 años. Por otro lado, para hacer emerger la pluralidad de discursos institucionales sobre el tema abordado recurrimos a hacer una revisión documental producida en el marco de las políticas activas de Cataluña.

Con otras palabras, queremos analizar las percepciones y valoraciones de los protagonistas cotidianos generadores o más necesitados de recursos para mejorar la posición e itinerarios laborales de personas mayores de 45 años. Para esto, más concretamente, las entrevistas en profundidad a estos perfiles y la explotación de información documental sobre los programas de las políticas activas, serán las técnicas de investigación utilizadas en este Trabajo Final de

Máster. El método cualitativo del análisis crítico del discurso nos permitirá más concretamente recoger información directamente de los agentes implicados en estos procesos, respetando sus puntos de vista, expresiones, valoraciones y considerando sobre todo las relaciones de poder que basan la generación y redefinición de los discursos sociales.

La investigación centra su marco temporal entre marzo y junio de 2021, coincidiendo con el período estipulado para la realización de este trabajo fin de máster.

1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las razones que justifican esta investigación es el hecho de que el colectivo de personas mayores de 45 años, actualmente en nuestro país es un colectivo que además de ser muy numeroso (relevante), padece un alto índice de desempleo según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Es un colectivo especialmente castigado por el mercado laboral, que refiere en múltiples ocasiones ser descartado en los procesos de selección, sufriendo de forma directa desigualdades, situaciones de vulnerabilidad y procesos de exclusión, a pesar de su potencial y capacidad de aporte al trabajo.

Este hecho es tan preocupante como paradójico teniendo en cuenta el rápido e irreversible envejecimiento de la población y sus efectos sobre el mercado de trabajo en un futuro próximo.

Por otro lado, otra razón para realizar esta investigación es la preocupante forma en que las competencias profesionales han irrumpido en el mercado laboral, se ha generalizado su uso al servicio de las organizaciones, se las ha aceptado de forma acrítica, y extendido su uso en diferentes ámbitos (RRHH, orientación laboral, formativo y educativo), convirtiéndose en algo omnipresente, pero no han sido evaluadas con detalle.

Así, la presente investigación tiene la finalidad de reflexionar y problematizar la actual definición hegemónica de las competencias, aportar una nueva perspectiva de las mismas y, en última instancia contribuir a revertir la discriminación que padece este colectivo.

Se trata de una investigación factible, puesto que muchos documentos directrices de programas y servicios enmarcados en las políticas públicas de empleo son públicos y accesibles y, por otro lado, como técnica de orientación tengo contacto con otros colegas de profesión y conozco a desempleados mayores de 45 años que podrían aceptar la invitación de participar en esta investigación.

Además de los planteamientos que justifican la investigación, a nivel más personal, me gustaría ayudar a recuperar y empoderar el colectivo de mayores de 45 años para que pueda insertarse de nuevo en el mercado laboral sin haber de padecer situaciones de discriminación y exclusión.

2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

-¿En el discurso de las competencias en Cataluña aparecen prejuicios y estereotipos singulares que contribuyen a estigmatizar a los desempleados mayores de 45 años?

-¿Contribuye la actual definición hegemónica de las competencias profesionales a excluir laboral y socialmente a personas mayores de 45 años en la actualidad en Cataluña?

-¿Encontramos discursos alternativos al hegemónico que atribuyen un mayor poder de negociación en el mercado de trabajo a los colectivos de mayores de 45 años y, más concretamente, redefinen la lectura más convencional sobre el rol de las competencias en la posición e itinerario en el mercado laboral de estos colectivos?

Analizando los discursos de los diferentes agentes, en especial los protagonistas cotidianos de las (PAE), nos dirigimos a la realidad para dar respuesta a estos interrogantes.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. PERFIL PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS

En el marco de la Unión Europea (UE-28) la tasa de paro para los trabajadores entre 15-64 años fue de 6,4% para el año 2019, frente al 14,2% de España, según datos de Eurostat reflejados en el “Informe de Economía, Trabajo y Sociedad Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2019”, elaborado por el Consejo Económico y Social de España. **(Ver anexo I, gráfico 1)**

Este mismo informe sitúa la tasa de paro para personas mayores entre 55 y 64 en el ámbito europeo en 4,8%, mientras que en España lo hace en 12,6%.

Por lo tanto, encontramos que en España la tasa de paro duplica sobradamente la de la UE-28, y concretamente esta tasa para el grupo de personas de edad más avanzada, en España está cerca de ser el triple que la europea.

En nuestro país, la población mayor de 45 años ha crecido considerablemente los últimos años, alcanzando el 48,02% de la población total, según datos del último Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. 2020. (datos 2019), elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). **(Ver anexo I, Gráfico 2)**

Estas cifras corroboran las aportadas por Eurostat que alertan de esta situación en el conjunto de Europa, pero especialmente en España.

Atendiendo las dificultades de inserción que tienen los desempleados mayores de 45 años, procedemos a reflejar ciertos indicadores que muestran la situación del colectivo en el mercado laboral, y a hacer una descripción de su perfil.

Según el citado informe del SEPE, las personas mayores de 45 años tenían una tasa de paro de 11,88% en el último trimestre de 2019. Suponen más de la mitad (51,73%) del total de desempleados de nuestro país, y además son un colectivo que ha ido incrementándose los últimos años. **(Ver anexo I, gráficos 3 y 4).**

Este panorama ha sido agravado los últimos meses por la actual crisis económica originada por el covid'19. Dejándonos una tasa de paro de 12,70% para el colectivo de personas de 55 años o más, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el primer trimestre de 2021. En una comparativa anual con el mismo período esta tasa era 12,09%.

Resulta relevante que el colectivo de desempleados mayores de 45 años, según el citado informe del SEPE, suponga el 52% del total de parados de larga duración (más de 1 año en situación de desempleo). Este dato nos refleja de forma especial que este grupo es el que tiene más dificultades de colocación, teniendo en cuenta que las posibilidades de encontrar empleo se reducen a medida que aumenta el tiempo de permanencia en el desempleo. **(Ver anexo I, gráfico 5).**

Teniendo en cuenta que este colectivo lidera el desempleo de larga duración en los últimos años, según datos del INE, nos hace pensar que el desempleo estructural se concentra en estos tramos de edad, y lo hace especialmente en el grupo de mujeres. **(Ver anexo I gráfico 6 y 7)**

Además, teniendo en cuenta los datos del SEPE sobre la renovación de la demanda de empleo, encontramos que, a finales de 2019, dentro del colectivo de parados mayores de 45 años, el grupo más numeroso es el que tiene una antigüedad superior a 24 meses. Es decir, hablamos de una cronificación de su situación de desempleo. Y dentro de este grupo liderado por desempleados mayores de 45 años con más de 24 meses en desempleo, encontramos que el grupo que tiene más de 59 años es el más numeroso. Hecho especialmente preocupante por la inminente situación de jubilación **(Ver anexo I, gráfico 8).**

El porcentaje de mujeres desempleadas mayores de 45 años (57,93%) es significativamente superior al de hombres de esa franja de edad (42,07%). **(Ver**

anexo I, gráfico 9). Por tramos de edad, el grupo más numeroso es el que se encuentra entre 55 y 59 años. **(Ver anexo I, gráfico 10)**

Respecto al nivel formativo, encontramos que el grupo más numeroso es el que tiene estudios primarios, o bien no tiene formación acreditada (42,83%). Seguido por el grupo con un nivel de educación secundaria obligatoria (29,15%). **(Ver anexo I, gráfico 11).**

La distribución de los desempleados mayores de 45 años según el sector de actividad económica al que se adscriben es muy similar proporcionalmente al del total de desempleados. Es el sector servicios el que predomina (69,47%), seguido del sector de la construcción (10,61%) y la industria (10,46%). El menos representado es el sector agrícola (4,28%). **(Ver anexo I, gráfico 12).**

El 56,46% de personas que son beneficiarias de alguna prestación por desempleo son mayores de 45 años. **(Ver anexo, gráfico 13)**

Por otro lado, solo la cuarta parte de los contratos laborales registrados en nuestro país en 2019, se formalizaron con trabajadores mayores de 45 años. **(Ver anexo I, gráfico 14).** Y de la contratación total a este colectivo, cabe destacar que el 90,46 % fue de carácter temporal. **(Ver anexo I, gráfico 15)**

Un indicador de la temporalidad, y muchas veces de precariedad, es la rotación en la contratación laboral, que nos permite conocer el número de contratos que una persona suscribe a lo largo del año. En este sentido, encontramos que, entre el colectivo de mayores de 45 años, el grupo más numeroso es el de personas que ha tenido un solo contrato (53,94%), y el grupo que ha tenido más de 15 contratos al año son el 2,00%. **(Ver anexo I, gráfico 16).**

En otro orden de cosas, los trabajadores mayores de 45 años afiliados al régimen especial de autónomos representaban el 58,85% del total de trabajadores afiliados a este régimen, a finales de 2019. Este porcentaje ha ido aumentando año tras año, tal y como se muestra en la tabla del anexo. **(Ver anexo I, gráfico 17).** Una posible explicación del aumento de este porcentaje en los últimos 10 años,

podría ser que los mayores de 45 años, viendo las dificultades que tienen para acceder al empleo, opten, ya sea de forma voluntaria o por obligación por la emprendeduría, como única opción de seguir en activo.

Gran parte de estas dinámicas estatales que afectan a los mayores de 45 años, se reproducen en el ámbito de Cataluña y son mantenidas en el tiempo.

Por ejemplo, con datos del Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT), en 2020 el desempleo en mayores de 45 años en Cataluña tuvo una media anual de 50,84%, mientras que en España lo hace en 48,90%. **(Ver anexo II, tabla 1)**

Con datos de los últimos meses (enero, febrero y marzo de 2021), en **Cataluña**, el grupo de parados mayores de 45 años es el más numeroso, según datos del SEPE. Concretamente en marzo de 2021, en Cataluña este grupo supone el 50,97% del total. En España este grupo supone el 49,13%.

Desde una comparativa de género, observamos que en los desempleados mayores de 45 años, el paro femenino es superior al masculino en los dos ámbitos geográficos. En Cataluña, las mujeres mayores de 45 años representan el 55,54% mientras que los hombres son el 44,46%. Mientras que en España las mujeres son el 57,93% y los hombres el 42,07%. **(Ver anexo II, tablas 2, 3 y 4)**

Al igual que España, en Cataluña este colectivo ocupa un lugar muy destacado entre el paro de larga duración, que según datos del “Observatori del Treball i Model Productiu” de la Generalitat de Catalunya es del 63,16% para el mes de marzo de 2021.

En definitiva, en una radiografía general de los parados mayores de 45 años, encontramos un perfil de mujer y situada en los tramos de edad más avanzados (España: 55-59 años). Dentro del contexto nacional analizado, con estudios primarios o sin formación acreditada, adscrita al sector servicios y con más de dos años en situación de desempleo.

Este colectivo es uno de los más numerosos del mercado laboral, y el más representado en el paro de larga duración. El alargamiento de la situación de desempleo genera que tengan una tasa de protección por desempleo más

elevada. Y su inserción se caracteriza por la temporalidad en los contratos y con mayor presencia en el empleo autónomo.

A la luz de estos datos, **concluimos** que el fenómeno del desempleo en mayores de 45 años es de gran magnitud, tanto en el entorno de España, como en el de Cataluña, y constituye uno de los grandes ejes del paro estructural. Es un fenómeno que va al alza, y en consecuencia adquiere una problemática social relevante y la necesidad de ser abordado.

Por otro lado, los índices de envejecimiento en 2020 (España 125,75% y Cataluña 11%), según el INE, comprometen el estado de bienestar del país, por lo que las políticas activas de empleo plantean que este colectivo permanezca el máximo tiempo en activo, resultando paradójico a la vista de los datos aportados sobre el desempleo de dicho colectivo.

3.2. CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL A PARTIR DE LAS DIFERENTES APORTACIONES TEÓRICAS

El uso de las competencias profesionales se generaliza en el contexto de la nueva economía, y éstas han contribuido a construir una nueva identidad en los sujetos.

Así, en el actual modelo de empleo las competencias tienen un papel destacado y son trabajadas por diferentes autores, y desde diferentes perspectivas. En esta investigación nos centramos en el papel que tienen en los procesos de exclusión sociolaboral a mayores de 45 años.

Haciendo un **recorrido histórico** por el contexto en el que se generaliza el uso de las competencias profesionales, encontramos que en noviembre de 1997, los jefes de estado o de gobierno de la Unión Europea lanzan la Estrategia Europea del Empleo (EEE), en la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, con la finalidad de hacer frente a las elevadas tasas de desempleo de la Unión Europea, y coordinar las políticas nacionales en materia de empleo, que ya se apuntaban en

el anterior Tratado de Ámsterdam (octubre,1997). En ese momento ya se empezaban a vislumbrar ciertos problemas estructurales: La población activa crecía más que el empleo.

Esta estrategia se fundamenta sobre 4 pilares. Siendo uno de ellos la empleabilidad. Los otros tres fueron el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

Así, a finales de la década de los años 90, el empleo en nuestro país pasa a formar parte de la Estrategia de la Unión Europea. Se fomentan políticas económicas enfocadas a reducir los niveles de protección laboral, para permitir el ajuste flexible y competitivo de las empresas. Potenciándose así un modelo de organizar el mercado de trabajo basado en la flexiseguridad, donde la empleabilidad es concebida como un mecanismo individual para hacer frente a los riesgos. Es en este contexto, y ligadas al concepto de empleabilidad que se extiende y se generaliza el uso de las competencias profesionales.

El concepto de “competencias profesionales” se introduce en los entornos profesionales y académicos, pero lo hace de forma dispersa y discontinua, provocando cierta confusión y ambigüedad tanto en su significado como en su uso. De hecho, en la actualidad no hay un consenso de su significado y existen múltiples definiciones del constructo “competencias profesionales” que originan resultados conceptuales diferentes. Asimismo, como dice J. Tejada (1999) “en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos (capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc) que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas”. (J.Tejada, 1999).

Igualmente, también hay una gran diversidad de clasificaciones y usos tanto en contextos laborales como educativos. Este hecho convierte a las competencias en un concepto de naturaleza compleja, polisémica, ambigua y cambiante que se relaciona con un abordaje multidisciplinar.

Haciendo un **análisis lexicológico del término “competencia”** y siguiendo a J.Tejada (1999), el término competencia tiene su origen en dos vocablos que provienen del latín: el verbo “competere” que significa “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse o coincidir”, y el adjetivo “competens” entendido como competente o apropiado para. Estos dos términos, a partir del siglo XV dieron lugar a dos verbos en castellano “Competer” y “competir”

1. “Competer”: pertenecer o incumbir. Dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).
2. “Competir”: pugnar, rivalizar. Dando lugar al sustantivo competencia, competitividad, y al adjetivo competitivo.

Esta dualidad en origen del término “competencia” acarrea conceptos y usos diferentes del término.

La primera vez que se utilizó el término de “competencia” en un contexto profesional fue en 1973 por D. Mc. Cleland, y lo definió como “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación “. (Mc. Cleland, 1973). Pretendía averiguar el motivo por el que unas personas tenían un mejor desempeño profesional que otras, y lo identificó en las competencias, entendidas como unas características personales que él definió como “motivos y rasgos de personalidad”. Fue el precursor de la aplicación de las competencias en las organizaciones como modelo de gestión, desarrollando un sistema para medir el rendimiento en el trabajo a través de las competencias.

Posteriormente, se han elaborado una multitud de definiciones desde diferentes enfoques teóricos.

Haciendo una revisión y análisis del concepto de competencias profesionales, encontramos que existe una **multitud de orientaciones y marcos teóricos**. De entre todos ellos, se identifica la existencia de tres grandes enfoques (L. Mertens, 1996):

1.ENFOQUE CONDUCTISTA: No se refiere a la corriente psicológica de esa denominación, sino a la manera de concebir las competencias como **características inherentes de la persona** que hacen que ésta tenga un desempeño profesional superior. Esta perspectiva se centra en el estudio de los comportamientos observables de las personas en los contextos laborales. El foco está en la persona y entiende las competencias como conductas o comportamientos individuales e independientes del contexto. Autores más representativos de este enfoque son D. Mc. Cleland, R. Boyatzis o M. L. Spencer y M. S. Spencer.

Boyatzis (1982) las define como un “conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo”. Este autor afirma que son “Motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan casualmente con un desempeño efectivo y/o superior en el puesto”. (Boyatzis, 1983).

M. L. Spencer y M. S. Spencer, (1993) las definen como “Características esenciales (motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades) de una persona que se relacionan, de manera causal, con un criterio efectivo establecido y/o un desempeño superior en un puesto de trabajo o situación.” Y proponen Cinco tipos de competencias: De motivación(intereses), características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información, Autoconcepto (actitudes, valores o imagen propia), Conocimientos (información que una persona tiene sobre áreas específicas) y habilidades para desempeñar tareas físicas o mentales.

Según J. M. Saracho (2005), este enfoque clasifica las competencias en dos tipos: Competencias distintivas (competencias específicas relacionadas con el desempeño superior o exitoso), y competencias genéricas (las necesarias para un desempeño correcto, no especialmente exitoso ni superior).

2.ENFOQUE FUNCIONAL: con un carácter pragmático y conductista desde el punto de vista psicológico, entiende las competencias como el repertorio de

saberes, habilidades y actitudes que ha de tener como mínimo una persona para ejercer las funciones de un determinado puesto de trabajo. Aquí no se entienden las competencias como características personales, ni se relacionan con el desempeño profesional superior. Se relacionan con las ocupaciones, con las funciones de los puestos de trabajo. Entendiendo las competencias como aquello necesario para cumplir con los estándares de la ocupación. Pone el foco en las funciones de una ocupación o de un puesto de trabajo.

Desde este enfoque se entiende la competencia como el punto de encuentro entre el sistema educativo y el productivo. De esta manera, este enfoque estaría en la base de los procesos de acreditación y certificación de competencias profesionales como procedimientos formales de reconocimiento de las competencias necesarias para el desarrollo de una ocupación, y también en los de evaluación del desempeño.

Así, Mertens, L. (1996) afirma “el análisis funcional describe el puesto o la función, compuesto de elementos de competencias con criterios de evaluación que indican niveles mínimos requeridos”, y en esta línea agrega: "la competencia es algo que una persona debe hacer o debería estar en condiciones de hacer".

Algunos autores representativos de este enfoque son: S. Horton, P. A. Mc Lagan, o Ch. Woodrufe.

Ch. Woodrufe (1993) definió las competencias como “conjunto de patrones/pautas de conducta necesarias para desempeñarlas tareas y funciones de un puesto de forma eficaz”.

3.ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA: Entiende las competencias como algo emergente, como una construcción, como el resultado de “una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones” (Gonczi y Athanasou, 1996, p. 47).

Implica la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones, y es indisociable de la noción de desarrollo. Pone el foco en el contexto. Las competencias como comportamientos (saber-hacer) en un contexto concreto. Según este enfoque “la apropiación del conocimiento se logra mediante interacciones que permiten construirlo desde la persona que piensa e interpreta la información” (Gómez, 2005, p. 49). De esta manera, para definir una competencia no solo se tiene en cuenta la función que la persona desempeña, sino también los objetivos y potencialidades que tiene.

Autores destacados en este enfoque son Claude Levy-Leboyer (1997) o Guy Le Boterf (2001), que define las competencias como “Repertorio de comportamientos (aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos, etc.) que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada”.

G. Le Boterf (2001) en otra definición de competencia como “un saber entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes y razonamientos) en un contexto dado, a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diversos problemas que se presentan”.

Levy-Leboyer (1997) señala entonces que “las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras y que las transforman en más eficaces para una situación dada. (...) Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir las misiones profesionales prefijadas” (p. 58).

Levy–Leboyer (1997) señala que están ligadas a las actividades profesionales y a las que forman parte de un determinado entorno laboral.

Desde este enfoque se asume que las personas aprenden nuevos comportamientos a partir de la construcción de nuevas representaciones mentales. Se trata de un proceso de aprendizaje a través del análisis y resolución de problemas. Resulta un enfoque instrumental.

Además de estos tres principales enfoques teóricos, destaco el enfoque socioformativo por su especial forma de conceptualizar las competencias, y el enfoque holístico por su uso destacado en la actualidad.

El enfoque **socioformativo** está centrado en el ámbito de la educación y comparte muchos aspectos con el enfoque constructivista. Al igual que éste, pone el foco en el contexto, pero aquí el contexto no es concreto, sino que es un **contexto generalizado** que abarca cualquier dimensión de la vida. Desde esta perspectiva las competencias se consideran el fruto de ir solventando problemas y situaciones de la vida en general de forma ética, y como una mejora continuada. Las competencias son entendidas como comportamientos que pueden provenir de cualquier contexto vital. Se basa en la formación como un desarrollo integral de la persona. El aprendizaje aquí no es un objetivo sino un proyecto ético de vida.

El enfoque **holístico** integra los enfoques conductista, funcional y constructivista. Es decir, relaciona las características personales, las funciones del puesto de trabajo y el contexto. De esta manera, concibe las competencias como unas estructuras complejas formadas de características personales, en combinación con las tareas que hay que desempeñar en situaciones específicas.

R.M Hipkins (2006) señala el carácter holístico e integrado de las competencias, afirmando que las competencias de interpretación e intervención de cada sujeto no residen sólo en cada individuo, sino en la particularidad cultural y profesional que hay en cada contexto.

Este enfoque valora la capacidad de la persona para poner en juego sus recursos personales adquiridos en su experiencia anterior.

Diferencia tres tipos de competencias según su amplitud: **competencias básicas** (aquellas competencias mínimas para conseguir el aprendizaje de una ocupación: cognitivas, técnicas y metodológicas), y **competencias genéricas y específicas** (aquellas relacionadas con la parte más práctica de una ocupación).

Cada **enfoque teórico** ha elaborado su **propia definición de competencia** y propone un **modelo de gestión por competencias diferente**. Estos modelos

representan el marco desde el que apropiarse de las competencias, describirlas y determinar cómo utilizarlas en los diferentes procesos organizativos.

Por otro lado, y siguiendo con la ambigüedad del término “competencia”, desde un enfoque lingüístico, el idioma inglés nos permite identificar y ejemplificar esta ambigüedad, ya que para designar el término de “competencia” lo hacen a través de los términos “Competency” (“competencies”, en plural) y “competence” (“competences”, en plural). El primero se refiere a las competencias como capacidades de la persona para llevar a cabo un desempeño superior, es decir una comprensión de las competencias desde un enfoque conductista, mientras que el término “competence” entiende las competencias como conocimientos y habilidades mínimas que se requieren para llevar a cabo las funciones de una ocupación. Es decir, un enfoque funcional del término.

Desde un enfoque sociolingüístico, Hymes (1972) diferencia la competencia de la acción que es realizada por la persona en un contexto determinado. Destacando que la competencia es influida por el contexto.

Algunos **organismos públicos** relacionados con el empleo han elaborado su propia definición de competencia:

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la “capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo”.

La Comisión Europea (2006): “Aptitud probada para el uso del conocimiento, las destrezas, las aptitudes personales, sociales o metodológicas en el trabajo o en situaciones de estudio y en el desarrollo profesional o personal”.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su Resolución 21/99 establece en su artículo núm. 3: «b. Competencia laboral: conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el

desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones”.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2005) plantea que tener competencias es importante desde dos perspectivas: la económica y la social. La económica aumenta la productividad y competitividad laboral, incrementa el nivel de empleo a través del desarrollo de una fuerza laboral adaptativa y cualificada, y crea un entorno de innovación en un mundo dominado por la competencia global. Por otro lado, desde la perspectiva social, la competencia incrementa la participación de las personas en instituciones e iniciativas democráticas, contribuye a la cohesión social y la justicia, y fortalece los derechos humanos y la autonomía, para equilibrar el incremento de las desigualdades y la marginación de las personas. Así pues, desde este enfoque entendemos que las competencias funcionan como un mecanismo de inclusión social y otorgan un lugar como ciudadano. Por el contrario, la “no-competencia” no solo produciría procesos de exclusión laboral, sino también exclusión social.

Por otro lado, este organismo ha expresado de forma reiterada en sus informes la necesidad de responder a las nuevas exigencias del sistema productivo mediante el desarrollo de “aptitudes fundamentales”.

El Servei d’Ocupació de Catalunya [SOC] en la ordre TSF/151/2018 publicada en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) el 3 de septiembre de 2020, señala que el modelo de competencias que toma como base para el desarrollo del Programa de Orientación 2020, es el desarrollado por el Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) (1995). Este modelo se basa en el enfoque holístico y definió las competencias como un “conjunto de recursos personales, capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, preferencias, intereses que tiene cada persona y que aplicados al contexto laboral devienen competencias profesionales”. En definitiva, concibe las competencias como un conjunto integrado y operativo de conocimientos técnico- específicos, requisitos de

base para la ocupabilidad y comportamientos laborales de la persona, que se articulan en tres grandes bloques:

-Competencias básicas: Entendidas como pre-requisitos de conocimientos que permiten el acceso a la formación y a la inserción laboral.

-Competencias técnico-profesionales: Incluyen el conjunto de conocimientos y técnicas necesarias para el desempeño de una determinada función laboral.

-Competencias transversales: habilidades de amplio alcance que son generalizables. Se adquieren a partir de las experiencias personales y son esenciales para el comportamiento eficaz.

En este modelo, cada competencia presenta diferentes niveles que a su vez responden a diferentes niveles de cualificación o de requerimiento funcional para el puesto de trabajo. Además, plantea que para el desarrollo eficaz de una ocupación no basta con tener competencias de uno de los bloques, sino que debe integrar o poner en juego competencias de cada uno de los tres subgrupos.

Algunos ejemplos de definiciones de competencias de autores relevantes que resultan contrapuestas son:

“Capacidad de desempeñarse en un contexto laboral integrando atributos psicológicos como las actitudes y capacidades demostradas en un puesto de trabajo” (Gordillo, 2003).

“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser” (Ibarra, 2000. (p. 103).

“Conocimiento tácito que, aunque independiente de la inteligencia académica o general, está relacionado con la habilidad necesaria para resolver problemas específicos de la vida diaria. (Sternberg, 2000). En cambio, Huerta et ál. (2000), afirman que lo importante no es tener determinados conocimientos, sino el uso

que se haga de ellos. Y Delgado (2000) y Levy-Leboyer (2002) proponen que la competencia es el eje integrador de varios aspectos de lo humano como lo cognoscitivo, lo afectivo y la experiencia.

Haciendo una revisión de las diferentes definiciones del concepto de "competencia", vemos que en su definición **integran componentes de diferente naturaleza**, entre los cuáles encontramos: componentes cognitivos como los conocimientos, componentes conductuales como las destrezas, actitudinales, sociales o contextuales entre otros.

Basándonos en estudios realizados por Echeverría (2002) y Cejas (2003), señalan que las competencias tienen varios componentes o elementos:

-COGNOSCITIVOS (SABER): Conocimiento especializado, habilidad en la ejecución de las tareas y contenido de las actividades propias del trabajo.

-COMPORTAMENTALES (SABER HACER): Capacidad de dar una respuesta sistemática y oportuna a las demandas propias de la actividad laboral, es decir, el conocimiento aplicado al contexto.

-RELACIONAL (SABER SER): la orientación al trabajo en equipo, la colaboración y comunicación efectiva y las buenas relaciones interpersonales:

-ACTITUDINAL (SABER ESTAR): capacidad para asumir responsabilidades, organizar y decidir para participar en la empresa.

Anteriormente Tejada Fernández (1999) realizó un intento de conceptualización de las competencias partiendo del análisis lexicológico del término y del estudio de algunas definiciones, llegando a definir las como "un conjunto de saberes (conocimiento), saber-hacer (procedimiento) y saber estar y saber ser (actitud)".

En esta línea, la UNESCO (1997) en su informe "La educación encierra un tesoro", se dice que "una persona es competente si es capaz de saber, saber hacer y saber estar" (J. Delors, 1997).

3.2.1 APROXIMACIÓN CRÍTICA A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En la revisión de la literatura también encontramos la existencia de un enfoque crítico de las competencias.

En este sentido, destacamos el análisis de A. Serrano y E. Crespo (2013) entorno al concepto de empleabilidad de la EEE explicado en el apartado “introducción”. Estos autores desvelan el enfoque y estrategia de esta institución referente para el empleo que consiste en desplazar la responsabilidad social del empleo a una cuestión individual, donde las competencias estarían en la base de la exclusión de personas del mercado.

X. Orteu señala que este concepto de empleabilidad se ha desarrollado en paralelo al de competencias personales. Mientras que el primero “aporta una nueva manera de ubicar las dificultades del sujeto apuntando a un lugar de déficit, el segundo indica la base de conocimientos que hace posible esta evaluación” (Orteu, X).

E. Santamaría (2016), por su parte, afirma “las consignas que se envían desde las instituciones públicas para superar las situaciones de desempleo se basan en un trabajo sobre uno mismo, un trabajo sobre las competencias personales y sobre la subjetividad, y no tanto sobre el sistema económico o sobre el mercado de trabajo, que se presentan prácticamente como ingobernables”. (Santamaría. E, 2016).

Byung (2014) vincula las competencias como una nueva forma de (psico)poder. Es decir, las competencias como elemento principal que nutre la lógica neoliberal del sujeto del rendimiento, donde el propio sujeto cae en una lógica de autoexplotación, que se materializa en una carrera constante y sin límites por alcanzar la mejora de sí.

Anteriormente, E. Dugué (1994) analiza el enfoque de la gestión por competencias y concluye “la llamada a las competencias pone en duda los oficios, los saberes profesionales, el contenido de las actividades en provecho de funciones

transversales y desmantela el modelo de la cualificación, durante mucho tiempo considerado como revelador de las relaciones sociales, a cambio de reforzar de hecho los procesos de dominación” (E. Dugué, 1994:273).

Alaluf y Stroobants (1994) por su parte, sostienen una perspectiva muy crítica respecto al enfoque orientado a la competencia, señalando que es “un concepto rico en ambigüedades”, aparecido en un contexto de crisis caracterizado entre otros rasgos porque “las empresas pueden centrar sus estrategias de mano de obra en las competencias de los trabajadores, contratar a los jóvenes más preparados, precarizar el empleo, así como recurrir a actuaciones prospectivas que anticipen y adapten las competencias”.(Alaluf y Stroobants, 1994).

En definitiva, esta revisión teórica pone de manifiesto que existen planteamientos de las competencias profesionales complementarios, pero otros son excluyentes, y todos ellos pueden ser utilizados de forma diferente en la misma situación, esto le proporciona una enorme ambigüedad al concepto de competencia, y da lugar a subjetividades. Así, el uso de las competencias ofrecería un gran margen de arbitrariedad para evaluar a un trabajador y justificar su exclusión.

Después de esta revisión de aportaciones teóricas y variedad de definiciones podríamos decir que **la competencia profesional** en general es un constructo polisémico y ambiguo, que en el contexto de la nueva economía ha adquirido nuevos significados y justifica medidas políticas. No tiene una definición consensuada, y se refiere a un proceso que pone en relación la movilización de una serie de recursos de naturaleza diversa (conocimientos, habilidades, actitudes, valores) que se identifican con una etapa vital joven, con un contexto que va cambiando el foco, y donde queda invisibilizada la experiencia profesional, facilitando el surgimiento de estereotipos asociados a la edad.

En este sentido, Alaluf y Stroobants (1994) se refieren a la competencia “como el uso y la adaptación, por parte de las empresas y en función de sus exigencias, del acervo individual de formación, principalmente escolar” (Alaluf y Stroobants, 1994).

De esta manera, los jóvenes estarían en ventaja al encontrarse más cercanos una etapa escolar que contempla la promoción de competencias profesionales.

O' Rand (2001) define empleabilidad en una serie de capitales planteados como activos (conocimientos, habilidades y actitudes) que cambian a lo largo de la vida, planteando la vejez como un indicio de pérdida de competencia, como podría ser la resistencia al estrés. Así identificaría las competencias con la juventud.

Esta multiplicidad de perspectivas teóricas, abordajes, definiciones, clasificaciones y usos, que nos refleja un concepto de "competencia" ambiguo, polisémico y complejo, hace que un análisis lingüístico no nos sea útil para comprender el fenómeno social en el que están implicadas las competencias. De esta manera, necesitamos abordarlo desde un plano donde estén incluidos los usos, los efectos que tienen, cómo son puestas en juego por los diferentes agentes y contextos. Por este motivo se opta por hacer un análisis discursivo desde una perspectiva crítica.

Cabe decir que el debate para llegar a un consenso para definir las competencias profesionales sigue abierto, e incluso el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) en la última década ha realizado varios seminarios con el objetivo de que expertos de varios países intentaran aproximar sus posiciones y pudiera definirse consensuadamente el concepto de competencia.

Así, el enfoque hegemónico de las competencias, no solo supera esta ambigüedad no resuelta, aludiendo a una perspectiva pragmática, sino que además se dispone a desarrollar modelos matemáticos para proceder a su medición y factorización.

Por otro lado, una muestra del uso generalizado que se está haciendo de las competencias en los procesos de selección, la encontramos en los resultados revelados en el informe "Competencias profesionales más demandadas en la empresa y factores clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional" (2013), elaborado por el Instituto de Competencias Profesionales de Nebrija y Nebrija Business School, que en un intento por conocer cuáles eran los factores clave y

más valorados por los reclutadores en los procesos de selección, reveló por primera vez que las competencias (softskills) y los valores eran los aspectos más valorados por las empresas. **(Ver anexo I, gráfica 18 y tabla 1).**

Los resultados de este informe gozan de plena vigencia en la actualidad, de tal forma que “en la selección y promoción de personal, ya no basta con que este sepa unos conocimientos que le permitan desarrollar funciones concretas, sino que además se aspira a que las personas sean competentes o, dicho de otro modo, que alcancen y desarrollen unas habilidades que les permitan estar cualificadas para ejercer su trabajo”. Informe Nebrija (2013).

Dicho informe resulta un referente para el tema de las competencias y fue una revelación en su momento. Desveló el valor que otorgan las empresas a los valores y las softskills (o competencias transversales relacionadas con las actitudes para realizar las tareas en la empresa, y las habilidades sociales e interpersonales), posicionándolas en primer lugar a la hora de valorar la adecuación de un candidato. Dejando en segundo lugar las tradicionales hardskills (habilidades como la formación, experiencia y otros conocimientos que permiten llevar a cabo una determinada tarea o trabajo). A diferencia de lo que ocurría en décadas anteriores donde lo relevante a valorar en un candidato era su perfil de hardskills.

De esta manera, las competencias transversales y las capacidades devienen el aspecto clave y diferenciador entre candidatos. Y esta lógica se mantiene en la actualidad, donde el conocimiento (el saber, o qué hacer) queda relegado a un segundo plano, otorgando la principal importancia a las competencias (el cómo hacer).

En esta línea, el objetivo de la gestión de los RRHH es atraer y retener talento para que la empresa sea productiva y competitiva, y en este sentido las competencias y habilidades de los trabajadores resultan su valor más destacado.

En la actualidad no solo se confirma esta tendencia ya apuntada en el informe Nebrija en 2013, sino que se afianza por la situación de crisis recientemente

acontecida por el covid'19 y la necesidad de recurrir al talento para conseguir la diferenciación empresarial y aumentar la competitividad.

En este sentido, N. Pérez Escoda (2001:113) ya señalaba “El trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo, sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales”.

3.2.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y EDADISMO

El modelo de competencias que adopta el SOC es el propuesto por ISFOL (1995), y distingue tres tipos de competencias: básicas, técnico-profesionales y transversales. En este sentido, las técnico-profesionales son definidas de forma objetivable y demostrable, pudiendo ser desglosadas en unidades de competencia en las cualificaciones profesionales. En cambio, las transversales como hemos visto, se definen como “habilidades de amplio alcance” (ISFOL, 1995), que no responden a criterios objetivos, sino que ofrecen un amplio margen de subjetividad para ser valoradas y una arbitrariedad de uso.

Es en estas **competencias transversales** y en su capacidad de generar exclusión a los trabajadores más mayores, en la que centraremos nuestro análisis.

Culturalmente, la vejez puede valorarse de dos formas. La primera sería una valoración positiva, considerando la persona mayor como acumuladora de competencias, sabia, experimentada, y se le otorgaría un estatus social alto que le atribuiría una posición de influencia sobre los demás, a la vez que se le brindaría respeto y reconocimiento. La segunda sería una valoración negativa y consideraría la persona mayor desde la pérdida y el déficit cognitivo irreversible (Carbajo, 2009).

En nuestra sociedad el modelo negativo del envejecimiento prevalece en forma de prejuicios y estereotipos, y es desde este enfoque que el actual modelo de empleo concibe al trabajador de más edad.

En este sentido, entendemos por **edadismo** (R. Butler, 1968), la **discriminación** basada en prejuicios y estereotipos negativos que devalúan a la persona por razones de **edad**.

El edadismo como fenómeno social ha ido desarrollándose en los últimos años y poniéndose de relieve en los estudios de la vida laboral (de Medeiros, 2019).

Como hemos dicho anteriormente, los requisitos exigidos a los trabajadores para acceder al empleo se han redefinido y están basados en soft skills (**competencias transversales**) [Informe Nebrija “Competencias Profesionales más demandadas en la empresa y factores clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional” (2013)]. Este hecho ha favorecido el **edadismo** hacia el colectivo de trabajadores seniors, a través de dos mecanismos. En primer lugar, las **competencias transversales** han devaluado la experiencia, y en segundo lugar, se trata de competencias que han sido definidas a partir de atributos propios que predominan en edades jóvenes, pero deterioran gradualmente con la edad, como por ejemplo la adaptación al cambio, el aprendizaje rápido de contenidos abstractos, el esfuerzo físico o la resistencia a condiciones ambientales extremas. En este sentido, Crăciun et al., (2018) y McMullin & Marshall (2001) refieren de este colectivo pocas habilidades y capacidad para aprender cosas nuevas, y Brodmerkel & Barker, 2019 ; Faure & Ndobu, 2015 ; Porcellato et al., 2010 ; Yang, 2012 afirman que son menos creativos y física y cognitivamente incapaces de mantenerse al día con la dinámica de las empresas.

Así, estos dos mecanismos otorgan a las **competencias transversales** el papel de **herramienta** perfecta para **discriminar** jóvenes/ no jóvenes, y así excluir a los trabajadores más veteranos. (Butler, 1969, Palmore, 1990 y Chui, Chan, Snape y Redman, 2001).

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c) prohibió la discriminación por razón de edad en el empleo en su primera versión del año 1980, pero este tipo de discriminación no fue reconocida hasta el año 2000, a partir de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, en la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el mercado laboral, a pesar de que la misma directiva permite a los Estados miembros diferencias de trato por razones de edad dentro del contexto de la legislación nacional. Es decir, si hay una justificación objetiva, estas diferencias no constituirán discriminación.

De este modo, las **competencias transversales** ejercerían el **rol** de “**justificación objetiva**” y **legitimada** para **excluir a los seniors** en los procesos de selección.

De esta manera, las competencias transversales, desde su definición hegemónica, resultarían la herramienta para seguir discriminando (de forma indirecta) por razón de edad, sin llegar a visibilizarse como tal.

Y de esta forma la exclusión laboral que padece el colectivo de personas mayores de 45 años sería el resultado de haber sido discriminado de forma reiterada en los procesos de selección.

Por otro lado, partiendo de la concepción de la competencia como un constructo social que adquiere valor si existe un reconocimiento social de la misma, “es precisamente este carácter social de la competencia lo que hace que determinados colectivos sean considerados vulnerables” (Olmos. P, 2011).

Desde esta perspectiva, el edadismo toma un conjunto de características (competencias transversales), de un grupo de personas, marcándolas como diferentes y en cierta manera menos capaces y competentes (Wernick, 1995). Así, los discursos que relacionan los profesionales seniors con la escasez de competencias contribuyen a excluirlos del mercado. Muchos de estos discursos están asociados a estereotipos que asocian la vejez como indicio de pérdida de competencia, y así presuponen que los trabajadores mayores no pueden desempeñar su trabajo con las competencias y habilidades necesarias. Así

encontramos expresiones que relacionan la edad como un indicador de la empleabilidad y la productividad. En este sentido, se identifica la juventud con la iniciativa y motivación, el dinamismo, la creatividad, la facilidad de aprendizaje, entre otros. En cambio, se asocia el paso de la edad con el deterioro de las habilidades cognitivas, la falta de interés por la formación a lo largo de la vida. Muchos de estos estereotipos se encuentran en las actitudes y prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo (Walker & Maltby 1997). De esta manera los entornos laborales son un contexto proclive a legitimar y fortalecer prácticas de discriminación por edad, basándose en necesidades de la empresa.

Por el contrario, encontramos que en general las empresas valoran de forma positiva el perfil competencial de los jóvenes, destacando su adaptabilidad, responsabilidad y capacidad de trabajo autónomo y la capacidad de aprendizaje (Olmos, P. 2011).

3.3 DISCRIMINACIONES QUE SUFRE EL COLECTIVO DE DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

En el actual modelo de empleo, las personas mayores de 45 años son uno de los colectivos más castigados por el fenómeno del desempleo, a pesar de que aportan una amplia experiencia profesional y valores de lealtad a la empresa. Frecuentemente relatan ser discriminadas y reiteradamente descartadas en los procesos de selección en los que participan. Este hecho frecuentemente desencadena un proceso de exclusión laboral pero también social, ateniéndonos a que el empleo resulta habitualmente la principal vía para la integración en la sociedad.

Se trata de un colectivo que, por sus características y/ o circunstancias personales, tiene unas dificultades y desventajas para incorporarse al mercado laboral que otros colectivos no tienen, y que les hace ser especialmente vulnerables. Algunas de estas desventajas son las responsabilidades familiares,

las cargas económicas o la presión de no poder cotizar para percibir una pensión de jubilación. Pero además de estas desventajas, es un colectivo que sufre edadismo. Sin embargo, la discriminación por edad es mucho menos frecuente entre el colectivo de jóvenes.

Una prueba de los numerosos procesos de exclusión que sufre el colectivo es el hecho de que se haya creado un subsidio específico para este colectivo: el “subsidio para mayores de 45 años”, de igual forma las medidas de fomento a la contratación de este colectivo han supuesto reconocer que sin estas subvenciones este colectivo no accederá al empleo.

Según el informe “Tu edad es un tesoro: mayores de 55 años en el mundo laboral” de la Fundación Adecco (2019), el 83% de los responsables de Recursos Humanos no ha contratado a ningún mayor de 55 años en el último año, y el 40% admite que la edad le genera dudas para la adaptación y desempeño del puesto.

Este informe expone algunas de las creencias de los reclutadores hacia este colectivo senior, basadas en prejuicios y estereotipos negativos como son: “sus conocimientos estarán obsoletos” (75%), “tendrá una menor flexibilidad” (60%), “no encajará en una plantilla mayoritariamente más joven” (34%) o “su absentismo será superior, debido a mayores problemas de salud” (25%). Otros prejuicios mencionados en el informe son la “desactualización de competencias”, y “exigen trabajos mejor remunerados” (26%).

Anteriormente la Fundación Adecco en su VII Informe Mayores de 45 Años en el Mundo Laboral (Adecco, 2015) apuntó los siguientes prejuicios a este colectivo en las empresas: la sobrecualificación ligada a la exigencia de contratos más estables y / o mejor remunerados, menor preparación que el joven, menos familiarización con las Nuevas Tecnologías, dificultades para interiorizar la dinámica del puesto y menos flexibilidad para hacer horas extra o viajar. Este informe también afirma que ocho de cada 10 encuestados considera que la edad es el principal hándicap para encontrar trabajo, por encima de la difícil situación laboral.

El informe “El treball a partir dels 45 anys. Un repte pel futur immediat” (CCOO de Catalunya, 2018) expone los estereotipos (escasa motivación, menor productividad, menos interés por formarse, más resistencia al cambio, más necesidades de conciliación...) como una de las principales problemáticas del colectivo para conseguir empleo, junto al alto riesgo de quedarse obsoleto en la adaptación a los cambios digitales, y la reducción de la red social a edades más avanzadas.

La encuesta sobre la “Percepción de la discriminación en España” realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS,2013), en un estudio comparativo entre 2007 y 2013, revela que el porcentaje de personas que consideraban la discriminación por razón de edad como “mucho o bastante frecuente”, pasaba del 26,2% en 2007 al 47% de 2013. Reforzando la sospecha que en tiempos de crisis económica incrementa la discriminación laboral por cuestión de edad. Laparra et al. (2014) en un análisis de esta encuesta, afirman que el mundo laboral es el segundo ámbito donde se producen más discriminaciones, siendo la edad, el primer motivo de discriminación (Laparra et al., 2014).

El informe de CCOO también cita el Eurobarómetro especial del 2012, dedicado al envejecimiento activo, donde se afirma que la ausencia de un concepto positivo de los trabajadores mayores de 55 años por parte de los empresarios es la tercera causa de que el colectivo de personas mayores de 55 años dejara de trabajar. Esta percepción negativa es plasmada en el análisis de las ofertas de empleo, que el mismo estudio refleja que la edad media demandada por las empresas es inferior a 33 años.

Otros motivos de edadismo al colectivo encontrados en la revisión literaria son: tienen menos creatividad, menos iniciativa, les cuesta adaptarse a los cambios en general, tienen más dificultades para desaprender y para realizar nuevos aprendizajes, dificultad para adaptarse a los cambios digitales, tienen vicios adquiridos o no hablan idiomas extranjeros, son responsables de la crisis anterior, los convenios y la existencia de dobles escalas salariales en las empresas (veteranos y jóvenes) les hacen caros, son más exigentes a la hora de hacer valer sus derechos y son conflictivos.

A pesar de estos estereotipos, Antonio de la Calle, presidente de la Asociación +45 Activos, afirma que la mayoría de personas de 45 años se actualiza a pesar de que dicen de ellos estar obsoletos, que no dominan la tecnología, cuando son la generación que ha inventado la tecnología y ha sido capaz de integrarla en los procesos de trabajo, que no son innovadores cuando la mayoría de ellos ha vivido cambios significativos en la gestión, en las empresas y están habituados a mejorar sistemáticamente porque han crecido con la exigencia de mejora continua, que no se adaptan a los cambios cuando llevan toda la vida sufriendo cambios de propiedad de las empresas, cambios tecnológicos y también vitales.

Resumiendo, los motivos de discriminación a trabajadores veteranos encontrados en la revisión de la literatura, podríamos clasificarlos en dos categorías: estereotipos asociados a competencias transversales y estereotipos no asociados a competencias transversales.

En una **revisión empírica** del tema encontramos que la gran mayoría de investigaciones tratan las competencias profesionales desde una posición hegemónica que resalta sus bondades. Incluso son enfocadas como una herramienta que evita la exclusión. De este modo, y desde este enfoque predominante, las competencias son concebidas como una herramienta para hacer frente a un entorno como el actual de constantes cambios, y así evitar ser excluidos del mercado laboral. En esta línea, se plantea la necesidad de desarrollar un perfil competencial para tener una autonomía de inclusión en un escenario de incertidumbre.

Por otro lado, en esta revisión empírica encontramos investigaciones realizadas desde una perspectiva crítica de las competencias, pero centrada en la formación por competencias, y no tanto en la competencia profesional. Por otro lado, los únicos estudios centrados en abordar las competencias desde las políticas activas de empleo son realizados por el propio SOC y no incluyen la perspectiva crítica de las competencias.

En definitiva, nos encontramos en un entorno que a pesar de que se establecen políticas enfocadas a incentivar, prolongar y flexibilizar la edad de trabajo, y desalentar la salida anticipada con penalizaciones (Mann, 2007 ; Rigg & Taylor, 2005), se sigue produciendo **edadismo** en los entornos laborales [Informe “Percepción de la discriminación en España” (CIS,2013)] y se hace **necesario revertirlo**.

Así, teniendo en cuenta que los discursos hegemónicos no son eternos, sino que son objeto de redefinición constante por balances en el poder de negociación (Alaluf y Stroobants, 1994), se hace necesario una nueva redefinición de las competencias como propuesta de cambio, poniendo en juego la identidad de los colectivos implicados, y que esta redefinición pueda presentar singularidades temporales y territoriales específicas a favor del colectivo estudiado. Así, de la misma manera que el actual modelo de empleo redefinió las competencias con unos objetivos concretos, sería necesario redefinirlas de nuevo para otorgar más poder de negociación al colectivo senior, contribuyendo a una construcción social más empoderadora de estos trabajadores como grupo.

De esta manera, mientras que Levy y Macdonald (2016) publicaron una revisión extensa sobre discriminación por edad, Nelson (2016) se centró en la discriminación por edad en la atención médica y el lugar de trabajo, y Harris y col. (2018) analizaron estereotipos, prejuicios y conductas discriminatorias asociadas a los trabajadores mayores, existe otro tipo de revisiones en la línea del envejecimiento productivo que promueve la OCDE (OCDE, 2006, 2013) y que están enfocadas a la retención del colectivo senior, como las revisiones sobre la diversidad de edades y los resultados del equipo (Schneid et al., 2016); la capacidad, motivación y oportunidad de seguir trabajando (Pak et al., 2019); intervenciones en el lugar de trabajo (Truxillo et al., 2015); y promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores mayores (Poscia et al., 2016).

4. MÉTODO

La presente investigación está planteada desde una metodología cualitativa puesto que es un tipo de metodología que nos permite dar respuesta al objetivo de **conocer la manera en cómo la actual definición hegemónica de las competencias profesionales, en el marco de las Políticas Activas de Empleo (PAE) contribuye a generar / mantener procesos de exclusión laboral y social a personas mayores de 45 años, en la actualidad en Cataluña.**

Para ello procederemos a hacer un análisis del discurso entorno a las competencias profesionales que se produce en el marco de las (PAE) en Catalunya, atendiendo a sus diferentes dimensiones.

En ese sentido, nos enfocamos preferentemente a entrevistar a los protagonistas cotidianos de la acción interventora: técnicos de orientación y usuarios desempleados mayores de 45 años, analizando sus percepciones y discursos.

También procederemos a hacer una revisión documental relativa a diferentes programas, para analizar el discurso institucional que se desprende de las políticas activas de empleo en Cataluña.

Asumimos que esto resulta una limitación para la investigación, pues para analizar el discurso institucional lo ideal sería poder entrevistar a responsables políticos, pero delante la dificultad que eso implica, hemos decidido recurrir a la revisión documental.

Teniendo en cuenta que la naturaleza de nuestro objeto de estudio es de carácter cualitativo, puesto que se compone de procesos sociales mediados por el lenguaje y ricos en matices, la metodología cualitativa resulta la única adecuada para abordarlo. Al tratarse de una metodología abierta y flexible, nos permite seguir una lógica de descubrimiento para profundizar en el conocimiento y comprensión del objeto de estudio, concretado en el uso actual de la definición hegemónica de las

competencias en su capacidad de generar/ mantener procesos de exclusión sociolaboral a personas mayores de 45 años.

Se trata de una metodología que como dice Pérez Serrano (1994) nos permite una mejor comprensión del contexto, ayudándonos a situarnos en el marco en el que se desarrolla el fenómeno, permitiéndonos obtener una visión más global de la realidad, con una atención especial al contexto, circunstancias y ámbitos en los que se desarrolla el comportamiento humano.

A diferencia de la metodología cuantitativa, que expresa sus objetivos como descripciones y relaciones entre variables, la metodología cualitativa como dice G. Rodríguez Gómez se caracteriza por “referirse a sucesos complejos que tratan de ser descritos en su totalidad, en su medio natural. No hay consecuentemente, una abstracción de propiedades o variables para analizarlas mediante técnicas estadísticas apropiadas para su descripción y la determinación de correlaciones. (...) Los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Rodríguez Gómez, G y otros, Metodología de la Investigación cualitativa, 1996:72).

Por otro lado, el enfoque discursivo escogido, como dice Nikander “incluye una amplia diversidad de métodos para analizar texto y habla” (Nikander, 2008) que nos resultará muy adecuado para nuestro análisis.

Estos enfoques suelen dividirse en macro y micro. Los macro se suelen interesar por las relaciones de poder institucionales y los elementos estructurales. (Willig, 2003), mientras que los enfoques micro analizan cómo las personas usan el lenguaje en la vida cotidiana, y la concreción de las experiencias subjetivas. (Potter y Wetherell, 1987). En nuestro caso optamos por un estudio micro del análisis del discurso crítico.

4.1 MARCO GEOGRÁFICO, TEMPORAL Y POBLACIONAL

El **ámbito** en el que se circunscribe la investigación es el de las políticas activas de ocupación de Cataluña. Así, la **población** que abarca el objeto de estudio de esta investigación está formada por los diferentes agentes que hacen uso de las competencias, y componen la estructura social del fenómeno estudiado en el marco de estas políticas.

El **ámbito geográfico** que refiere la investigación será el ámbito de actuación de las políticas activas de empleo de Cataluña.

La investigación centra su **marco temporal** entre marzo y junio del año 2021, por ser el periodo destinado a realizar este trabajo final de máster.

4.2 TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

Para la **recogida de información**, inicialmente escogemos dos técnicas: entrevista en profundidad y revisión documental, aunque nos planteamos el diseño de la presente investigación como algo flexible y adaptable en función de las necesidades que vayan surgiendo a lo largo del estudio.

Recurrimos a la técnica de la entrevista en profundidad como instrumento técnico que adopta la forma de diálogo coloquial que nos permitirá dar respuesta a las preguntas planteadas en la investigación.

Esta técnica consiste en recoger información, a través del diálogo intencional entre entrevistador y entrevistado.

En este caso, entrevistamos a desempleados mayores de 45 años y técnicos de orientación, para poder acceder de forma directa al discurso que producen entorno las competencias.

Es una técnica que posibilita la participación de los sujetos de estudio, y su grabación facilita el análisis posterior de la comunicación verbal y no verbal.

Para adaptarnos al fenómeno de las competencias, a los objetivos planteados en la investigación, y a los sujetos entrevistados, escogemos un modelo de **entrevista en profundidad**. Este tipo de entrevista nos permite recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas, que de otra forma el investigador no lograría, ya que no son directamente observables. Es un tipo de entrevista que permite una aproximación intensa y en profundidad del tema de las competencias y el edadismo. Aportando una riqueza de detalle y las perspectivas de los entrevistados, permitiendo así interpretar los significados de las acciones. Constituye así una fuente inestimable de significado (Taylor y Bogdan, 1994).

Este tipo de entrevista nos permite una estructura abierta y flexible para introducir los temas a tratar.

Así, elaboramos un guion de preguntas abiertas a modo de pauta abierta para guiar la conversación, que, a su vez, tiene la ventaja de ofrecernos el margen necesario para que cada entrevistado se exprese con libertad sobre las competencias, pudiendo matizar sus respuestas. Cosa que un modelo de entrevista estructurada no permitiría. Otras ventajas son la posibilidad de introducir nuevas preguntas, con el objetivo de ampliar la información, u obtener más detalles. Además, esta modalidad de entrevista nos permite desviarnos del guion inicial si detectamos temas emergentes de interés para la investigación que no han sido contemplados inicialmente.

El guion de preguntas fluirá de forma natural a medida que el entrevistado vaya dando sus respuestas, pretendiendo en cierta manera abrir el flujo de la conversación, propiciando la reproducción del discurso social. Se trata de un guion organizado entorno a tres grandes temas o bloques: discriminación y edad, las competencias profesionales y las competencias profesionales y la discriminación. El guion de entrevista se puede consultar en el anexo II.

Teniendo en cuenta las condiciones de alerta sanitaria por covid-19, consideramos la opción de realizar videoentrevistas individuales (por situación pandémica), aunque la opción entrevista presencial/ videoentrevista dependerá de la situación sanitaria del momento, y de la disponibilidad y accesibilidad de los entrevistados para realizar entrevistas presenciales.

Procederemos a la grabación de la entrevista para su posterior análisis.

Una ventaja de esta técnica es su gran flexibilidad para adaptarse a las personas y a las circunstancias.

Un aspecto favorable que nos facilitará el abordaje en profundidad del tema es que en el momento de realizar las entrevistas existe un vínculo previo con los entrevistados (L.Sanjuán), tanto con los técnicos de orientación por tratarse de compañeros, como con los desempleados con quienes ya se ha establecido ese vínculo a través de itinerarios de orientación que han realizado anteriormente. También supone una ventaja el manejo de la técnica que tiene en este caso el entrevistador, y su amplia experiencia en la realización de entrevistas.

Respecto a las limitaciones de esta técnica, destacamos los riesgos derivados de una incorrecta aplicación de la técnica, como pueden ser una mala selección de entrevistados, de temas o de tipo de entrevista, la individualidad que define al entrevistador (sexo, edad, clase social, habilidades, sesgos culturales, éticos o teóricos), así como la barrera que supone el canal digital, y el tiempo que se requiere para preparar las entrevistas, llevarlas a cabo, transcribirlas y analizarlas (Vallés,1997).

La grabación también somos conscientes que puede despertar reacciones.

4.3 ELECCIÓN DE LA MUESTRA

Las personas que conforman la muestra han sido seleccionadas a través de un **muestreo intencional**, y los criterios de selección para los técnicos han sido tener

buenas habilidades comunicativas, ser buenos conocedores de las competencias profesionales, y tener experiencia reconocida de más de un año como técnicos de orientación en el marco de las (PAE).

El hecho de entrevistar personas con este perfil que sean del entorno del investigador reconocemos que implica el sesgo de que no necesariamente sean representativas de los técnicos más convencionales.

Respecto a los criterios seguidos para seleccionar las personas desempleadas, en principio podríamos decir que para observar el discurso de las competencias entorno a la exclusión a mayores de 45 años, no sería necesario recurrir a los propios desempleados de más de 45 años, sino que cualquier desempleado independientemente de su edad nos podría proporcionar este discurso. Sin embargo, hemos optado por entrevistar a desempleados mayores de 45 años, ya que así podemos conocer los relatos de su vivencia en los procesos de discriminación y exclusión.

Los criterios que inicialmente consideramos que convierten a los desempleados en más adecuados para acercarnos al fenómeno estudiado son: tener más de 45 años, mostrar habilidades comunicativas, conocer la existencia de las competencias profesionales, y haber participado en un mínimo de 3 entrevistas de selección en el último año y medio. De esta manera, nos aseguramos que son personas con habilidades comunicativas para reproducir discursos existentes, que tienen cierto conocimiento de las competencias, y una suficiente experiencia en participar en entrevistas de selección, donde las competencias pudieran estar causando procesos de exclusión laboral.

La ventaja del muestreo intencional es que nos permite seleccionar bajo nuestro juicio, a aquellas personas que creemos que pueden proporcionarnos información rica y adecuada, así como una amplitud de repertorios discursivos, comportando un ahorro de tiempo y dinero. A la vez, asumimos que este tipo de muestreo es una limitación en cuanto al criterio personal del investigador en la selección de los participantes en la investigación, y los sesgos que se puedan derivar.

Puesto que esta investigación no pretende generalizar los resultados, el hecho de que este procedimiento de muestreo no sea probabilístico, no resulta una limitación.

Inicialmente, creímos necesario no fijar un número a priori de entrevistas a realizar con desempleados y técnicos, y que éste viniera determinado por saturación, haciendo tantas entrevistas como fuera necesario, pero al final hemos finalizado cuando llevábamos 4 entrevistas: 2 a técnicos y 2 a desempleados. Este hecho no resulta una limitación puesto que inicialmente no pretendíamos generalizar los resultados de la investigación, sino conocer en profundidad el fenómeno de las competencias como generadores /mantenedoras de exclusión laboral y social a mayores de 45 años.

Para las entrevistas nos hemos planteado favorecer un clima que inspire confianza, respeto y naturalidad, en la medida que sea posible.

Por otro lado, para analizar el discurso institucional que se produce entorno a las competencias, recurrimos a hacer una **revisión documental** no sistemática, a partir de publicaciones oficiales de resoluciones, convocatorias y memorias de programas y servicios enmarcados en las políticas activas de empleo de Cataluña.

Esta ha sido la primera técnica que aplicaremos, y posteriormente procedimos a realizar las entrevistas. Así, el análisis del discurso institucional de las competencias nos ha permitido abordar mejor las entrevistas con desempleados y técnicos, en el sentido de poder detectar en qué medida los entrevistados reproducen el discurso del poder.

4.4 HIPÓTESIS

Antes de proceder al análisis hemos elaborado cuatro **hipótesis** sobre la relación entre la lectura hegemónica de las competencias y su impacto sobre el edadismo, y posteriormente planteado unos indicadores en base a escenarios plausibles que

las puedan validar o refutar. Estos indicadores nos han permitido elaborar el guion para las entrevistas y analizar la información documental:

1. En el actual discurso de las competencias en Cataluña, aparecen prejuicios y estereotipos singulares que contribuyen a estigmatizar a los desempleados mayores de 45 años.

INDICADORES:

-Se relacionan rasgos, habilidades, aptitudes, actitudes y motivación con prejuicios y estereotipos negativos a mayores de 45 años.

-Se relaciona determinados componentes situacionales propios del colectivo senior (disponibilidad laboral limitada por cargas familiares, disponibilidad para formarse limitada por cargas familiares, más exigencias remunerativas por cargas económicas, enfermedades y absentismo...) con prejuicios y estereotipos negativos.

-Evaluación negativa a los mayores en las competencias transversales más significativas que requiere el actual mercado laboral (menos o falta de: adaptación al cambio, capacidad para desaprender, para realizar nuevos aprendizajes, dinamismo, iniciativa, trabajo en equipo, creatividad, motivación, tolerancia al estrés...)

-La experiencia profesional tiene menos influencia que las competencias transversales en la selección y promoción profesional.

2. La definición hegemónica de las competencias profesionales contribuye a excluir laboral y socialmente a personas mayores de 45 años, en Cataluña en la actualidad.

INDICADORES:

-Aumento de las dificultades del colectivo senior para insertarse, en un contexto

donde se ha generalizado el uso de las competencias profesionales.

-Aumento de exclusión al colectivo mayor de 45 años con el uso generalizado de las competencias.

-Se relaciona el deterioro físico y cognitivo de la edad con la pérdida de competencias.

-Se relaciona la pérdida de habilidades propia de la edad, con la pérdida de competencias.

-Se establece de forma clara y rápida una relación entre competencias profesionales y perfiles jóvenes.

-Se establece relación de a más edad, menos competente (competens).

-Las competencias profesionales son una variable clave para entender la situación socioeconómica de las personas mayores de 45 años.

3. Las competencias transversales tienen un rol importante en el edadismo ya que intervienen en los procesos de selección, actuando como un filtro de edad.

INDICADORES:

-Presencia de las competencias transversales en los discursos relacionados con los procesos de selección.

-Presencia de la edad en los discursos relacionados con los procesos de selección

-Relación de competencias y edad en los discursos relacionados con los procesos de selección.

4. Existen discursos alternativos al hegemónico que atribuyen un mayor poder de negociación en el mercado de trabajo a los colectivos de mayores de 45 años, gracias a que redefinen la lectura más convencional sobre el rol de las competencias en la posición e itinerario en el mercado laboral de estos colectivos

INDICADORES:

- La experiencia como valor añadido.
- Existencia de competencias que aumentan con la edad (resolución de problemas, planificación, autocontrol, responsabilidad, madurez emocional...)
- Discursos donde las competencias son independientes a la edad.
- Presencia de estereotipos positivos hacia los desempleados mayores de 45 años (el trabajo ocupa un lugar destacado en su escala de valores, tienen más lealtad a la empresa.
- Las competencias profesionales serían entendidas como algo acumulativo a través de los años.

4.5 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

Teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa, entendemos el análisis de datos como un proceso flexible, progresivo y emergente, a la luz de la información recogida en las entrevistas y la revisión documental. Tal y como afirman Taylor y Bogdan (2002) “El análisis de datos es un proceso en continuo progreso en la investigación cualitativa. La recolección y el análisis de datos van de la mano” (Taylor y Bogdan. 2002).

Así, entendemos que la estrategia de análisis de la información es como una espiral de comprensión, a la búsqueda de temas significativos del material obtenido que nos permitirá captar el fenómeno estudiado y darle sentido.

En este acto de comprensión y reconstrucción hemos procedido a seleccionar la información que nos ha parecido más relevante, obtenida a partir de las entrevistas, para dar respuesta a las hipótesis planteadas, asumiendo que en este proceso se produce pérdida de información. Posteriormente la hemos organizado en categorías que dan sentido a nuestro análisis y que se detallan en el siguiente apartado de resultados.

El método escogido para el análisis de la información es el **análisis del discurso** desde una **perspectiva crítica**. Puesto que como corriente de estudio que entiende y define el discurso como una práctica social (Fairclough 1992, 2003, van Dijk 2000) nos permite concebir los análisis discursivos como análisis sociales.

La elección de este método se basa en el hecho de que el discurso actual de las competencias parte de una elaboración realizada por las instituciones de poder en el ámbito laboral. En este sentido, las instituciones europeas, españolas y catalanas, a través de la Estrategia Europea para el Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo y la Estratègia Catalana per a l'Ocupació organizan en torno a las competencias todas las transformaciones que proponen, tanto sobre el mercado laboral como sobre los trabajadores, y están orientadas hacia un cambio que incorpora un modelo competencial.

Así, aunque el discurso institucional y predominante sobre las competencias profesionales es hegemónico, y es definido por las instancias de poder, existen muchas voces críticas que ponen en duda la efectividad que éstas tienen para la empleabilidad, y el efecto discriminador que generan en diferentes colectivos, entre ellos los mayores de 45 años. (Serrano, A, y Crespo, E. 2013) y (Santamaria, E. 2016).

El uso del **análisis crítico del discurso (ACD)** está justificado por el papel hegemónico que tienen las competencias en todas las propuestas, a la vez que nos permite visibilizar cómo las competencias son atravesadas por el poder para discriminar personas silenciando la edad, en un mercado de escaso empleo.

Este método, que pone en el centro el lenguaje y su capacidad para hacer cosas (Austin, 1982), nos resulta especialmente útil para hacer un abordaje del lenguaje de las competencias como una construcción social que permite excluir laboralmente los trabajadores de más edad.

Por otro lado, el ACD resulta interesante para ver cómo se concreta el discurso hegemónico en un contexto de cierta crítica al mismo.

Inicialmente, en este análisis nos planteamos tomar de referencia a Van Dijk y sus estudios sobre discriminación, pero a medida que avance el estudio valoraremos apoyarnos en otros autores referentes en el ACD.

5. RESULTADOS

Para dar respuesta a las preguntas de investigación y teniendo en cuenta las hipótesis planteadas, hemos utilizado **dos técnicas**: información documental y entrevista en profundidad. Para ello nos hemos basado, en líneas generales, en el método del análisis del discurso y el uso destacado del papel del lenguaje en la construcción de la realidad. Hemos tomado como referente los cuatro pilares (bases comunes) propuestos por L. Íñiguez (2003): Giro lingüístico, teoría de los actos del habla, la pragmática, (las deixis, las implicaturas) y la etnometodología.

En primer lugar, hemos analizado el discurso institucional del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en torno a las competencias y las dificultades de inserción de los desempleados mayores de 45 años, a través de una **revisión documental**, y en segundo lugar hemos analizado el discurso social en torno a las competencias profesionales, de los protagonistas cotidianos de las (PAE), y para ello hemos **entrevistado a técnicos de orientación y desempleados mayores de 45 años**.

5.1 ANALISIS DISCURSO INSTITUCIONAL

Para analizar el discurso institucional acerca las competencias profesionales se ha realizado una revisión no sistemática de documentos y publicaciones oficiales elaborados por el SOC, referidas a convocatorias de programas incluidos en las (PAE) en Cataluña, en forma de órdenes, resoluciones, y glosarios, memorias y evaluaciones de estos programas.

La fuente utilizada para esta revisión ha sido internet, y el marco temporal lo hemos establecido entre los años 2011 y 2021, puesto que en el 2011 el SOC

elabora su glosario de (PAE) que nos permite ver cómo el SOC define ciertos conceptos, por otro lado es un periodo que incluye el marco temporal de la “Estratègia Catalana d’Ocupació-2012-2020”, y además nos permite analizar el momento actual (2021).

El SOC es el organismo intermedio del Fondo Social Europeo (FSE) en Cataluña. Es el responsable de la gestión y ejecución de los recursos que se programan, financian y ejecutan en Cataluña desde el FSE. A su vez, la Comisión Europea es la responsable última de la administración del FSE. Adopta de común acuerdo con el Estado miembro las estrategias y las prioridades de la programación, la participación financiera comunitaria y otras disposiciones necesarias.

Del análisis de la información hemos deducido 3 categorías que nos permiten abordar la discriminación del colectivo senior: (1) Reparto desigual de políticas activas / pasivas en función de la edad, (2) discriminación por género vs discriminación por edad y (3) las competencias como eje central en las (PAE).

5.1.1. REPARTO DESIGUAL DE POLÍTICAS ACTIVAS / PASIVAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD

A la luz de la revisión documental, destacamos que en los últimos años la mayoría de programas y servicios ofertados desde las (PAE) en Cataluña están dirigidos al colectivo joven. De hecho, un buen número de programas tienen como condición de acceso estar inscrito al Registro de la Garantía Juvenil, como requisito previo a su admisión al programa.

Así, en la actualidad encontramos que el SOC ofrece el servicio de “Centre de Noves Oportunitats”, “Experiències Professionals”, “Projectes Singulars” o “Treball i Formació per a joves tutelats”. Otros programas realizados anteriormente, y enfocados igualmente al colectivo joven han sido “Fem ocupació per a joves” y “Joves per a l’ocupació”, ahora reconvertido en “Centre de Noves Oportunitats”,

“Programa Integrales-Garantía Juvenil”, “Referents Juvenils” o “Formació Professional Dual” que está dirigida preferentemente a jóvenes entre 16 y 30 años.

Sin embargo, programas específicos para el colectivo senior, en estos momentos solo tenemos constancia del “Programa 30 Plus”. Se trata de un programa dirigido a personas en situación de desempleo, a partir de 30 años. Este programa, en convocatorias anteriores (2017) hacía un pequeño, pero significativo matiz, cuando especificaba que las personas destinatarias eran aquellas que preferentemente tuvieran entre 30 y 45 años, y bajos niveles formativos. En este sentido, la escasa existencia de programas específicos para el colectivo de trabajadores mayores, y que hasta hace relativamente poco tiempo, este programa especificara como destinatarios preferentes aquellos que tuvieran entre 30 y 45 años, nos hace pensar que la edad a partir de 45 años podría suponer una barrera insalvable para acceder al mercado laboral, y en consecuencia no se destinen un gran número de políticas activas dirigidas al colectivo senior.

Cabe decir que existen otros programas como “Espais de recerca de feina”, “Programa d’Orientació i Acompanyament a la inserció”, “Ponts a la feina” o “Ubicat” entre otros, que su acción está dirigida a un público de desempleados heterogéneo, donde entre otros se atiende colectivo senior, pero no son programas pensados específicamente para este colectivo.

En este sentido, podríamos decir que a pesar de que el SOC declara en múltiples documentos estar activamente comprometido con la igualdad y la no discriminación, las (PAE) contribuyen a invisibilizar la problemática del colectivo más veterano, apostando claramente por los jóvenes, a pesar de que las estadísticas nos muestran que el colectivo de edad más avanzada sufre también altas tasas de desempleo, y su incidencia en el paro de larga duración es mucho mayor.

Por otro lado, si partimos de la idea de que las políticas activas están “dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, ya sea por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas” (Glosario de PAO elaborado por el SOC, 2011), y

las políticas pasivas, siguiendo este mismo glosario, son definidas como “el conjunto de normas que regulan las prestaciones por desocupación”, vemos en la línea del análisis anterior, que en la actualidad el colectivo senior en las políticas activas no tiene un papel especialmente destacado, y este hecho contrasta al revisar las políticas pasivas en forma de subsidios que actualmente se dirigen a este colectivo. Pues, de los ocho subsidios existentes en 2021, dos de ellos son exclusivos para mayores de 45 años: subsidio para mayores de 45 años y subsidio para mayores de 52 años.

De este análisis se desprende que existen multitud de políticas activas enfocadas a jóvenes y más políticas pasivas para mayores. De tal forma que podríamos decir que tanto las políticas activas como las pasivas tienen una agencia coordinada sobre el colectivo senior, que sería otorgar un lugar muy concreto al desempleado mayor de 45 años que le sitúa fuera del mercado laboral, pero siendo mantenido asistencialmente.

Esta idea iría en la línea de lo que refleja el “Pla de Desenvolupament de les Polítiques Actives de Catalunya” (PDPO 2019-2020) que refiriéndose a este colectivo dice “Las personas mayores de 45 años tienen cada vez más dificultades para incorporarse al mercado laboral, como demuestra el hecho de que son el grupo de edad con menos tránsito hacia el empleo tanto desde el desempleo como desde la inactividad”.

5.1.2. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO VS DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La “Estratègia Catalana per a l’Ocupació” (ECAT), depositaria de la Estrategia Europea 2020 en Catalunya, en sus líneas directrices contempla la ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales. Pero en estas directrices no hay especificada otras regulaciones de igualdad, como podría ser el caso de la edad. De igual forma, el “Pla General d’Ocupació de Catalunya – Estratègia Catalana per a l’Ocupació” (ECO) -2012-

2020 contempla cinco ejes estratégicos, siendo el cuarto eje “promover la igualdad de género en el mercado de trabajo”.

Esta perspectiva de género, de forma transversal, la vemos incluida en casi todas las políticas activas revisadas, sin embargo, la lucha contra la discriminación por edad no está contemplada con igual transversalidad y contundencia en las políticas activas.

A pesar de que la Directiva 2000/78 /CE contempla y regula la no discriminación por edad, las políticas activas por objetivos o destinatarios, no contemplan el peso y la importancia de este colectivo.

En este sentido, podemos decir que se invierten muchos esfuerzos y recursos públicos destinados a eliminar las discriminaciones por cuestión de género, entendiendo entre otras cosas que es imprescindible para el desarrollo de una sociedad justa, pero éstas mismas políticas no contemplan el edadismo con igual intensidad o transversalidad. En este caso, destacamos las discriminaciones múltiples: ser mujer y tener más de 45 años.

5.1.3. LAS COMPETENCIAS COMO EJE CENTRAL EN LAS (PAE)

La empleabilidad se ha convertido en un eje central en las políticas laborales de la UE, y por ende en las (PAE). La mayoría de las estrategias se orientan a promover el desarrollo de competencias profesionales como un elemento clave para la inserción. En este sentido, en el documento “Glossari de Polítiques Actives d’Ocupació, 2011” elaborado por el SOC, se especifica que “la competencia profesional es considerada **el factor clave** en la mejora de la empleabilidad. No solo porque es modificable, sino porque es el factor activo capaz de posibilitar el cambio en los factores personales de la empleabilidad. Determina la capacidad de la persona para tomar decisiones, para mejorar su formación, cambiar o hacer compatibles sus valores y hábitos con el empleo y modificar sus actitudes frente a la inserción”. De esta manera, las competencias no solo serían decisivas para que

una persona devenga empleable, sino que además inducirían a una concepción psicologicista del empleo (Serrano, A. y Crespo, E, 2013), que posibilita la entrada en escena de los déficits personales y los prejuicios.

Otra muestra de que las competencias ocupan un lugar central en las (PAE), la encontramos en el “Pla General d’Ocupació de Catalunya – Estratègia Catalana per a l’Ocupació” (ECO) -2012-2020 que contempla cinco ejes estratégicos siendo el segundo eje “adecuar y mejorar las competencias profesionales a las necesidades del mercado laboral”, o en el documento en forma de orden TSF/151/2018, de 3 de septiembre por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación y acompañamiento a la inserción (Programa POAI), donde en el Anexo I Bases Reguladoras se especifica que el objetivo de las acciones de información y orientación para el empleo y acompañamiento a la inserción, son identificar y desarrollar “las competencias necesarias en el contexto laboral para mejorar la posición en el mercado de trabajo de las personas demandantes de empleo...”

Estos son algunos ejemplos encontrados en la revisión documental efectuada en el marco de las (PAE), de cómo las competencias ocupan un lugar destacado y sobredimensionado en los programas y servicios, y estarían atravesando las (PAE) en casi su totalidad. De esta manera el trabajador ya no se puede concebir al margen de las competencias profesionales.

5.2 ANÁLISIS DISCURSO DE TÉCNICOS DE ORIENTACIÓN Y DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

Por otro lado, hemos analizado el discurso de las competencias profesionales y las dificultades de acceso al empleo en los mayores de 45 años, en boca de los principales agentes que usan estas competencias. Para ello hemos procedido a entrevistar a técnicos de orientación y desempleados mayores de 45 años, en el marco de las Políticas Activas de Empleo.

En este análisis vemos que el discurso predominante es el que afirma que los desempleados mayores de 45 años son discriminados en el actual modelo de empleo, y tienen menos oportunidades que los jóvenes de ser contratados.

Al margen de este discurso, hemos encontrado otro, alternativo y minoritario mantenido por una persona desempleada mayor de 45 años que niega que el colectivo estudiado sufra edadismo.

Para el análisis de estas entrevistas hemos establecido 4 categorías de análisis: (1) líneas discursivas (hegemónica y crítica) en torno al discurso de las competencias profesionales, (2) contextos de uso de las competencias, (3) lógicas sobre cómo actúan las competencias, (4) competencias transversales y procesos de selección.

5.2.1 LÍNEAS DISCURSIVAS ENTORNO EL DISCURSO DE LAS COMPETENCIAS

En las entrevistas realizadas detectamos dos líneas discursivas diferentes, entorno a las competencias profesionales. Una de estas líneas estaría centrada en un discurso hegemónico de las competencias, y otra línea sería un abordaje crítico de las mismas.

La **perspectiva hegemónica** sería la mayoritaria. Aquí encontramos situados a todos los desempleados entrevistados y algunos de los técnicos. Desde este enfoque, los entrevistados resaltan de forma **positiva el papel de las competencias**, mencionando entre otras bondades como que *“permite economizar un proceso de selección a la empresa(...)encajar a la persona en un puesto de trabajo(...)el trabajo por competencias ayuda a la persona a auto conocerse (...) hay muchísimas personas, la gran mayoría que cuando les dices -tienes esta competencia-, la persona se sorprende porque tampoco sabían ponerle nombre y que esa competencia significara eso...considero que aporta*

conocimiento a la persona (...) a nivel social puede aportar tener los trabajos más ordenados. Más clasificados” (M.C Orientadora).

También (V. Desempleado. 53 años. Periodista) *“Las competencias me han ayudado a descubrir otras cosas que puedo hacer, sin limitarte a lo que dice tu titulación académica o tu currículum (...) de repente tenemos unas habilidades, unas capacidades que puedes poner al servicio de otra rama del conocimiento (...) hasta entonces estaba superlimitado (...)me han ayudado a conocerme y en ser multidisciplinar y multitasking”.*

Desde este enfoque, las competencias se han incorporado y naturalizado en el proceso de búsqueda de empleo. Además, **la naturaleza multifactorial** que compone y define las competencias, desde esta óptica no supone una incoherencia epistemológica, y en todo caso este debate es superado por las **ventajas** que se **derivan de su uso. Del mismo modo, se acepta que un producto de naturaleza multifactorial** pueda ser medido, y que esa medición sea válida. También se acepta de forma natural y sin problematizar que las competencias hayan **desplazado el valor de la experiencia laboral o la formación.** (V. desempleado. 53 años) *“las competencias pesan más que la titulación. Guárdatela. ¿A quien le interesa una titulación del siglo pasado? (...)por mucha orla que tengas colgada en tu habitación, si tu ves que los tiros no van por ahí... date cuenta que de repente tenemos unas habilidades”.*

A pesar de estos sentidos, cabe mencionar que en numerosas ocasiones estos discursos a pesar de la naturalidad con la que fluyen, aparecen ciertas ambigüedades y contradicciones que pasan desapercibidas por los propios hablantes. Así (V. desempleado. 53 años) a pesar del discurso hegemónico anterior, *“Me pareció todo un poco abstracto (...) unas son naturales y otras se aprenden y perfeccionan con la práctica”.*

En general, desde esta línea se desprende una **actitud acrítica** de las competencias profesionales. Donde la relación entre competencias profesionales y exclusión no se establece de forma natural, pero se acaba aceptando.

Por otro lado, existe otra línea discursiva con una **perspectiva crítica** entorno a las competencias. Es un discurso minoritario, recogido por uno de los técnicos de orientación entrevistado. Se trata de una **mirada escéptica** sobre el contexto en que el uso de las competencias se ha generalizado. En esta perspectiva se destaca la **ambigüedad** con la que han sido definidas las competencias profesionales y se pone en duda que la **naturaleza multifactorial** de la que son compuestas sea una lógica aceptable, y mucho menos medible. De ahí que se cuestione los usos que se le están dando a las competencias en el actual contexto laboral. (J. Orientador) *“las competencias es algo bastante enmarañado. Las competencias puedes decir las definiciones estas clásicas, conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, etc, bla, bla, bla o tirar por otro lado y hablar de algo que apareció recientemente, que sea lo que sea antes no estaban y la gente se formaba, la selección se hacía, la gente trabajaba...y ahora con esto de las competencias se añade una capa más al currículum, se añade una capa más a la personalidad, a los procesos de formación y demás, que lo cambia todo, e incluso está presente también en los procesos de selección. Da para mucho hablar de las competencias (...) los modelos tampoco profundizan mucho (...) en orientación se acaba siempre yendo a parar a las ISFOL, y allí queda todo legitimado (...) Yo personalmente respecto a esto de los multifactores y demás, tengo una opiniónbueno creo que es escamotear una reflexión. Crear la multifactorialidad y darle a las cosas dimensiones...¿dimensiones sobre qué, sobre qué coordenadas centrales?, ¿Qué es lo que estás estirando y que es lo que pretendes que ocupe el espacio,? En la orientación yo no he visto ningún debate. Hay formación sobre competencias, pero hay poca y siempre te acaban llevando a las ISFOL y ya está (...) cualquier cosa de la que quieres hablar se convierte en una competencia. Te permite aplicar toda lógica de desarrollo, de trabajarla, de mejorarlas, de exigir las...es un poco paradójico (...) El concepto no es sólido directamente. No se puede solidificar. No es solidificable. Estamos hablando de naturalezas diferentes, de combinaciones y relaciones diferentes, pero lo que pasa es que se pone dentro de un saco todo, le llamamos competencias y ya tira, ya nos funcionan (...) Y además no hay un criterio unificado de competencias. Tu miras un diccionario de*

competencias no hay una ley de competencias". Este discurso pone de manifiesto la actitud acrítica mayoritaria que manifiesta el colectivo de orientadores hacia las competencias profesionales.

En esta línea discursiva, la **relación entre competencia y exclusión** se establece de forma rápida y clara. Así, (J. Orientador) *"Las competencias es otro cantar, por aquí te pueden pedir cualquier cosa (...), y además no hay una medición objetiva. Pueden funcionar en cualquier sentido y en cualquier situación, como un selector decida. La misma competencia puede ser un criterio de inclusión o de exclusión de la misma persona, en un proceso diferente o en lo mismo o para otra persona. Hay una relatividad ahí absoluta"*.

5.2.2 CONTEXTOS DE USO DE LAS COMPETENCIAS

A pesar de que las competencias profesionales son utilizadas en diferentes entornos, en las entrevistas efectuadas solo han sido abordadas desde dos contextos: el de la **orientación laboral**, y el de los **procesos de selección**. El hecho de que no hayan aparecido otros contextos en los que son igualmente usadas, podría tratarse de una limitación de la investigación. Aun así, en estos dos contextos abordados, las competencias son concebidas de forma diferente, y tienen unas implicaciones que podríamos entender como opuestas.

Por un lado, **el contexto de la orientación laboral** es donde se relata que habitualmente las personas **descubren** las competencias profesionales, las **incorporan**, a su currículum, a su perfil profesional y a su identidad. Este ámbito las presenta / se reciben como una **herramienta de empoderamiento** para todas las personas, independientemente de su edad. Conllevan un autodescubrimiento de nuevas habilidades y capacidades, una mejora de la autopercepción y autoestima. Permiten redefinirse y ampliar las propias posibilidades. Así (V. desempleado. 53 años) relata que en 2015 fue a una cápsula de Barcelona Activa y conoció las competencias, *"fue la primera vez que me hablaban de*

competencias, ¿!pero, esto que es?!, ¿!De dónde salió?! No tenía ni idea. Eran habilidades o conocimientos que uno tiene, pero yo jamás los habría puesto al servicio de mi currículum. No se me habría ocurrido en la vida. Luego te das cuenta que tú sabes hacer muchas más cosas de las que creías (...) no solo soy bueno escribiendo en un editorial, sino soy válido para muchas cosas”.

En definitiva, en este contexto se aceptan no solo como algo que aporta más valor a la candidatura, sino como una parte constituyente y constitutiva de la **identidad personal**. Lo cual otorgaría a las competencias el poder de redefinir la identidad de una persona. (J. Orientador) *“El usuario sufre una transformación de la mano del orientador, que le permite añadir una capa más a su currículum (...) Es un empoderamiento a partir del descubrimiento de cosas que no tenía, suponiendo ahí de manera esencialista que ya las tuvieses y esto es una perversión también, les haces verse de una manera nueva, bajo una óptica nueva”.*

Además, aquí los técnicos explican que hacen un uso de ellas para medir el nivel de encaje entre el usuario y la ocupación objetivo, y detectar aspectos a mejorar.

Por otro lado, cuando se aborda el discurso de las competencias referido al **contexto de selección de personal**, aquí se las concibe como una **herramienta de criba**. Y mientras **se las identifica como una ventaja para los jóvenes**, de forma más o menos indirecta se acaba reconociendo que **las competencias** pudieran estar usándose **como herramienta de exclusión** al colectivo estudiado. (J. Orientador) *“Cuando están definiendo las competencias ya tienen en cuenta la edad. Ellos están tomando un referente. No se están imaginando un abuelito para realizar según que faenas ...no están tomando esa persona como referente para diseñar el puesto de trabajo, están tomando seguramente como referente una persona joven superentregado con habilidades TIC. Ya tienen la edad incorporada cuando empiezan a pensar en el puesto de trabajo, aunque después no hablan de la edad, pero lo tienen ya en mente cuando están pensando en los requisitos.*

Si hablamos de determinadas competencias que hemos metido la edad y ahora buscamos a alguien a ver quien nos satisface, pues seguramente será un joven

porque ya esta puesto así: polivalencia, capacidad de adaptación al cambio, rapidez, orientado a objetivos.....Cuando se definen las necesidades del puesto de trabajo, se define pensando en quien lo va a ocupar , hay un rango de edad asignado a ese quien lo va a ocupar, aunque no se explicita”.

5.2.3 LÓGICAS SOBRE CÓMO ACTÚAN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el análisis del discurso entorno a las competencias profesionales, detectamos que se producen dos lógicas de acción. Una lógica entendería las competencias profesionales como **rasgos acumulativos**, de tal forma que se les atribuiría cierta esencia que permitiría que con la edad se acumularan más competencias. Constituirían una especie de reservorio acumulado que otorgaría un mayor poder de negociación en el mercado de trabajo al colectivo de mayores de 45 años.

Un ejemplo de este discurso es el que hace M.C (orientadora) *“se considera que una persona a partir de 45 años tiene más problemas, pero en realidad tiene más sabiduría y más competencias y más cosas que ofrecer”.*

Por su parte, (J.Orientador) *“la edad puedes verla como un cúmulo de experiencia, siempre dicen en algunas sociedades que cuando muere una persona mayor es como si muere un libro, tiene toda la información de esa cultura, todos los relatos, pero parece que aquí no hacemos esa lectura de la edad. Laboralmente la lectura es que es una persona puede rendir menos que un joven”.* Aquí además se desprende que en nuestra cultura la edad no se valora en el mercado laboral.

Por su parte, M. (desempleada. 49 años. Administrativa) relata su percepción personal de la búsqueda activa de empleo con más de 45 años. Expone cómo, a pesar de estar activa en la búsqueda de empleo y participar en muchos procesos de selección, se le excluye reiteradamente, pero esta exclusión en ningún

momento la atribuye a la edad. En este discurso existe la creencia que justamente por la edad y dilatada experiencia se posee un buen perfil competencial (idea de acumulación o reservorio de competencias por edad), y en esta lógica no se concibe que las competencias profesionales demandadas por la empresa pudieran ir en contra del colectivo senior, y fueran causa de exclusión en los procesos de selección.

Otra lógica sería las competencias entendidas como **estados temporales**. Esta lógica iría en la línea “mainstream” de la actual definición de competencias, donde éstas se entienden como el fruto de una movilización de determinados recursos que, en un momento dado, llevan a la persona a ser más competente. Esta lógica confrontaría con la lógica de la acumulación de competencias asociada al paso de los años. (J. Orientador) *“lo importante de las competencias no es tenerlas, es ponerlas en juego”*.

5.2.4 COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y PROCESOS DE SELECCIÓN

En los discursos analizados se identifica que algunas de las principales competencias requeridas en los procesos de selección son: adaptación a los cambios, capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, dinamismo, proactividad, polivalencia y creatividad.

Cuando se habla de estas competencias inicialmente no se asocian a un criterio de edad. Se habla de estas competencias como si estuvieran disociadas de la edad. Así, (V. desempleado. 53 años) *“antes me abalaba la juventud, el título y que tenía idiomas, que se supone es lo que me tendría que ayudar ahora, pero se ve que no”*.

Así, los entrevistados a pesar de relatar que la edad supone un problema para acceder al empleo, no establecen una asociación espontánea entre competencias y edad, pero en cambio cuando se hace aparecer el **deterioro físico y cognitivo** natural asociado a la edad, los entrevistados rápidamente reconocen que afecta a

estas principales competencias requeridas por el mercado y producen otro tipo de discurso más crítico con las competencias.

Así, el criterio de deterioro natural estaría omitido (**omisión**) en las competencias. **Esta omisión estaría invisibilizando el criterio de la edad en los procesos de selección.**

Esta omisión podría entenderse como una réplica del discurso del poder dominante en materia de empleo, que centrado en la acción de las competencias y sus efectos positivos en la empleabilidad, omite el deterioro natural asociado a la edad.

Así las competencias integrando de forma oculta el criterio de edad en su definición, estarían actuando como **herramienta de exclusión al colectivo senior**. (V. desempleado. 53 años) *“creo que hay truco. Yo creo que cuando tu lees una oferta en un portal, automáticamente uno sabe si va dirigido a alguien joven o no”*.

Por su parte (J. Orientador) *“El criterio de la edad suele ser un criterio que, aunque no explícitamente, parece ser que sí que está actuando en el proceso de selección (...) El colectivo de desempleados de 45 años sí es discriminado, pero es una discriminación oculta, No suele incluirse la edad como criterio en una oferta laboral, (...) pero parece ser que ese criterio está actuando, metido de otras maneras (...) la edad no puede ser un criterio de selección a menos que esté explicitada, si reúne el perfil, reúne el perfil, pero luego ellos te manifiestan, bueno al final han cogido uno más joven porque me he enterado...no te lo dicen, pero te lo dicen, tú lo ves...hay un componente difícil de demostrar. Hay muchos indicios de que esto está siendo así (...) Una persona mayor puede ser casi casi una contraposición de los requisitos más habituales: una entrega absoluta al trabajo, una persona que no tenga responsabilidades de ningún tipo, que pueda entregarse en todo, horarios... Una persona por moldear, que no le importa cambiar cada día en la manera de proceder, incluso de residencia”*.

En esta línea (M.C.Orientadora) afirma *“ahora camuflamos mucho la realidad. Seleccionamos por competencias, pero no lo hacemos. Seleccionamos pues, por otros criterios, por edad porque es más rentable, y mezclamos prejuicios”, “Las competencias podrían discriminar al colectivo senior porque están entendidas de esa manera, porque cuando estamos diciendo que se pone una oferta de trabajo, la empresa ya está pensando en el perfil del joven, claro, ya discriminan, porque no dan la opción de... (...) no dan esa obertura de que llegue el candidato, y yo selecciono. O sea, la competencia en sí no discrimina, es la mala aplicación de la competencia”*.

Así (M.C.Orientadora) acaba relatando *“cuando tu pides una persona con un nivel de responsabilidad alto, con experiencia de x años, ya va asociado a una edad (...) la madurez va asociada con la edad y el aprendizaje también (...) se aprende de diferente manera. La capacidad que tiene un joven no es la misma que una persona que tiene 40-45 años, a partir de estas edades ya se aprende...es un aprendizaje más en base a la experiencia, a lo práctico (...) en cambio un joven puede absorber muchísima teoría y ser menos práctico en ese sentido, entonces pasará por ese proceso de ir teniendo experiencias que le hagan aprender. Entonces el aprendizaje es muy diferente, es más propio de las edades más juveniles (...) que no de las edades a partir de 40. No se deja de aprender nunca, pero es un tipo de aprendizaje diferente en cada etapa de la vida”*.

Este relato, a su vez, mostraría cómo las competencias transversales tienen un **papel clave en la diferenciación de candidatos jóvenes/no jóvenes, y cómo se vinculan especialmente a jóvenes.**

Así, (V. Desempleado.53 años) *“cuando te dicen capacidad de adaptación, por ahí te están diciendo -quiero que sea joven- porque cuanto más mayor eres, ya no te vas a adaptar (...) leyendo las competencias nos están dando pistas de que edad quieren. Por ejemplo, alegre y jovial. Esto es superjuniors. Les van a explotar y pagar una miseria”*.

Aun así, **los descartes casi siempre son explicados por falta de competencias**, no por edad, a pesar de que el candidato inicialmente reúna los requisitos de la oferta. Esto se hace más notorio cuando el candidato senior, cumpliendo los requisitos publicados, es descartado y la empresa acaba contratando a una persona joven, (J. Orientador. Perspectiva crítica de las competencias). *“Los reclutadores aluden a cualquier cosa menos a la edad como criterio para descartar (te falta experiencia, una capacidad, una competencia que te falta...), No te manifiestan la edad como criterio. Al final es indemostrable (...) Si la edad es un criterio de selección, pero no se dice porque está prohibido, se puede apelar a cualquier otro”*.

Así, vemos que en los discursos analizados las competencias incluyen un criterio de edad sin ser visible. Dicho de otra manera, la edad estaría incluida en el perfil competencial desde el inicio del proceso de selección, es decir desde el momento que la empresa define el perfil competencial que va a requerir. De este modo, la edad funcionaría como un estigma o estereotipo negativo que situaría al candidato en el grupo de no aptos.

Así, **la edad** en los procesos de selección estaría siendo **el criterio** para definir o, ordenar los candidatos en dos clasificaciones: aptos y no aptos.

Cabe decir que, en los discursos analizados, a pesar de que no se asocia las principales competencias requeridas por el mercado, con un deterioro normal asociado a la edad, éstas sí aparecen en forma de carencia en los discursos sobre estereotipos negativos relacionados con los trabajadores de más edad. Así, (V. desempleado.53 años) asocia a los mayores al *“típico funcionario enchufado”* refiriéndose a la falta de actitud.

Por otro lado, en los discursos analizados se relata que en los procesos de selección **ni se requieren ni se valoran las competencias asociadas a la edad madura** como son *“sabiduría, autocontrol, la templanza, la estabilidad emocional, la actitud precavida”* (J. Orientador). Hecho que hace que el colectivo de desempleados mayores de 45 años no sea valorado como se merece. También

(V. Desempleado. 53 años) *“cuanto más mayor se supone más experiencia (...) han aprendido a resolver problemas y a no dar problemas (...) cuando llegamos a más edad, son más las ganas de trabajar. Uno tiene más motivación que un niño que acaba de terminar un MBA. Somos más útiles”*.

Así, estas **dos sinergias** (omisión del deterioro asociado a la edad en las principales competencias demandadas, y el hecho de que las competencias propias de la edad avanzada no estén solicitadas por el mercado) hacen que los **mayores de 45 años no solo no sean valorados en sus competencias asociadas a la edad, sino que sean estigmatizados**.

Esta multitud de enfoques y perspectivas nos llevan a concluir que la edad y el edadismo son construcciones sociales. En esta línea, (J. Orientador) *“la edad es solo edad, la puedes cargar positivamente o negativamente. La puedes transformar”*.

Además, se pone de manifiesto cómo el discurso hegemónico convive con uno alternativo que está convencido de las potencialidades de los seniors. (J. Orientador) *“las personas mayores se ven super válidas y supercompetentes para el mercado, pero se encuentran que parece que los reclutadores solo destacan de ellos aspectos que parecen negativos: que les va a costar formarse, que van a tener menos adaptación al cambio a algunos puestos de trabajo, o que sencillamente no van a estar dispuestos a pasar por determinados tubos porque conocen sus derechos laborales”*.

En definitiva, las categorías establecidas para el análisis del discurso institucional y del discurso de técnicos y desempleados, nos permiten validar las **hipótesis** planteadas y dar **respuesta** a las preguntas de investigación.

Respecto la **primera pregunta de investigación**, encontramos que efectivamente en el discurso de las competencias en Cataluña, aparecen prejuicios y estereotipos singulares que contribuyen a estigmatizar a los desempleados mayores de 45 años. Pues en este discurso:

-Al colectivo senior se le atribuye carencias en las principales competencias transversales demandadas por el actual mercado laboral, que contribuyen a estigmatizar al colectivo.

-Se les relaciona con problemas de salud, cargas y falta de actitud.

-En el discurso se expone que la centralidad de las competencias ha desplazado el valor de la experiencia profesional.

-El actual mercado laboral no otorga valor a las competencias que se asocian y desarrollan con la edad.

-El análisis del discurso institucional pone de relieve la estigmatización del colectivo al no ofrecerle una oferta específica y relevante en (PAO) que les dirija hacia el empleo, pero en cambio se le destina cuantiosos recursos para ser asistido con políticas pasivas.

-Las estadísticas nos muestran que el colectivo de mayores de 45 años está fuertemente representado en el desempleo, y especialmente lo hace en el paro de larga duración.

Todo ello comporta un arrinconamiento y estigmatización del colectivo.

Esta información nos lleva a defender la primera hipótesis.

La **segunda pregunta de investigación** cuestionaba si la actual definición hegemónica de las competencias profesionales contribuye a excluir laboral y socialmente a los mayores de 45 años, en la actualidad en Cataluña.

A partir de la revisión bibliográfica sobre las competencias, la reflexión teórica y el AD encontramos que:

-En el actual modelo de empleo las competencias han sido definidas a partir de una gran hibridación de componentes de diferente naturaleza, hecho que les confiere una enorme ambigüedad y polisemia, capaz de justificar cualquier

decisión arbitraria, como podría ser la exclusión del colectivo veterano de los procesos de selección.

-Las competencias ocupan un eje central en el actual modelo de empleo, hecho que les otorga una legitimidad para justificar cualquier decisión.

-No hay una definición consensuada.

-El uso generalizado de las competencias ha coincidido con la entrada en vigor del actual modelo de empleo en un contexto de escaso empleo.

-Anteriormente cuando no se usaban las competencias era más fácil conseguir empleo.

-Que la actual definición hegemónica las defina como estados, anula la percepción de concebirlas como rasgos acumulados con la edad, que situaría a los mayores en una posición más ventajosa.

-Las principales competencias transversales requeridas por el mercado laboral se nutren de atributos jóvenes, y favorecen la aparición de estereotipos negativos hacia los seniors.

-El discurso hegemónico de las competencias omite el deterioro cognitivo y físico asociado a la edad, contribuyendo a invisibilizar la edad como criterio de selección, y muestra las competencias de forma aséptica.

Estos datos nos permiten corroborar la segunda y tercera hipótesis.

Respecto la **tercera pregunta de investigación**, encontramos efectivamente discursos alternativos que atribuyen un mayor poder de negociación en el mercado a este colectivo. Estos discursos los hallamos en:

-Una parte de la revisión teórica relativa a investigaciones que defienden una posición crítica con las competencias. Algunas de ellas desvelarían las competencias como una construcción social y la edad como criterio escondido en ellas.

-Fuera del discurso hegemónico, en una perspectiva crítica de las competencias se confiere al colectivo senior un reconocido valor y competencia, y se desvela la ambigüedad desde la que son definidas las competencias, y la perversión en su uso para justificar la exclusión de trabajadores mayores.

-Dentro del discurso hegemónico, entrando en contradicciones y ambigüedades se detecta un repertorio discursivo que defiende la capacidad de aprendizaje y desarrollo a cualquier edad.

-En la lógica natural de concebir las competencias como rasgos acumulados con la edad (a más edad, más competencias).

Estas lógicas las encontramos en discursos críticos con las competencias, pero también en el propio discurso hegemónico entre contradicciones y ambigüedades.

Así, el discurso hegemónico que otorga a los trabajadores mayores una posición marginada en el mercado laboral, conviviría en medio de contradicciones y ambigüedades con un discurso alternativo que entendería las competencias como una lógica de rasgos acumulativos, que otorgaría un valor añadido a los seniors y les concedería más poder de negociación en el mercado.

Así se pone de manifiesto que cuando entran en acción determinadas lógicas naturales de entender las competencias, el enfoque hegemónico no solo entra en contradicciones y ambigüedades, sino que tambalea y resta poder de acción.

En definitiva, de forma bastante generalizada, en los discursos analizados se aprecia una actitud acrítica de las competencias profesionales. Aun así, en muchos de ellos, a pesar de estar alineados con la perspectiva hegemónica, se entrecruzan aspectos críticos que dan lugar a la aparición de ciertas ambigüedades y contradicciones que hacen que el discurso no se sostenga de forma coherente, entrando en constante conflicto la parte hegemónica y la crítica. En este sentido, se puede estar defendiendo el papel de las competencias y sus potencialidades en cuanto a autoconocimiento, empoderamiento, adecuación al

empleo, y acabar reconociendo que han invalidado la experiencia profesional, o que también tienen un papel discriminador a ciertos colectivos.

Estas ambigüedades discursivas se detectan tanto en técnicos como en usuarios, aunque resaltamos que algunos técnicos sí se han mostrado especialmente críticos con las competencias, ya sea por su propia capacidad crítica, o porque son conocedores de los discursos alternativos al hegemónico.

El hecho de que las competencias sean usadas en diferentes contextos también contribuye a entrar en conflicto, puesto que el papel empoderador con el que se las descubre en la orientación, invisibilizaría el papel de criba del ámbito de la selección.

6. DISCUSIÓN / CONCLUSIÓN

La reflexión teórica y la elaboración de las categorías para el AD nos han permitido dar respuesta a las preguntas de investigación y abordar el objetivo de conocer la manera cómo la actual definición hegemónica de las competencias profesionales contribuye a discriminar y excluir a personas mayores de 45 años.

El AD y la reflexión teórica han puesto de manifiesto que **la edad está incorporada de forma oculta en las competencias transversales.**

Así estas competencias en su propia definición ya llevan incorporado un criterio de edad que, favoreciendo la entrada de estereotipos negativos hacia los mayores, estarían actuando como **herramienta para discriminar jóvenes / no jóvenes**, y habrían adquirido **el rol de legitimar o justificar la exclusión de los mayores en los procesos de selección, sin atribución de edad**, en un contexto de escaso empleo.

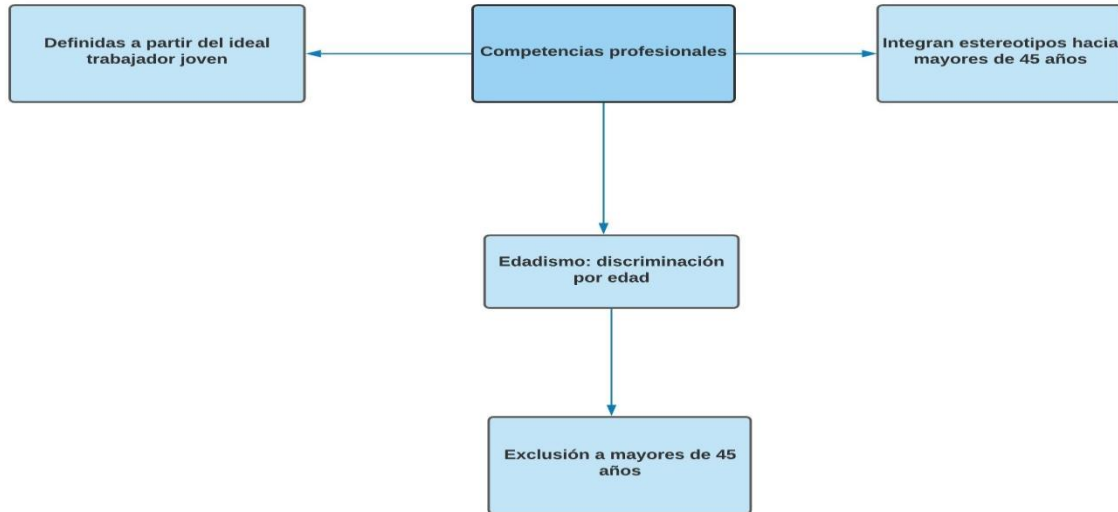
El ACD nos ha permitido conocer **cómo se construye la discriminación por edad**, a partir de poner en relación tres elementos que han aparecido a lo largo de

la investigación: **la definición hegemónica de las competencias, los estereotipos laborales relacionados con la edad y los procesos de exclusión laboral.**

Así, el actual modelo de empleo ha definido las competencias profesionales con tal ambigüedad, polisemia e hibridación de componentes que abre la puerta a adaptarlas a cualquier contexto, y justificar cualquier decisión tomada a partir de las competencias, como el ser apto o no apto en un proceso de selección. En otras palabras, las mismas competencias podrían decidir que una persona sea apta y no apta a la vez. Así, las competencias podrían ser utilizada tanto en contra como a favor, y la expresión de “no te adaptas al perfil competencial” representaría un comodín, una caja negra o una baza bajo la mesa para adaptarla a cualquier situación. Un ejemplo de ello son los procesos de selección en forma de oposición pública. Se trata de los procesos de selección más regulados, donde los requisitos están perfectamente detallados, pero, sin embargo, se reserva la entrevista para la última fase, con la posibilidad de usar las competencias para tomar decisiones.

La centralidad y relevancia que el actual modelo de empleo ha otorgado a las competencias, las situaría en un rol legitimador que justificaría cualquier decisión basada en las propias competencias.

Por otro lado, **las competencias** transversales han sido **definidas desde un ideal de trabajador** joven. Así, estas competencias a la vez que se nutren justamente de atributos juveniles que resultan una ventaja para los jóvenes, **integran estereotipos negativos que discriminarían a trabajadores de más edad.** Así, la edad siempre sería un factor que va en contra de los trabajadores veteranos. Y eso ocurriría justamente en un contexto de escaso empleo donde no se valora la experiencia profesional, ni la acumulación de conocimientos, y donde los seniors resultan caros de contratar (exigencias salariales, menor disponibilidad por cargas, absentismo...).



Cuadro de Elaboración propia.

Así, desde una **aproximación al ACD**, se desvelaría que la definición hegemónica de las competencias transversales, en el contexto actual estarían facilitando un uso de ellas como **herramienta** que permitiría **discriminar colectivo joven-no joven**, y así descartar el colectivo de mayores de los procesos de selección. De esta manera las competencias transversales se redefinirían como una **herramienta de exclusión** a los trabajadores seniors, que favorecería el edadismo.

De esta manera, las competencias llevarían implícito un criterio de edad. Pero esta **edad estaría silenciada**, y esto otorgaría poder a **las competencias como causa objetiva** para legitimar las exclusiones del colectivo estudiado, sin incurrir en la ilegalidad de discriminar por edad.

Así las competencias, con un criterio de edad oculto, estarían actuando como una herramienta de exclusión a los mayores de 45 años.

Esto explicaría como en el discurso social las personas perciben que la razón de exclusión a los mayores de 45 años es justamente su edad, pero la actitud acrítica en la que están situados versus las competencias, les impide establecer una relación entre estas competencias y su exclusión.

El hecho de que las competencias habitualmente se descubran en el ámbito de la orientación, y se las asimile desde una concepción positiva y empoderadora, resultaría un anclaje en este enfoque que dificultaría repensarlas desde otra perspectiva, como herramienta de criba con fatales consecuencias en los procesos de selección para los más mayores.

En este planteamiento, habría una parte visible que es que las competencias, o bien en forma de grado de ajuste / no ajuste, o apelando a una supuesta falta de competencias, realmente incompatibles con cierta edad, excluirían a trabajadores mayores de 45 años, cuando en realidad sería la edad y los estereotipos negativos asociados, los que estarían actuando de forma discriminadora y por tanto excluyente del colectivo de mayores de 45 años. Así se realizaría una exclusión basada en la edad y estereotipos (lo cuál no sería lícito), pero explicada en términos de competencias, hecho totalmente aceptado. A este proceso le llamamos discriminación indirecta.

De esta forma, los procesos de exclusión estarían poniendo de manifiesto que la manera en cómo ha sido definida la competencia profesional, de acuerdo al mercado laboral, excluye a los mayores de 45 años.

Este colectivo además de ser discriminado y excluido por la acción de las competencias, desde las (PAE) no se destinan suficientes recursos para intentar revertir esta situación, sino más bien se desprende una invisibilización del colectivo, contemplando que sea mantenido asistencialmente. La no-acción de las instituciones contribuiría a que las empresas sigan discriminando al colectivo. Discriminación que parece ser más aceptada que otro tipo de discriminaciones.

En definitiva, el método del análisis del discurso nos ha permitido tener una mirada comprensiva de cómo la definición hegemónica de las competencias supone una construcción social que lleva a una identificación de las competencias profesionales con perfiles jóvenes. Favorece la entrada en escena de estereotipos negativos asociados a la edad e invisibiliza el talento del colectivo senior,

otorgándole una imagen de menos competente y productivo que facilita su exclusión del mercado laboral.

Otro efecto de la definición hegemónica de las competencias es que tienen efectos en la creación de la subjetividad individual y social de las personas mayores de 45 años.

Por otro lado, a pesar de que el discurso hegemónico de las competencias atribuye carencias al colectivo senior en las principales competencias transversales que demanda el actual mercado laboral, y esto estigmatiza al colectivo, también encontramos **otro discurso alternativo que muestra cómo el colectivo senior efectivamente tiene talento** y competencias, pero se trataría de unas competencias que el mercado no demanda, porque las competencias que requiere el mercado estarían definidas a partir de atributos juveniles que estigmatizan al colectivo senior.

Así, la edad saliendo de la perspectiva hegemónica, puede ser una ventaja para efectuar un trabajo de manera satisfactoria.

En definitiva, la exclusión laboral al colectivo senior, además de suponer un coste psicológico individual e irreparable que arroja a miles de personas a vivir en el umbral de la pobreza, supone un alto coste social, pues supone renunciar e invisibilizar la experiencia de este colectivo, y en general su capacidad de aporte al trabajo, pero también a la sociedad en general, convirtiéndola en más desigual, menos justa, y menos sostenible.

Esta exclusión del mercado de los perfiles más veteranos no solo resulta un contrasentido demográfico que pone en peligro el estado del bienestar, sino que resulta paradójica en un momento en que se prevé que la fuerza laboral senior sea la dominante, consecuencia de una escasa natalidad, un alto índice de envejecimiento, un estado del bienestar desmantelado y una edad de jubilación que tiende a alargarse.

En suma, en España no se valora la experiencia, la madurez o la fidelidad asociadas a la edad, a diferencia de otras culturas como la anglosajona o la asiática. Y, en este sentido, la definición hegemónica de la competencia profesional resulta ideal para dejarlas fuera, y así proceder a la exclusión de personas mayores de 45 años, que no solo ven mermados sus derechos de acceso al empleo, sino que se les priva del ascensor social que significa el trabajo.

Esta investigación en su planteamiento de las preguntas de investigación, ha tenido en cuenta los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** planteados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), dirigidos a construir economías y sociedades más equitativas, inclusivas y sostenibles, tal y como defiende Antonio Guterres, noveno Secretario General de las Naciones Unidas. Concretamente se han tenido en cuenta los siguientes objetivos:

1. "Fin de la pobreza"
8. "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos".
10. "Reducción de las desigualdades"

7. DIFICULTADES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La principal limitación que nos hemos encontrado ha sido la limitación temporal a la que están supeditados los trabajos de final de máster. Esto ha condicionado el número de entrevistas que hemos podido realizar. Y en este sentido, que los técnicos abordados sean contactos del investigador y provengan de su entorno, podría resultar un sesgo para el estudio.

En un principio la investigación se planteó en el marco de un estudio de caso del Programa de Orientación y Acompañamiento a la inserción (POAI) pero delante de la dificultad de conseguir los permisos correspondientes, decidimos acotar el marco de la investigación en las (PAE) de Cataluña, y así recurrir a abordar la documentación oficial de carácter público.

Por otro lado, destacar el carácter subjetivo e interpretativo del investigador a la hora de realizar el análisis de la información recogida, y la poca práctica en análisis del discurso, pues se trata de un proyecto de iniciación en este método.

Otra limitación resultaría que en este estudio las competencias profesionales han sido principalmente abordadas desde los ámbitos de la orientación laboral y la selección de personal, a pesar de que las competencias son usadas en una multitud de contextos.

Otras limitaciones derivadas del análisis institucional serían el no poder entrevistar a ningún responsable político, o los criterios de selección para la revisión documental que siempre suponen una limitación.

Las limitaciones derivadas de la aplicación de la técnica de la entrevista podrían ser una incorrecta aplicación de la técnica, una mala selección de entrevistados, de temas o de tipo de entrevista, la individualidad que define al entrevistador, o la barrera que supone el canal digital utilizado en algunas entrevistas.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

Se hace necesario una redefinición de las competencias profesionales, así como acciones sociales gubernamentales en materia de empleo destinadas a asegurar una permanencia adecuada de estos trabajadores en el mercado laboral. Todo ello acompañado de la creación de un discurso social que desmonte estereotipos negativos asociados a la edad, y contribuya a generar un cambio de mentalidad. Que reconozca la plasticidad y el potencial de aprendizaje a lo largo de todo el ciclo vital, y se encamina a otorgar valor a la diversidad y a la experiencia que aportan los profesionales senior al mercado laboral, así como a las competencias que se asocian a edades más avanzadas como podría ser el autocontrol, la responsabilidad o incluso la sabiduría.

Como **líneas futuras de investigación** propongo estudiar la relación entre las competencias profesionales y la edad cronológica vs la edad construida socialmente (joven o mayor).

Otra línea sería el estudio de las competencias a partir de entrevistas a orientadores que hayan trabajado de técnicos de selección o al revés, para conocer el abordaje que hacen de las competencias y sus usos.

Algunos aspectos a debatir, que pudieran dar continuidad al trabajo podrían ser abordar la nueva tendencia del currículum ciego. Aun así, creemos que si bien sería una solución momentánea al edadismo, la mayoría de procesos de selección después de la criba por currículum proceden a realizar entrevistas personales, y ahí de nuevo acaba poniéndose de manifiesto la edad. Otro aspecto a trabajar, podría ser el hecho de que la mayoría de las empresas no hayan asumido que la edad de jubilación se ha retrasado, y que eso implica una vida laboral más larga, ha hecho que no se hayan adaptado a esta nueva realidad adaptando los puestos de trabajo o redefiniendo las carreras profesionales.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alaluf, M. y Stroobants, M., (1994). *¿Moviliza la competencia al obrero?* Revista Europea de Formación Profesional (núm.1) p.46-55. ISSN 0258-7483. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131111>
- Aneas, A., (2003). *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. [Tesis doctoral]. Capítulo 4. Hacia una conceptualización de las competencias interculturales. Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en educació. Facultat de Pedagogia. U.B. Barcelona. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2343/5.capitulo04.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Aneas, A. (2003). *Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional*. Seminari Permanent d'Orientació Professional. U.B. Barcelona <http://www.edu.xunta.gal/centros/cfrcoruna/system/files/Asumpta+Aneas.pdf>
- Arnau, L., Sala J., y Urrea, A. (2019). *Les competències bàsiques d'ocupabilitat: visió de present i de futur*. L'educació a Mollet. Una visió de 150 anys (1845-2019). N.34 p.309-315. ISSN 1578-6609, ISSN-e 2385-4367. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=327674>
- Aznar, I., y Hinojo, F. (2007). *Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo*. Publicaciones, 37. Universidad de Granada. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2528489>
- Boyatzis, R., (1982b). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons, Inc. USA. ISBN 0-471-09031-X
- Brunet, I., y Belzunegui, A. (2003). *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Icaria. https://books.google.es/books?id=JOsjLEns920C&pg=PA35&hl=ca&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

- Brunet, I. y Catalin, I., (2016). *El discurso por competencias: Una propuesta de clarificación conceptual*. *Capital intangible*, 12 (4), 978-1005. ISSN:2014-3214. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54947443005.pdf>
- Butler, R. (1969). *Ageism: another form of bigotry*. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Carbajo, M.C. (2009). *Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una concepción realista y tolerante*. *Ensayos, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 24, 87-96.
- CCOO de Catalunya. (2018). *El treball a partir dels 45 anys. Un repte pel futur immediat*. Secretaria de Treball i Economia, CCOO de Catalunya. https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/informe_mes_45_anys.pdf
- Charria, V. y col. (2011) *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia*. *Psicología desde el Caribe*, n.28, julio-diciembre, 2011, p. 133-165 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- CK Chiu, W., Chan, AW, Snape, E. y Redman, T. (2001). *Estereotipos de edad y actitudes discriminatorias hacia los trabajadores mayores: una comparación entre el este y el oeste*. *Relaciones humanas*, 54 (5), 629–661. <https://doi.org/10.1177/0018726701545004>
- Consell del Treball, Económic i Social de Catalunya. (2017). *La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada*. CTESC, col.lecció d'estudis i informes n.43. <http://www.estudislocals.cat/wp-content/uploads/2018/12/124.pdf>
- Crăciun, IC, Rasche, S. , Película, U.y Hirseland, A. (2018). *Demasiado mayor para trabajar: opiniones sobre el reemplazo de inmigrantes desempleados de mayor edad en Alemania*. *Envejecimiento Internacional*, 44 (3), 234-249. doi: [10.1007 / s12126-018-9328-8](https://doi.org/10.1007/s12126-018-9328-8)
- Crespo, E. y Serrano, A. (2013). *Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia*. *Universitas Psychologica*, 12 (4), 1111-1124. ISSN: 1657-9267. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047011>
- Espinoza, O., (2014). *Análisis crítico del discurso de las competencias en la formación inicial docente en Chile*. Universidad Católica de Chile. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000300009

- Fernández Rodríguez, E. (2009). *El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación Superior*. REIFOP, 12 (1), 151-160.
https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Rodriguez-78/publication/26618973_The_discourse_of_professional_competence-based_training_based_a_critical_analysis_of_professionals%27_initial_training_at_higher_education/links/5b51ee3545851507a7b3339d/The-discourse-of-professional-competence-based-training-based-a-critical-analysis-of-professionals-initial-training-at-higher-education.pdf
- Fundación Adecco. (2015). VII Informe Mayores de 45 años en el Mundo Laboral. Fundación Adecco. Madrid. <https://www.ciudadesporelemplo.es/files/3Adecco.pdf>
- Fundación Adecco. (2019). XI Informe #Tuedadesuntesoro: Mayores de 55 años en el mundo laboral. Fundación Adecco. Madrid.
<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/08/310719NDP-An%C3%A1lisis-Mercado-trabajo-Mayores-de-45.pdf>
- Gabriel, C. y Herranz, D (2015). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*. IMOP. Madrid.
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>
- Guerrero, A. (1999). *El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo*. Revista Complutense de Educación [999, vol, 10, n. 1.p.335-360
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9999120335A>
- Guzmán, N., y Rojas, J. *Competencias: Fundamentos teóricos*. [recurso de aprendizaje]. Recuperado del Campus de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), aula virtual. Documento UOC PID_00230768
- Guzmán, N., *Competencias: Definición y Modelos*. [recurso de aprendizaje]. Recuperado del Campus de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), aula virtual. Documento UOC. PID_00230769
- Harris, K. y col. (2018). La discriminación por edad y el trabajador de edad avanzada: una revisión del alcance. *The Gerontologist* , 58 (2), e1-e14 58, Issue 2. P.1 – 14.
<https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Instituto de Competencias Profesionales de Nebrija y Nebrija Business School (2013). *Competencias profesionales más demandadas en la empresa y factores clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional*
<http://nebrijacompetenciasprofesionales.blogspot.com.es/2013/03/competencias-mas-demandas-en-la-empresa.html>
- Íñiguez-Rueda, L. (2003). *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. Editorial UOC. Barcelona.

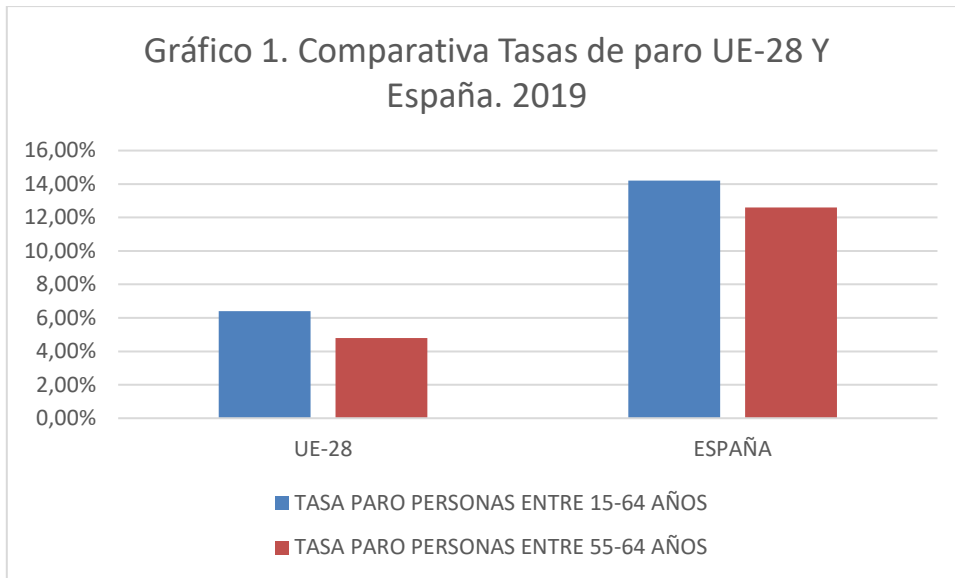
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000. ISBN 84-8088-529-7
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000. ISBN 84-8088-920-9
- McMullin, JA y Marshall, V. W. (2001). *Trabajo en la industria de la confección, relaciones de edad y discriminación por edad en Montreal*. *El Gerontólogo*, 41 (1), 111-122. doi: [10.1093 / geront / 41.1.111](https://doi.org/10.1093/geront/41.1.111)
- Meersohn, C., (2005). *Introducción a Teun Van Dijk: Análisis de Discurso*. Cinta moebio. *Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales*. 24, p.288-302. www.moebio.uchile.cl/24/meersohn.htm
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: ILO/Cinterfor. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/6242>
- Nelson, T. D. (2016). *La era de la discriminación por edad*. *Revista de cuestiones sociales*, 72 (1), 191-198. doi: [10.1111 / josi.12162](https://doi.org/10.1111/josi.12162)
- Olea, M.A., (2001). *El trabajo como bien escaso*. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 33, p.17-32.
- Owen-Hussey, L. y McNair, S. (2006). *Age Discrimination: a lived experience and the employer dimension*. Centre for Research into the Older Workforce University of Surrey Guildford. <https://www.agediversity.org/wp-content/uploads/2019/03/Age-Discrimination-a-lived-experience-and-the-employer-dimension.pdf>
- Palmeiro A. (2016). *La nueva técnica de poder de la sociedad actual*. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 36 (130), 561-564. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352016000200018
- Palmore, E. (1990). *Ageism: Negative and positive*. New York: Springer. https://books.google.es/books/about/Ageism.html?id=Cg4DTUuV4IC&redir_esc=y
- Pak, K., Kooij, DT, De Lange, AH y Van Veldhoven, M. J. (2019). *La gestión de recursos humanos y la capacidad, motivación y oportunidad para seguir trabajando: una revisión de estudios cuantitativos*. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 29 (3), 336-352. doi: [10.1016 /](https://doi.org/10.1016/)
- Pérez, J., (2012). *Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valuarlas, medirlas y caracterizar a las personas*. *Revista Avanzada Científica* Enero – Abril Vol. 15 N. 1. Año 2012. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3920458>

- Poscia, UNA. , Moscato, U. , La Milia, DI, Milovanovic, S. , Stojanovic, J. , Borghini, UNA. , Collamati, UNA. , Ricciardi, W. , Magnavita, norte. (2016). *Promoción de la salud en el lugar de trabajo para trabajadores mayores: revisión sistemática de la literatura*. Investigación de BMC Health Services, (5), 329, 416-428. doi: [10.1186 / s12913-016-1518-z](https://doi.org/10.1186/s12913-016-1518-z)
- Previtali, F. y col. (2020). *Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches*. The Gerontologist. gnaa119. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa119>
- Rigg J. y Taylor METRO. (2005). *Comportamiento de los trabajadores mayores en el mercado laboral*. En J. Ermisch R. Wright (Eds.), *Cambiando Escocia: Evidencia de la Encuesta del Panel de Hogares Británicos* (páginas.211 -224). Bristol, Reino Unido : Prensa política.
- Rodríguez, A., (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. [Tesis doctoral]. Universidad de Zaragoza. (directora: Alejandra Cortés Pascual). <https://zaguán.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>
- Sánchez, A. y col. (2005). *Una mirada a los orígenes de las competencias laborales*. Ciencias Holguín, vol. XI, núm. 2, abril-junio, 2005, p. 1-14 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba Holguín, Cuba. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517957001.pdf>
- Santamaría, E. *Transformaciones del mercado de trabajo: principales elementos de análisis*. [recurso de aprendizaje]. Recuperado del Campus de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), aula virtual. Documento UOC. PID_00227041
- Santamaría, E. *La precarización del empleo y de las relaciones laborales*. [recurso de aprendizaje]. Recuperado del Campus de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), aula virtual. Documento UOC. PID_00227042
- Santander, P. (2011). *Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso*. Cinta moebio 41, 207-224. www.moebio.uchile.cl/41/santander.htm
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Schneid, METRO., Isidor, R. , Steinmetz, H. y Kabst, R. (2016). Diversidad de edades y resultados del equipo: una revisión cuantitativa. *Revista de Psicología Gerencial*, 31(1), 2-17. doi: [10.1108 / jmp-07-2012-0228](https://doi.org/10.1108/jmp-07-2012-0228)
- SEPE (2020). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2019*. Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones. Madrid. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

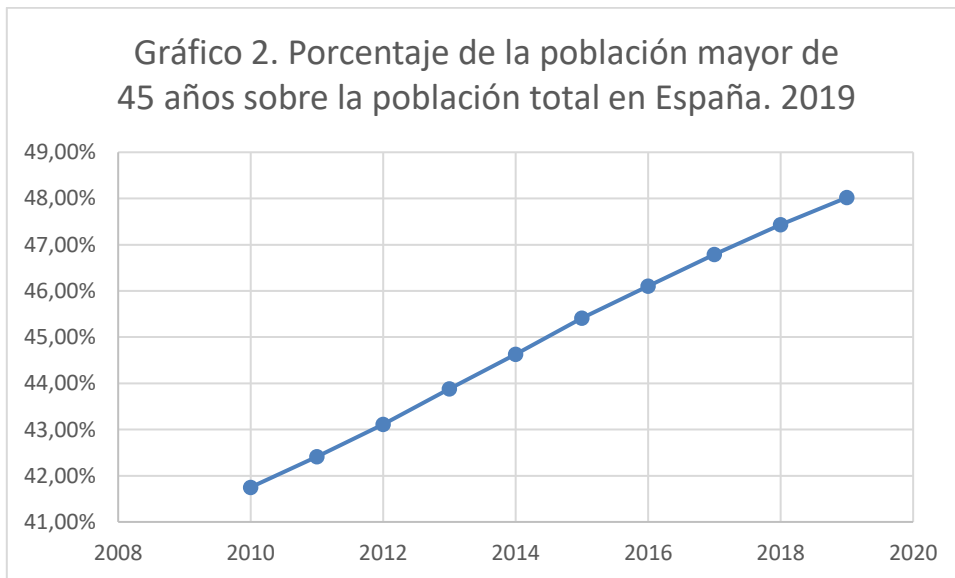
- Serrano, A. (2000). *El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo*. Universidad Complutense de Madrid
https://www.researchgate.net/publication/271517831_El_concepto_de_empleabilidad_en_la_estrategia_europea_de_lucha_contra_el_desempleo/link/54ca9bea0cf22f98631bbfc4/download
- Serrano, A. y col. (2012). *Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo*. Reis 138. P.41-62
http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_138_031333354210349.pdf
- Serrano, A. *Formación y transformación de la lucha contra el desempleo y modelo social europeo: del desempleo a la inempleabilidad*. [recurso de aprendizaje]. Recuperado del Campus de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), aula virtual. Documento UOC. PID_00227043
- Spencer, M. L y Spencer, M. S (1993). *Competence at work: models for superior performance*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Tejada, J., (1999). *Acerca de las competencias profesionales I. Herramientas*. Revista de formación para el empleo. 56. España.
https://www.researchgate.net/publication/259997250_Acerca_de_las_competencias_profesionales_I
- Tejada, J., y Navío, A. (2005). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>
- Trujillo, DM, Cádiz, DM y Martillo, L. B. (2015). *Apoyando a la fuerza laboral que envejece: una revisión y recomendaciones para la investigación de intervenciones en el lugar de trabajo*. Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional, 2 (1), 351-381.
doi: [10.1146 / annurev-orgpsych-032414-111435](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435)
- Van Dijk, T. (1999) *El análisis crítico del discurso*. Anthropos (Barcelona), 186, septiembre-octubre.p. 23-36.
<http://www.discursos.org/oldarticles/EI%20an%20E1lisis%20cr%20EDtico%20del%20discurso.pdf>

- **PÁGINAS WEB :**
- Centre for Research into the Older Workforce. (2021). <https://www.agediversity.org/>
- Comisión Europea (2021). *Glosario. Estrategia Europea de Empleo (EEE)*. https://ec.europa.eu/regional_policy/es/policy/what/glossary/e/european-employment-strategy
- Consejo Económico y Social (2021) http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria_Socioeconomica-CES-2019.pdf/c7e2dccb-48c2-a992-79b1-de2b9870556f
- Eur-Lex: Derecho de la UE (2021). *El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318#:~:text=La%20Cumbre%20de%20Luxemburgo%20sobre,escala%20europea%20en%20cinco%20a%C3%B1os>.
- Fundación + 45 Activos. (2021). <https://mas45activos.org/>
- Institut d'Estadística de Catalunya. (2021). <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10393&t=202000>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). <https://ine.es/>
- Naciones Unidas (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Servei d'Ocupació de Catalunya (2011). *Glossari de Polítiques Actives d'Ocupació* https://wwwc.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_en/auxiliar/fitxers/PolitiquesActivesOcupacio_Glossari.pdf

ANEXO I: GRÁFICOS

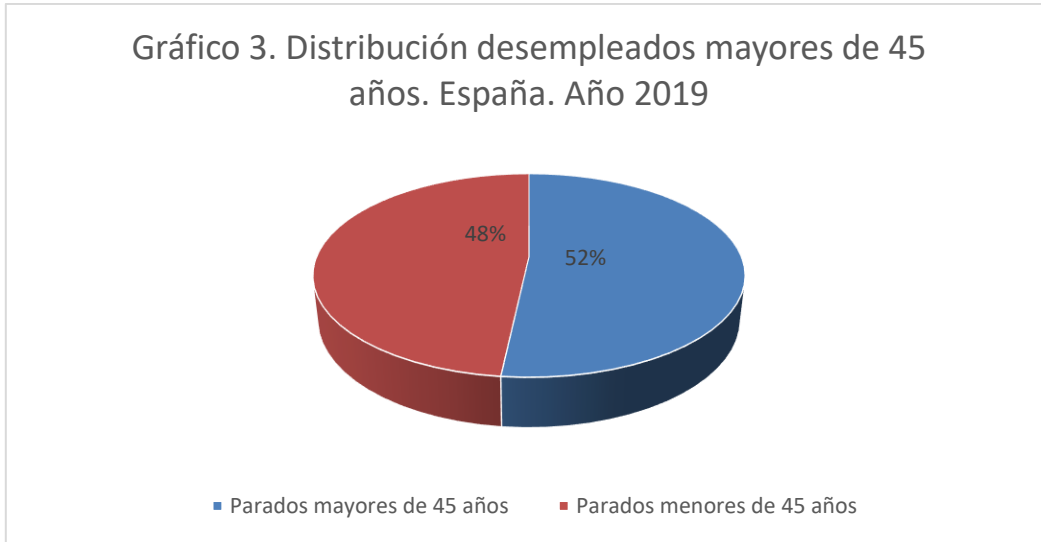


Fuente: Datos Eurostat



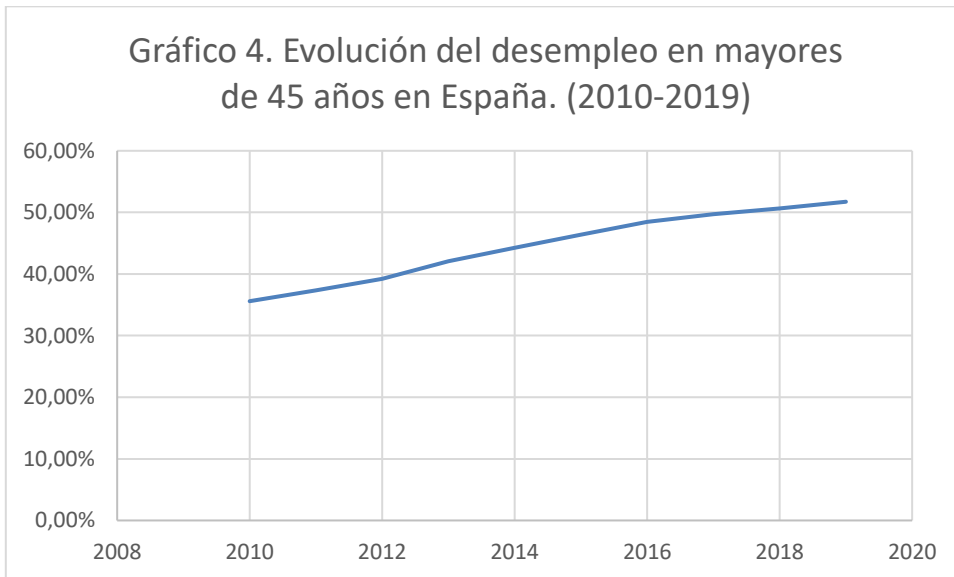
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Gráfico 3. Distribución desempleados mayores de 45 años. España. Año 2019



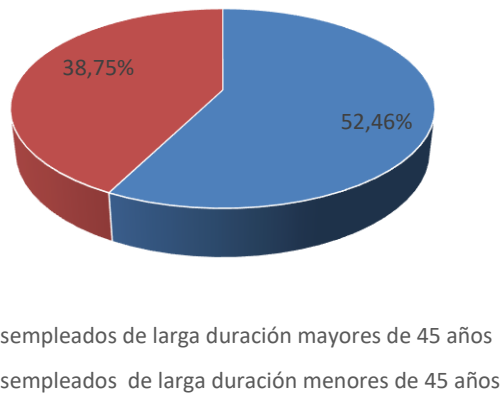
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Gráfico 4. Evolución del desempleo en mayores de 45 años en España. (2010-2019)



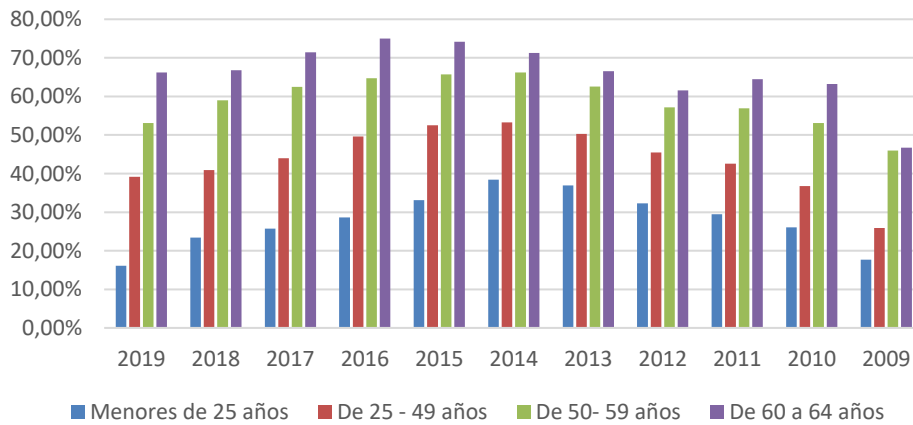
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Gráfico 5. Distribución desempleados de larga duración mayores de 45 años. España. Año 2019

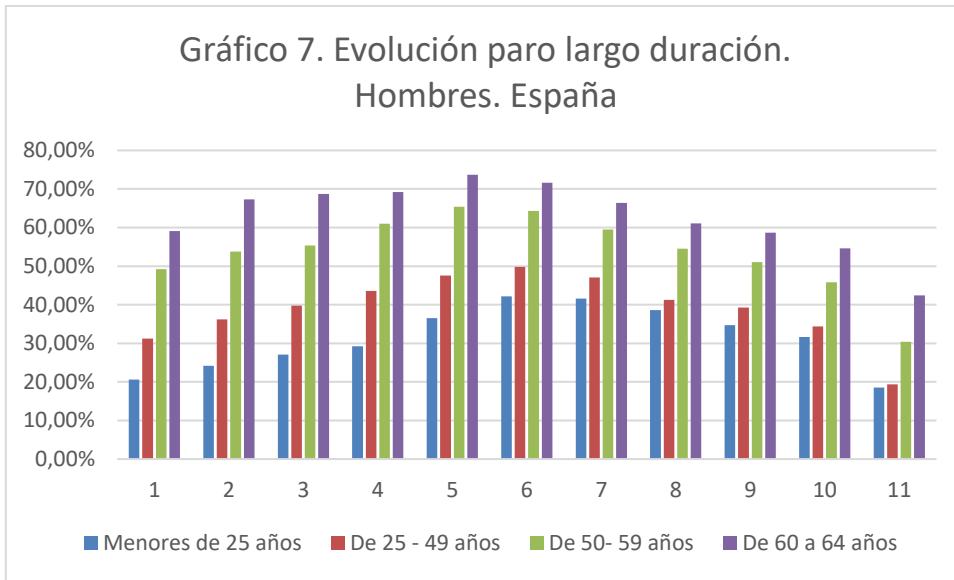


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

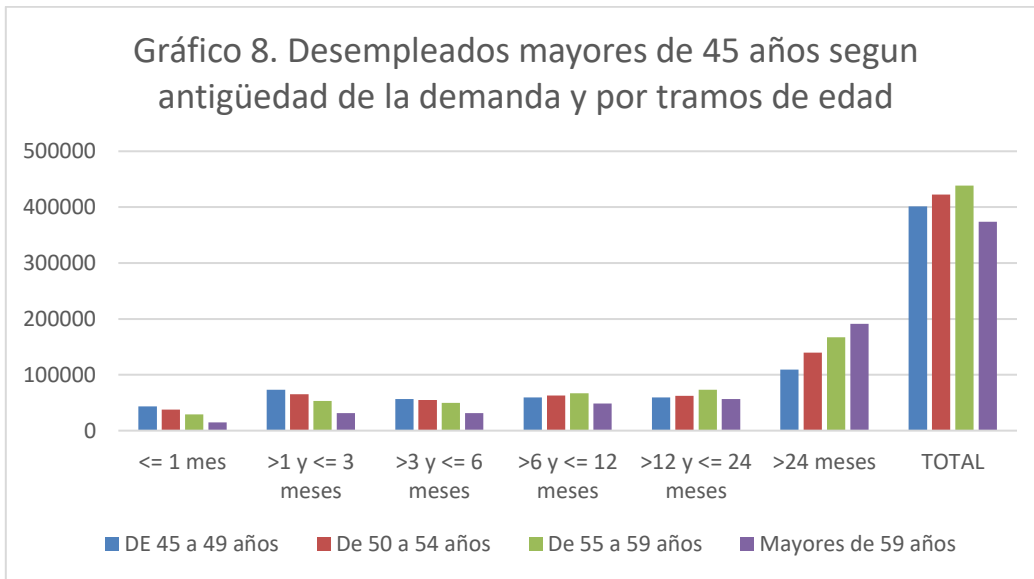
Gráfico 6. Evolución paro largo duración. Mujeres. España



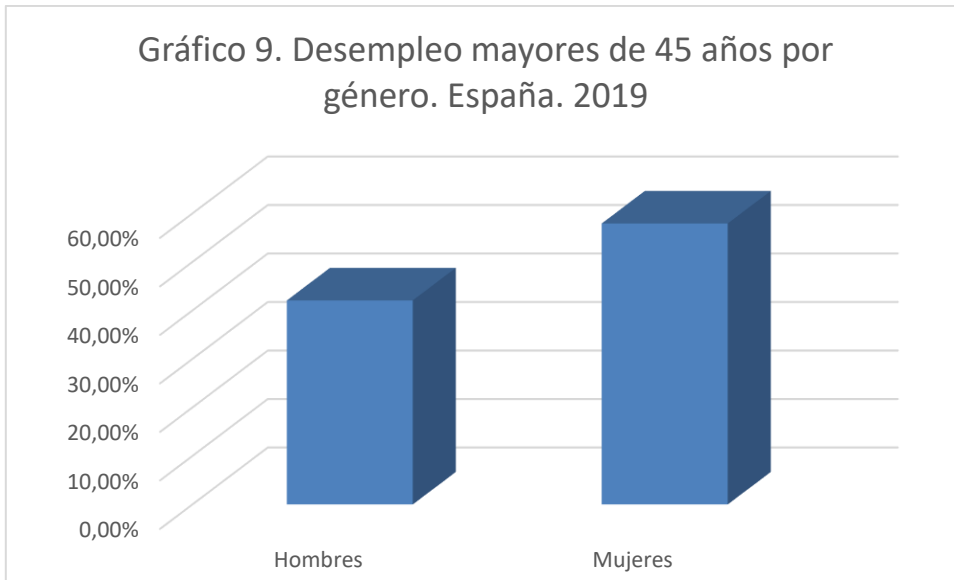
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



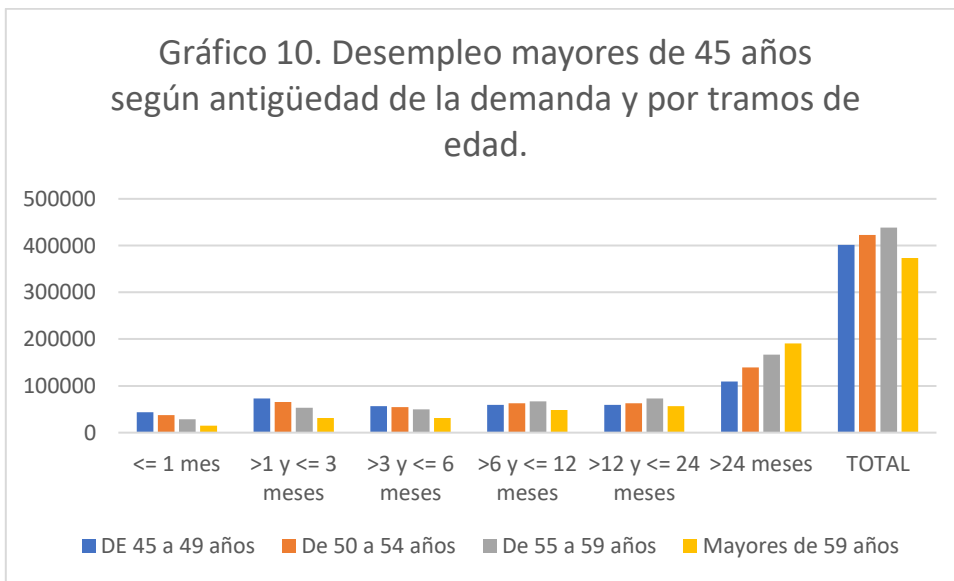
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



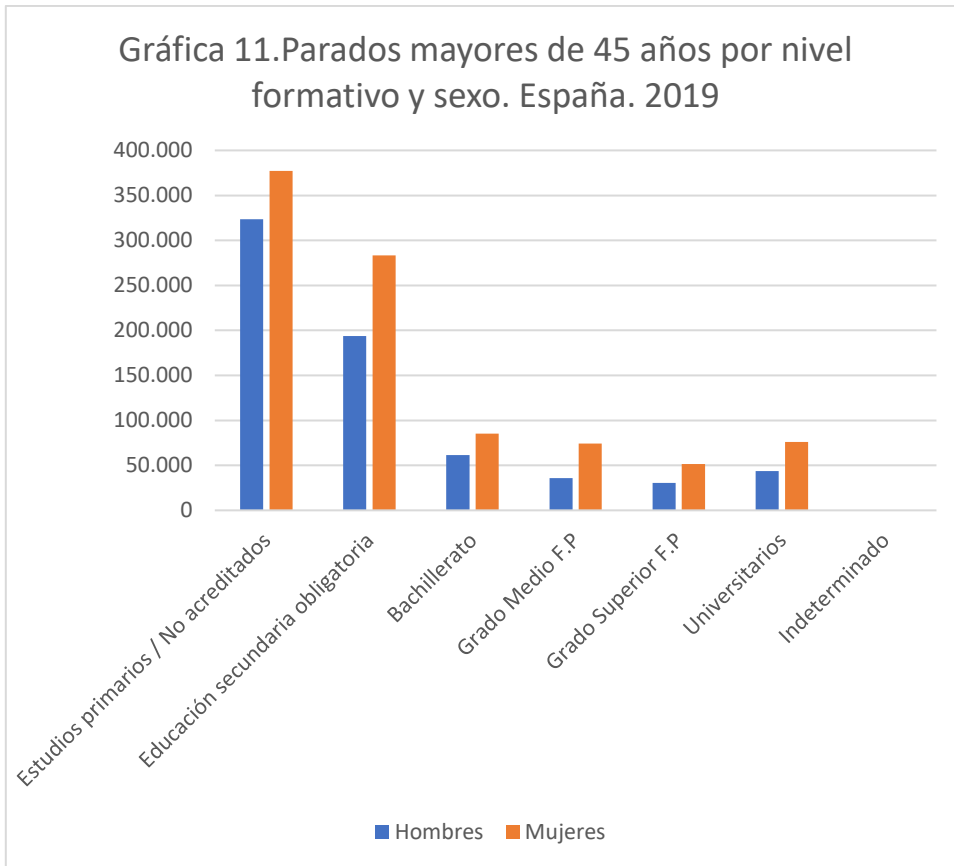
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



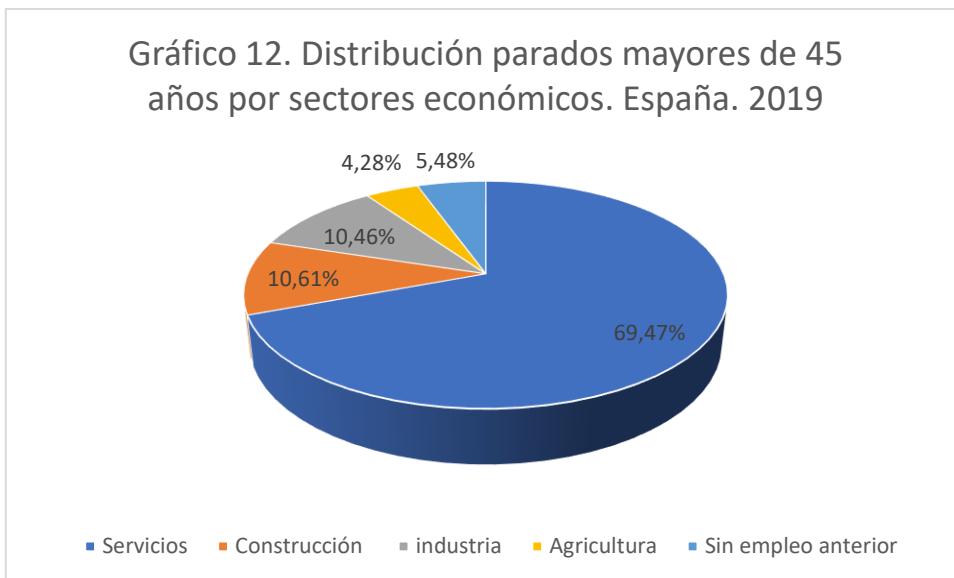
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

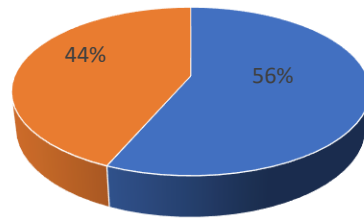


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

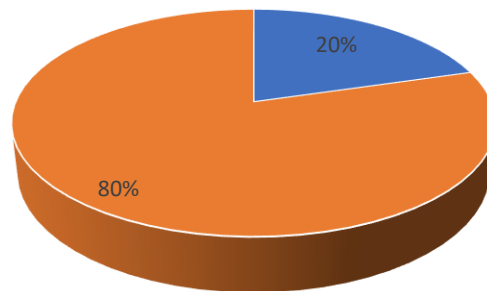
Gráfico 13. Distribución de beneficiarios de prestaciones por desempleo mayores de 45 años. España. 2019



- Mayores de 45 años beneficiarios de prestaciones por desempleo. España. 2019
- Menores de 45 años beneficiarios de prestaciones de desempleo. España. 2019

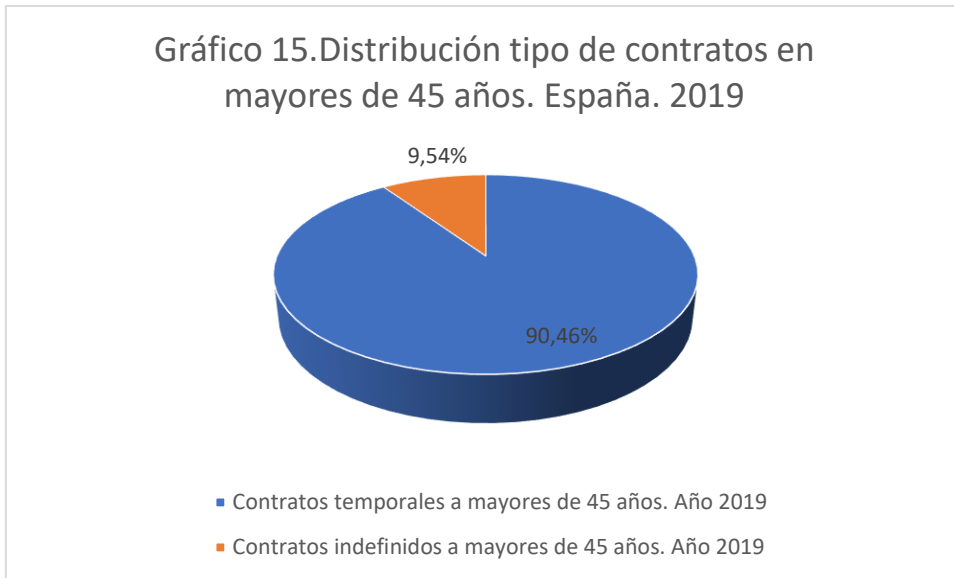
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Gráfico 14. Contratos registrados a mayores de 45 años en España. Año 2019

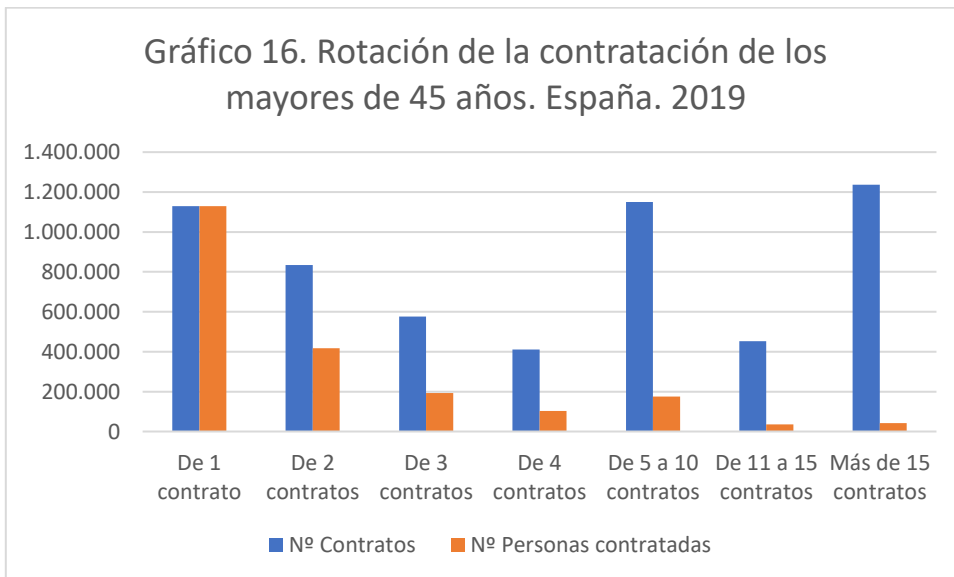


- Contratos registrados a mayores de 45 años. 2019
- Total contratos registrados. 2019

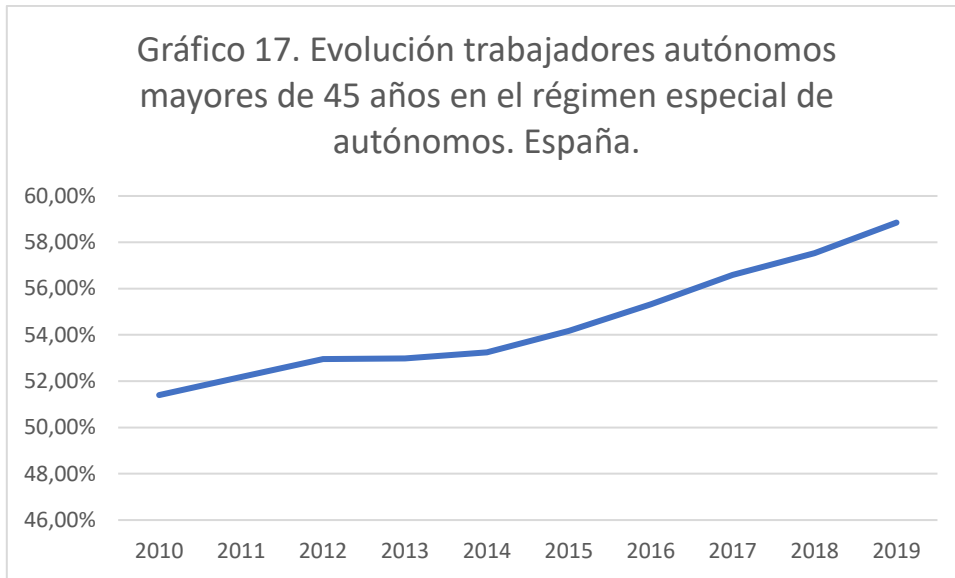
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

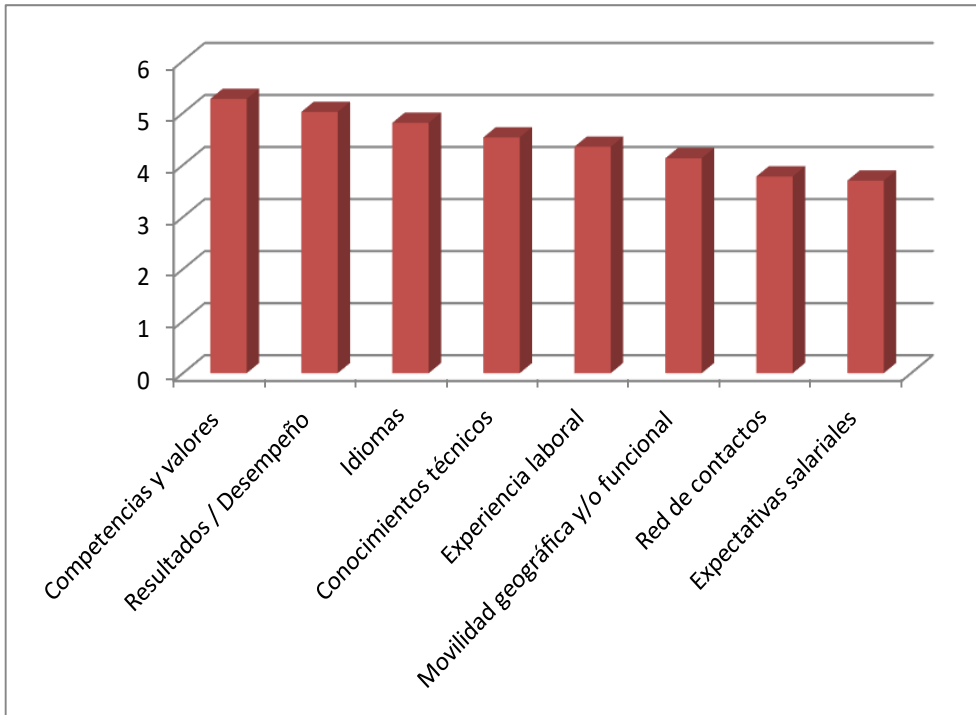


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Gráfico 18: Resultados informe Nebrija: Valoración media de factores relevantes en la selección externa



Fuente: Instituto de Competencias Profesionales de Nebrija y Nebrija Business School (2013). Competencias profesionales más demandadas en la empresa y factores clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional (pág19).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de los factores seleccionados en selección externa de personal.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Competencias y valores	116	3,00	6,00	5,27	0,7969
Resultados/Desempeño	116	2,00	6,00	5,02	0,9085
Idiomas	116	2,00	6,00	4,81	0,9317
Conocimientos técnicos	116	2,00	6,00	4,53	0,9460
Experiencia laboral	116	2,00	6,00	4,35	0,0151
Movilidad geográfica y/o funcional	116	2,00	6,00	4,13	1,0291
Red de contactos	116	2,00	6,00	3,78	1,0451
Expectativas salariales	116	2,00	6,00	3,70	0,8548

Fuente: Instituto de Competencias Profesionales de Nebrija y Nebrija Business School (2013, pág 18). Competencias profesionales más demandas en la empresa y factores clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional

ANEXO II: TABLAS DE DATOS

Tabla 1. Comparativa de paro registrado mayores de 45 años. España y Cataluña. Valor medio anual. Datos 2020

	TOTAL PARADOS Valor (media anual)	PARADOS > 45 años Valor (media anual)	PARADOS > 45 años %	VARIACIÓN %
CATALUÑA	461.419,3	234.580,4	50,84%	14,5%
ESPAÑA	3.709.824,9	1.814.049,0	48,90%	12,3%

Fuente: Instituto de Estadística de Cataluña. (IDESCAT)

Tabla 2. Paro registrado en Cataluña dentro del contexto de España. Enero 2021

Paro registrado Enero 2021	<25 años		25- 29 años		30-44 años		> 45 años		Total edad		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Cataluña	22.491	18.638	21.508	23.813	71.527	94.023	113.940	142.141	508.081	229.466	278.615
España	184.430	172.692	175.879	215.624	511.708	773.718	818.961	1.111.340	3.964.353	1.690.978	2.273.375

Fuente: Servicio Público Empleo Estatal (SEPE)

Tabla 3. Paro registrado en Cataluña dentro del contexto de España. Febrero 2021

Paro registrado Enero 2021	<25 años		25- 29 años		30-44 años		> 45 años		Total edad		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Cataluña	22.782	19.097	21.624	23.925	72.022	94.793	114.771	143.276	512.290	231.199	281.091
España	188.420	177.983	177.994	219.065	514.227	783.092	823.369	1.124.639	4.008.789	1.704.010	2.304.779

Fuente: Servicio Público Empleo Estatal (SEPE)

Tabla 4. Paro registrado en Cataluña dentro del contexto de España. Marzo 2021

Paro registrado Enero 2021	<25 años		25- 29 años		30-44 años		> 45 años		Total edad		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Cataluña	21.911	18.347	20.744	23.022	70.693	93.302	114.654	143.227	505.900	228.002	277.898
España	184.502	173.291	171.281	211.021	499.548	769.843	816.210	1.123.944	3.949.640	1.671.541	2.278.099

Fuente: Servicio Público Empleo Estatal (SEPE)

ANEXO III: GUIÓN DE ENTREVISTAS

1.GUIÓN ENTREVISTA TÉCNICOS

PRESENTACIÓN:

-Presentación de la entrevistadora

-Breve explicación de los objetivos de la investigación y de la entrevista.

Ambos introducidos con antelación al contactar con el entrevistado/a): estoy haciendo una investigación sobre las competencias profesionales y las dificultades que tienen las personas mayores de 45 años para encontrar trabajo, y como técnica de orientación, me gustaría hacerte unas preguntas para conocer qué piensas al respecto.

-Explicación de la dinámica de la entrevista:

La entrevista consta de una serie de preguntas abiertas. Tómate el tiempo necesario para contestarlas.

Los datos personales y la información recogida, se utilizará exclusivamente con fines académicos e investigativos en el marco de este estudio, y será tratada con total confidencialidad, según la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

La participación no comporta ningún beneficio económico, y estás en el derecho de abandonar la entrevista en cualquier momento, si así lo decides.

-Petición de autorización para proceder a grabar la entrevista.

DESARROLLO

Empezaré por hacerte algunas preguntas iniciales para comprobar que reúnes el perfil necesario para participar en la entrevista:

- ¿Tienes experiencia como técnico/a de orientación, en el marco de las PAE en Cataluña?

- ¿Cuántos años de experiencia tienes como técnico de orientación?

- ¿Contemplas las competencias profesionales a la hora de orientar a un usuario?

BLOQUE I: Discriminación y edad

- ¿Crees que los desempleados mayores de 45 años, en la actualidad, tienen las mismas posibilidades de encontrar empleo que las personas más jóvenes?

(Razona tu respuesta)

-¿Crees que el colectivo de desempleados mayores de 45 años es discriminado en el actual mercado de trabajo? y si es así ¿Por qué motivo?

- (En caso de afirmar que el colectivo es discriminado)

¿A nivel social, qué prejuicios y estereotipos se asocian a los trabajadores de más de 45 años?

-(En caso de afirmar que el colectivo es discriminado)

Teniendo en cuenta que la discriminación por edad es una práctica ilegal, ¿de qué motivos dirías que se valen los reclutadores para descartarlos? // ¿a qué razones apelan los reclutadores para descartarlos?

-Crees que hace unos años les era igual de fácil o de difícil encontrar empleo a estos desempleados? En caso de creer que hay diferencias, ¿a qué lo atribuyes?

-Cómo valoras la nueva tendencia del currículum ciego?

-¿Hacer un diagnóstico de un usuario sin conocer la edad de la persona, te sería

fácil o difícil? Es decir, ¿Qué peso tiene la edad en un diagnóstico?
Razona tu respuesta.

BLOQUE II: Las competencias profesionales

- Cómo definirías las competencias profesionales en la actualidad?

- La mayoría de las definiciones de competencias profesionales integran aspectos de diferente naturaleza (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, valores, personalidad...). ¿Qué opinas de esta naturaleza multifactorial de las competencias?, ¿Le otorga más solidez al concepto o al contrario, una profunda ambigüedad?

- ¿Qué ventajas e inconvenientes ha comportado el uso de las competencias en la orientación?

- ¿Crees que las competencias profesionales se pueden medir?

- ¿Cómo percibes / valoras las competencias, como una potencialidad, o una limitación?

- ¿Dónde quedan las personas consideradas con escaso capital competencial?

- ¿Crees que en el actual modelo de empleo, las competencias profesionales contribuyen a la construcción de la identidad de una persona?, es decir, ¿el hecho de que una persona defina su perfil competencial afecta a su identidad?

- (En caso afirmativo), ¿En qué sentido las competencias constituyen la identidad?

- Según tu opinión, ¿las competencias son innatas o se adquieren a lo largo de la vida?

-En el caso de adquirirse, ¿en qué contextos se desarrollarían especialmente?

BLOQUE III: Las competencias profesionales y la discriminación

-Actualmente, las competencias transversales más demandadas por las empresas, como pueden ser por ejemplo la capacidad de adaptación al cambio, la rapidez para realizar nuevos aprendizajes, competencia digital, motivación, tolerancia al estrés...) ¿crees que llevan implícita un perfil de edad? o dicho de otra forma, ¿estas competencias están pensadas para una edad determinada, o por el contrario no estaría vinculado a una edad concreta?

- (En caso afirmativo), En este caso, ¿crees que las competencias profesionales estarían haciendo una labor de discriminar el colectivo joven del no joven?

-¿Hay perfiles competenciales para mayores y perfiles competenciales para jóvenes?

-Sobre el colectivo joven y el senior, ¿Crees que alguno de estos dos colectivos tiene más competencias profesionales?, y ¿por qué?

-¿Las competencias profesionales podrían estar provocando procesos de exclusión laboral a desempleados mayores de 45 años?

-Crees que la forma hegemónica (predominante o mayoritaria o convencional) de entender las competencias profesionales podría explicar las discriminaciones al colectivo senior?

CIERRE:

- Pedir al sujeto si desea comentar algún aspecto más que le parezca oportuno
- Agradecimiento
- Asegurarle una devolución de los datos de la investigación
- Dejar abierta la opción de participar en nuevas investigaciones

2. GUIÓN ENTREVISTA USUARIOS**PRESENTACIÓN:**

- Presentación de la entrevistadora*
- Breve explicación de los objetivos de la investigación y de la entrevista.*

Ambos introducidos con antelación al contactar con el entrevistado/a): estoy haciendo una investigación sobre las competencias profesionales y las dificultades que tienen las personas mayores de 45 años para encontrar trabajo, y me gustaría hacerte unas preguntas para conocer qué piensas al respecto.

- Explicación de la dinámica de la entrevista:*

La entrevista consta de una serie de preguntas abiertas. Tómate el tiempo necesario para contestarlas.

Los datos personales y la información recogida, se utilizará exclusivamente con fines académicos e investigativos en el marco de este estudio, y será tratada con total confidencialidad, según la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

La participación no comporta ningún beneficio económico, y estás en el derecho de abandonar la entrevista en cualquier momento, si así lo decides.

- Petición de autorización para proceder a grabar la entrevista.*

DESARROLLO

Empezaré por hacerte algunas preguntas iniciales:

- ¿Qué edad tienes?
- En los últimos 18 meses, ¿has participado en más de tres procesos de selección?
- ¿Conoces la existencia de las competencias profesionales?

BLOQUE I: Discriminación y edad

-Crees que tu edad resulta una dificultad para encontrar trabajo?, ¿Por qué motivo?

-(En caso afirmativo), ¿la edad suponía un problema cuando eras más joven?

-Has participado en algún proceso de selección de personal en el que hayas tenido la sensación de que te han descartado por tu edad?, Si es así, ¿podrías explicarlo?, ¿te comunicaron el motivo por el que te descartaban?

-¿Dirías que los trabajadores mayores de 45 años son estigmatizados socialmente en el actual mercado laboral?, ¿Por qué?

-(En caso afirmativo), ¿Qué estereotipos se asocian a los trabajadores de más de 45 años?

-¿Crees que existen diferencias entre tú y otro candidato más joven?

-(En caso afirmativo), ¿Cuáles son estas diferencias?

BLOQUE II: Las competencias profesionales

-¿Qué son para ti las competencias profesionales?

-¿Crees que las competencias son innatas o se pueden desarrollar a lo largo de la vida?

-Cuando las empresas nos requieren competencias como capacidad de adaptación al cambio, rapidez para realizar nuevos aprendizajes, competencia digital, motivación, tolerancia al estrés... ¿crees que están pensando en una edad determinada?

- ¿Crees que hay perfiles competenciales para mayores y perfiles competenciales para jóvenes?

-Antes de que aparecieran las competencias profesionales en el mercado laboral, en tu opinión ¿qué es lo que se valoraba de un candidato?

-¿La aparición de las competencias en el mercado laboral crees que te ha favorecido en la consecución de un empleo?

-¿Las competencias profesionales contribuyen a elaborar tu identidad personal?

CIERRE:

-Pedir al sujeto si desea comentar algún aspecto más que le parezca oportuno

-Agradecimiento

-Asegurarle una devolución de los datos de la investigación

-Dejar abierta la opción de participar en nuevas investigaciones.

ANEXO IV: ALGUNAS DEFINICIONES

COLECTIVO DE DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS: grupo de personas que se encuentran en situación de desempleo, con 45 o más años, y por la condición de su edad, tienen unas dificultades añadidas para encontrar trabajo. Son objeto de numerosos estereotipos sociales, y habitualmente son excluidos de los procesos de selección, y discriminados del mercado laboral.

Es uno de los colectivos más numerosos del mercado laboral, con una alta tasa de desempleo, especialmente en el paro de larga duración

Predominantemente formado por mujeres, entre 55 y 59 años, con un nivel de estudios primarios o sin formación acreditada, adscrito al sector servicios y con más de dos años en situación de desempleo.

Constituye uno de los grandes ejes del paro estructural en Cataluña. Tiene una elevada protección frente al desempleo, y su inserción se caracteriza por la temporalidad de los contratos.

COMPETENCIAS PROFESIONALES: constructo polisémico y ambiguo, que en el contexto de la nueva economía ha adquirido nuevos significados y justifica medidas políticas. No tiene una definición consensuada, y se refiere a un proceso que pone en relación la movilización de una serie de recursos de naturaleza diversa (conocimientos, habilidades, actitudes, valores) que se identifican con una etapa vital joven, con un contexto que va cambiando el foco, y donde queda invisibilizada la experiencia profesional, facilitando el surgimiento de estereotipos asociados a la edad.

DISCRIMINACIÓN: Según el “Informe Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse” (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no equivaldría a una simple desigualdad, sino a un tipo especial de desigualdad caracterizada por la presencia de un perjuicio social descalificatorio

que, en virtud de ciertos rasgos o caracteres personales o sociales, afecta de manera grave e injusta a la dignidad y el acceso y disfrute de los derechos.

ESTEREOTIPO: Constructo social y compartido de la dimensión cognitiva de la representación del colectivo de desempleados mayores de 45 años.

Son las generalizaciones que hacemos sobre un grupo.

EXCLUSIÓN LABORAL: proceso en el que una persona obtiene repetidos y constantes descartes en los procesos de selección en los que participa, y negativas para ser contratado, dificultando su inclusión en la sociedad a través del empleo y dejándole en una situación de vulnerabilidad social.

EXCLUSIÓN SOCIAL: “Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven” (European Foundation, 1995:4)

Proceso por el que las personas o colectivos son expulsados de la participación social plena, invisibilizando sus derechos, dejándoles sin medios o recursos para sostenerse por sí mismos, empujándoles fuera del sistema y arrojándoles a situaciones de desigualdad social y pobreza.

IDENTIDAD: concepto de sí construido social y psicológicamente a partir de las relaciones con otros, a través del lenguaje y demás contingencias ambientales, a lo largo de toda la vida.

En el proceso de creación de identidad ejercen un papel destacado la cultura a través de sus instituciones, pero también las disciplinas científicas, con la autoridad que se les atribuye para determinar lo que es verdad, y en especial la psicología con sus formas particulares de explicar el comportamiento.

Relacionada con la autoimagen, la autoestima y la individualidad.

PREJUICIO: Idea preconcebida, formada de antemano, sin conocimiento adecuado y generalmente negativa de una persona por pertenecer a un grupo y que distorsiona su percepción.