

El desarrollo de competencias mediante el aprendizaje durante el trabajo temporal

Dr. Gesa Münchhausen

Investigadora

Bundesinstitut für Berufsbildung (Instituto Federal de Formación Profesional)

Área de Trabajo 2.4 'Desarrollo de competencias')

Palabras clave

Skills development;
temporary agency work;
work-based learning;
continuing vocational
learning; competences
development,
informal learning

Desarrollo de
competencias,
trabajo temporal,
aprendizaje en
el puesto de trabajo,
formación continua,
aprendizaje informal

REUMEN

La investigación y la práctica han concedido hasta ahora muy poca importancia a la cuestión del desarrollo de competencias en el trabajo temporal. La expansión y la especialización de esta forma de trabajo, en particular debido a las cambiantes exigencias que plantean diversos puestos de trabajo, así como a la estrategia del aprendizaje permanente para adquirir y mejorar las cualificaciones que favorecen la política educativa, hacen que sea necesario encontrar conceptos para el desarrollo de competencias para este grupo destinatario. Los resultados ponen de relieve que las oportunidades para desarrollar competencias se encuentran fundamentalmente en el propio trabajo temporal, en concreto a través del aprendizaje en el trabajo. En esta forma de proceso de aprendizaje se combinan los conocimientos y capacidades ya adquiridos con los potenciales desarrollados en el proceso de trabajo. Estos procesos de trabajo y aprendizaje tienen como resultado competencias adquiridas de modo informal que han podido documentarse y ofrecer puntos de referencia para una promoción selectiva de las competencias en el trabajo temporal.

Planteamiento del problema

Las formas de ocupación temporal, como el trabajo temporal o el empleo de duración determinada, ya no son un fenómeno marginal en Europa, pues más de una octava parte de la población activa europea se encuentra en esta situación de empleo (véase EIRO, 2002; citado en Le Mouillour, 2002). Sin embargo, estos trabajadores gozan de medidas de desarrollo de competencias mucho más reducidas que la denominada plantilla fija en todos los países de la Unión Europea. En muy pocos países existen planteamientos para el desarrollo de competencias de los trabajadores temporales, que en cambio si existen, por ejemplo, en los Países Bajos. En este país, por ejemplo, los tiempos en que los trabajadores y trabajadoras temporales no ocupan un puesto de trabajo se aprovechan mucho más para el desarrollo selectivo de competencias. Sin embargo, en Alemania este tema apenas suscita interés.

Debido a la creciente competencia, las empresas exigen cada vez más trabajadores flexibles y capaces de aprender, a quienes puedan utilizar de múltiples formas y a corto plazo. Por ello, el porcentaje de trabajadores por cuenta ajena que gozan de relaciones laborales normales va en retroceso desde 1970 (véase Schäfer, 2001; Sauter, 1998). Por “relaciones laborales normales” se entiende aquí un empleo a tiempo completo y duración indeterminada en el que se ha firmado un contrato de trabajo que concede al empleador ciertos derechos de dirección y que está sometido a las disposiciones legales en materia laboral y social. Desde los años 1970 se han adoptado amplias reformas de la legislación laboral y social, como las disposiciones en materia de flexibilidad del horario laboral, la edad de jubilación, la reducción de la protección contra el despido, la facilitación de los contratos de trabajo de duración determinada, el abandono de los convenios colectivos, etc. (véase Schulze Buschoff/Rückert-John, 2000). En 1988, tres cuartas partes de la población activa gozaba de una relación laboral a tiempo completo y duración indeterminada; actualmente tan sólo dos terceras partes de los trabajadores tienen un empleo “regular” (véase Mikrozensus, 2003). Entre un 35 % y un 40 % se encuentran en una relación laboral “no regular”, en la que se incluyen el teletrabajo, el trabajo temporal a tiempo parcial, el empleo de poca entidad (*geringfügige Beschäftigung*) y nuevas formas de trabajo por cuenta propia y profesiones liberales de carácter temporal y de duración determinada.

La denominación oficial del trabajo temporal –al que en parte se denomina igualmente trabajo en régimen de cesión– es “cesión profesional de trabajadores”. Tiene lugar cuando el empleador cede al traba-

jador a terceros para la realización de un trabajo para obtener un beneficio económico. Los trabajadores y trabajadoras temporales se encuentran en una relación triangular, ya que durante un tiempo determinado trabajan en la empresa a la que han sido cedidos, pero reciben su salario y demás prestaciones sociales de la empresa de trabajo temporal, con la que generalmente han celebrado un contrato de trabajo de duración indeterminada. El trabajo temporal puede cumplir diversas funciones, dependiendo de los intereses en juego: desde la perspectiva de las empresas, los trabajadores y trabajadoras temporales sirven como fuerza de trabajo disponible; desde la óptica de los trabajadores y trabajadores temporales, constituye una posibilidad para evitar el desempleo; desde el punto de vista del mercado laboral, el trabajo temporal puede considerarse una estación intermedia en la integración de los desempleados en una relación laboral de duración indeterminada; además, desde el punto de vista de las cualificaciones, el trabajo temporal es una oportunidad para desarrollar competencias profesionales (véase Wittwer y Münchhausen, 2001).

Desde 1993, el número de trabajadores y trabajadoras cedidos en el marco del trabajo temporal se ha más que triplicado y ha pasado de 121 000 en ese año a 400 000 en 2004 (cuadro 1).

El motivo de estas elevadas tasas de crecimiento es, además del desarrollo coyuntural, la introducción de las agencias de servicio de personal (*Personal-Service-Agenturen* – PSA). El objetivo de la crea-

Cuadro 1. Trabajadores cedidos en Alemania – Promedios

	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje
1994	134 443	109 550	24 893	0,49
1995	165 819	134 646	31 173	0,58
1996	175 798	142 692	33 106	0,64
1997	200 541	161 626	38 915	0,78
1998	245 780	196 258	49 522	0,93
1999	275 838	217 490	58 347	1,04
2000	328 011	252 185	75 826	1,22
2001	341 053	263 985	77 067	1,28
2002	319 299	244 331	74 960	1,22
2003	330 219	253 221	76 997	1,29
2004	385 256	292 394	92 863	1,51

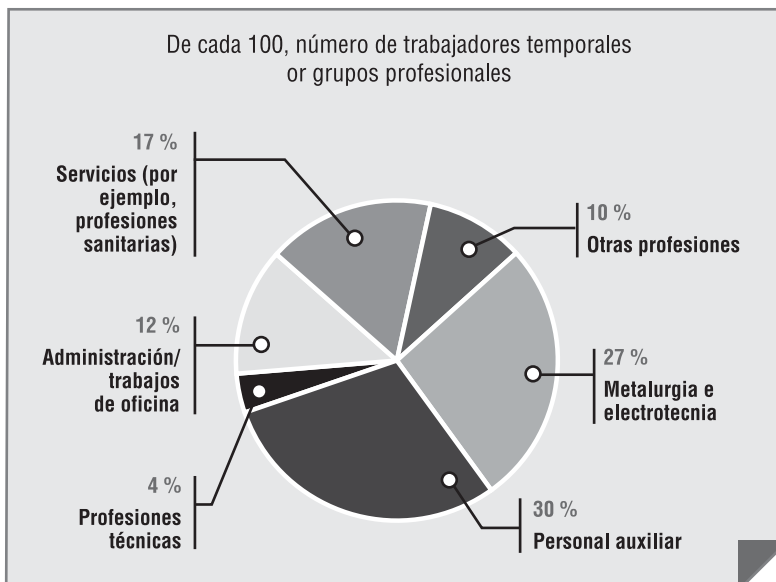
Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo para 2005, Informe 14/05 del Instituto de Estudios sobre el Mercado Laboral y las Profesiones (IAB)

ción de las PSA por parte del Gobierno federal era volver integrar a los desempleados en el mercado de trabajo. El modelo de estas agencias se basa en un sistema de cesión de trabajadores temporales.

El número de trabajadores de las PSA es relativamente reducido en comparación con el número total de trabajadores y trabajadoras temporales. La tasa de trabajadores y trabajadoras temporales representaba un 1,4 % todavía en 2004 sin incluir los empleados de las PSA (véase Jahn, 2005).

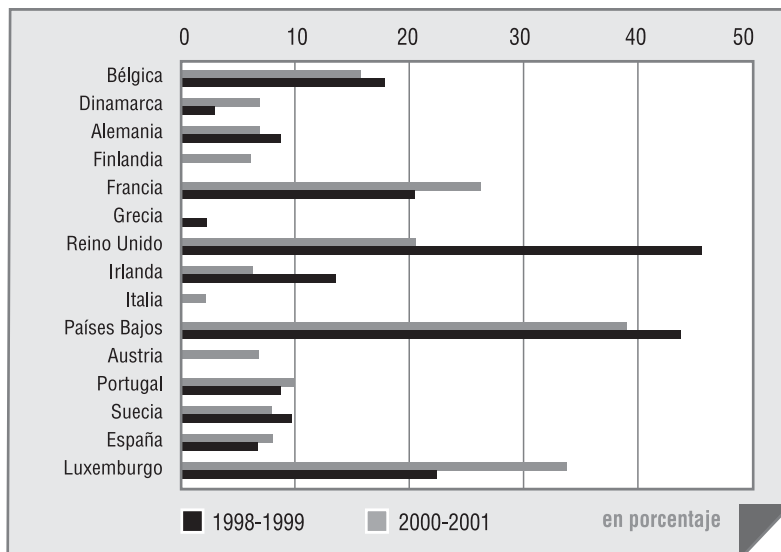
En 2004, la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras temporales fueron cedidos para profesiones de la metalurgia y la electrotecnia (27 %), como personal auxiliar (30 %), en el sector de los servicios (por ejemplo, las profesiones sanitarias) (17 %), en la administración y en trabajos de oficina (12 %), en otras profesiones (10 %) y en profesiones técnicas (4 %).

Figura 1. El trabajo temporal en 2004



No obstante, el trabajo temporal en Alemania es muy inferior a la media internacional. Según Sennett (1998), en los Estados Unidos, el trabajo temporal es el segmento del mercado laboral de mayor crecimiento. En Europa, los países con un mayor porcentaje de trabajo temporal son los Países Bajos (un 4,5 % de 7,2 millones de personas ocupadas) y el Reino Unido (un 4,7 % de 28,1 millones) (véase IAB-Kurzbericht N° 21 / 2002).

Figura 2. **Porcentaje de trabajadores temporales en la Unión Europea**



Fuente: CIETT (2000, 2002), informes nacionales sobre el Informe del IAB

Sobre la necesidad de desarrollar competencias durante el trabajo temporal

Debido a los procesos de cambio en la economía, la tecnología y la sociedad, el desarrollo de competencias entre la población activa resulta cada vez más importante para mantener la empleabilidad de las personas. Las competencias profesionales son capacidades, destrezas y conocimientos que permiten a las personas actuar y reaccionar en situaciones tanto conocidas como nuevas (véase Kauffeld, 2002). La falta de posibilidades para utilizar las competencias propias conlleva el peligro de perderlas (véase Münchhausen, 2007).

El objetivo de desarrollar competencias es promover las competencias profesionales de actuación de la población activa (competencias técnicas, sociales, metodológicas y personales) a fin de poder hacer frente a las complejas transformaciones del entorno y a las exigencias en constante cambio que resultan de dichas transformaciones. Las medidas para desarrollar competencias pueden subdividirse en modalidades formalizadas, como seminarios, rotación de puestos de trabajo y registro de competencias, y modalidades no formalizadas, en las que el aprendizaje en el trabajo ocupa un primer plano, como, por ejemplo, las entrevistas de orientación y refle-

xión, el aprendizaje autodidacta o los círculos de calidad en grupos ⁽¹⁾.

El desarrollo de competencias reviste una mayor importancia para los trabajadores y trabajadoras temporales, ya que se han comprometido a cambiar de lugar de trabajo y, por ende, a cambiar las actividades profesionales, así como el entorno profesional y social. Estos trabajadores se enfrentan con más frecuencia a transformaciones profesionales que a menudo van acompañadas de una sensación de inseguridad (respecto al lugar de trabajo) y una menor lealtad y vinculación con la empresa.

Los trabajadores temporales se enfrentan frecuentemente a una intensificación del trabajo y a mayores premuras, pero apenas se les ofrecen medidas de apoyo a través del desarrollo de competencias en la empresa. La cuestión del desarrollo de competencias para este grupo de trabajadores apenas ha sido objeto de estudio en la investigación sobre la formación profesional en Alemania. Sin embargo, en vista de que las formas temporales de ocupación irán en aumento, es de suma importancia ofrecer asistencia en este aspecto mediante la identificación, análisis y evaluación de las posibilidades de desarrollar competencias en estas nuevas formas de ocupación. El desarrollo de competencias es necesario por el bien de los trabajadores temporales, de las empresas y de la economía en su conjunto (véase Schickler, 2002).

Los resultados de los estudios puntuales realizados hasta ahora confirman que los trabajadores y trabajadoras temporales reciben únicamente un apoyo muy reducido para desarrollar competencias (véase Bernien, 1998). El Instituto para la Investigación de las Oportunidades Sociales (Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO)) de Colonia observó en un estudio de 2001 que apenas se ofrece una formación continua a largo plazo a los trabajadores y trabajadoras temporales. Por lo general, las empresas sólo se interesan por la utilización de su fuerza de trabajo a corto plazo. La lógica de la flexibilización empresarial hace que no se integre a los trabajadores temporales en el desarrollo de competencias o en la formación continua de la empresa a fin de evitar gastos adicionales directos o indirectos. En muchos casos, las empresas carecen de incentivos para ofrecer a los trabajadores y trabajadoras temporales posibilidades de desarrollo de competencias y de formación continua, ya que no está claro a quién corresponderán principalmente los

⁽¹⁾ En este aspecto, el aprendizaje en el lugar de trabajo –por ejemplo, mediante la constitución de estructuras especiales de aprendizaje mediante la combinación de los lugares de trabajo, o la integración de tiempos de aprendizaje en el lugar de trabajo– adquiere cada vez más importancia (véase Baethge y Baethge-Kinsky, 2002).

ingresos y ventajas derivados de ello. Tampoco está claro quién debe asumir su financiación y cuál es la forma adecuada para desarrollar competencias para este grupo de trabajadores (véase Bolder et al., 2005).

En 1998, Baethge y Schiersmann señalaron que el vínculo entre las nuevas relaciones laborales flexibilizadas y los conceptos actuales sobre el desarrollo de competencias constituyen un ámbito fundamental que debe ser investigado.

También en los países europeos se ha descuidado la investigación del tema del desarrollo de competencias para los trabajadores y trabajadoras temporales. Esto es lo que confirman los estudios del Centro Científico para la Investigación de la Formación Profesional y la Enseñanza Superior (Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung) de la Universidad de Kassel, los cuales han elaborado un seguimiento internacional del vínculo entre estas relaciones laborales y del desarrollo de competencias, entre otras cosas, por encargo del programa de desarrollo intitulado “Cultura del aprendizaje y desarrollo de competencias” (*Lernkultur Kompetenzentwicklung*) (véase Le Mouillour, 2002) ⁽²⁾.

Los resultados de la segunda encuesta comunitaria sobre la formación continua (CVTS II – Continuing Vocational Training Survey) ofrecen una sinopsis detallada sobre los aspectos más diversos de la formación continua (formal e informal) en las empresas, si bien no facilitan datos sobre las formas temporales de ocupación y empleo (véase Grünewald; Moraal; Schönfeld, 2003).

Objetivos de los trabajos de investigación

En vista de lo precedente, un proyecto de investigación del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB) tenía por finalidad obtener más conocimientos para dar forma al desarrollo de competencias para trabajadores y trabajadoras temporales.

Para ello debería responderse a la siguiente pregunta: ¿cómo puede utilizarse selectivamente el potencial de aprendizaje que ofrecen los cambios para desarrollar las competencias de la población activa? Un estudio realizado en la Universidad de Bielefeld señaló, de hecho, que muchos trabajadores y trabajadoras tempo-

⁽²⁾ Sin embargo, la CIETT (CIETT 2001) y la Comunidad Europea han definido la formación continua de los trabajadores y trabajadores temporales como una prioridad en el marco de las negociaciones sobre la Directiva relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (véase COM (2002)149 final).

rales consideran que el presunto punto débil del trabajo temporal, a saber, el frecuente cambio de lugar de trabajo, constituye para ellos una ventaja, ya que los cambios y transformaciones les brindan nuevas opciones (véase Wittwer y Münchhausen, 2001). Habría que investigar hasta qué punto puede diseñarse el trabajo temporal para que los trabajadores puedan adquirir cualificaciones en el trabajo y dichas nuevas cualificaciones puedan utilizarse posteriormente con un fin determinado (por ejemplo, la transformación de trabajadores auxiliares en trabajadores especializados). Así pues, el objetivo consistía igualmente en descubrir cómo puede darse transparencia a las competencias adquiridas, ya que ello constituye un requisito indispensable para su reconocimiento.

En resumidas cuentas, los resultados obtenidos deberían ofrecer un punto de partida para dar forma al desarrollo de competencias para los trabajadores y trabajadoras temporales. A su vez, este punto de partida podría utilizarse como fundamento para realizar nuevas encuestas empíricas cuantitativas. Asimismo se ofrecerían puntos de partida transferibles para otras formas de ocupación que se enfrentan a cambios de actividad y transformaciones, como el empleo de duración determinada, los denominados nuevos trabajadores por cuenta propia o el trabajo en proyectos.

Un punto de partida importante para dar forma al desarrollo de competencias de los trabajadores y trabajadoras temporales podrían ser los planteamientos en los que el proceso de trabajo se entiende como proceso de aprendizaje (aprendizaje en el trabajo).

Las cualificaciones iniciales y los antecedentes educativos de los trabajadores y trabajadoras temporales ejercen una influencia decisiva sobre los procedimientos e instrumentos de desarrollo de competencias, ya que las empresas hacen una clara distinción entre la denominada plantilla fija y los trabajadores temporales a la hora de promover el desarrollo de competencias.

A continuación se presentan los resultados del proyecto de investigación del BIBB.

Sobre los resultados de los estudios realizados hasta ahora

Monografías realizadas en los Países Bajos y Francia

En el marco del proyecto de investigación del BIBB, se investigó la forma en que se diseña el desarrollo de competencias para trabajadores y trabajadoras temporales en los Países Bajos y en Francia, así como las experiencias así obtenidas. Para ello se utilizaron entrevistas basadas en un manual en empresas de trabajo temporal y en las empresas que emplean a los trabajadores de éstas y permiten igualmente el desarrollo de sus competencias. Los resultados se evaluaron por medio del análisis cualitativo de contenidos de Mayring (2003).

La situación en los Países Bajos resulta interesante en la medida en que el trabajo temporal está más extendido cuantitativamente y goza de un mayor reconocimiento social que en Alemania. Ser trabajador temporal parece “más normal” en ese país. No obstante, las actividades sobre el desarrollo de competencias entre la población activa sólo existen desde hace dos años (véase Münchhausen, 2007).

Una característica destacada del mercado neerlandés de trabajo temporal es que más del 40 % de los trabajadores y trabajadoras temporales siguen asistiendo a la escuela (véase www.abu.nl). Por ello, este grupo de personas no está forzosamente interesado en obtener una cualificación. Casi el 75 % de los trabajadores y trabajadoras temporales tienen menos de 35 años, es decir, que se trata de su primer o segundo empleo. La duración media de los contratos con las empresas de trabajo temporal es de 155 días.

Estos datos revisten importancia para la cuestión del desarrollo de competencias. Mediante un nuevo convenio colectivo, en 2004 se inició la creación de un presupuesto personal de formación continua a través de un fondo. Este presupuesto se acumula a lo largo de un máximo de tres años; cada año se añade un 1 % del salario anual (es decir, un 3 %), que las empresas de trabajo temporal deben pagar al fondo. Cuanto más tiempo se ha trabajado para una empresa de trabajo temporal, mayor es la cuantía del presupuesto para formación continua.

Dos aspectos resultan decisivos. En primer lugar, se trata de un instrumento para que cada trabajador temporal pueda reclamar una formación continua o recuperar el dinero. En segundo lugar, es un estímulo para que las empresas inviertan el dinero en sus propios trabajadores temporales o en la formación continua de éstos, ya que de todos modos deben pagarlo.

Sin embargo, este proceso sólo comienza tras un período de empleo de 182 días (modelo por fases), es decir, más allá de la duración media de los contratos. Anteriormente, los trabajadores temporales no tenían derecho a la formación continua. Sin embargo, faltan medidas para apoyar y motivar a los trabajadores y trabajadoras temporales (al tratarse de grupos alejados de la educación), ya que los participantes pueden decidir libremente sobre su aplicación.

En los Países Bajos también se realizan cada vez más actividades en relación con el reconocimiento y certificación de las competencias adquiridas durante los períodos de trabajo. Se desarrollan procedimientos e instrumentos para el registro y evaluación de las competencias adquiridas mediante el aprendizaje en el trabajo (véase www.cinop.nl). Sin embargo, los diferentes períodos de empleo de los trabajadores temporales en las empresas de destino apenas han sido objeto de reconocimiento hasta ahora.

El estudio sobre el trabajo temporal en Francia fue realizado en colaboración con el Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, con sede en Marsella). Los datos proceden fundamentalmente de estudios teóricos y del tratamiento empírico de la bibliografía existente en Francia. Asimismo, una serie de expertos realizaron entrevistas con representantes del sector del trabajo temporal. En el marco del estudio se obtuvieron los siguientes resultados:

El número de trabajadores temporales en Francia, destinados ante todo al sector industrial, pasó de aproximadamente 250 000 en 1996 a 750 000 en 2000, lo que representa un porcentaje del 2,5 %.

En 2004, la duración media de estas relaciones laborales de carácter temporal fue de 13 días (tanto la duración de la cesión a la empresa de destino, como la duración del empleo en la empresa de trabajo temporal).

Los trabajadores y trabajadoras temporales son relativamente jóvenes, pues más de la mitad de ellos tiene menos de 30 años y casi tres cuartas partes son hombres. En 1998, casi una tercera parte de los trabajadores temporales carecía de un título de formación profesional (31 %).

Los trabajadores y trabajadoras temporales prestan sus servicios ante todo en el sector de la construcción y en la industria. Normalmente se aplica el principio de igualdad de trato, según el cual los trabajadores temporales reciben la misma remuneración que la plantilla fija. Además, cada trabajador o trabajadora temporal recibe lo que denomina un "plus de precariedad" del 10 % del salario, como indemnización por la precariedad de la relación laboral.

La ley obliga a las empresas francesas con más de nueve empleados a dedicar un porcentaje determinado del salario bruto (desde 2004 es un 1,6 %) para financiar la formación profesional continua. En el sector del trabajo temporal, los interlocutores sociales han acordado una contribución superior: un 2 %. Lo que quiere decir que en Francia, al igual que en los Países Bajos, se intenta garantizar la formación continua de los trabajadores temporales por medio de disposiciones legales o convenios colectivos.

Según los datos derivados de las declaraciones fiscales y procesados por el Céreq, un 25 % de todos los trabajadores y trabajadoras temporales participaron en medidas de formación continua en 2002. La duración media de estos cursos fue de 28 horas. En 2004, un 59 % de los participantes recibieron formación en el sector del transporte o la gestión de existencias.

Aparte de estas posibilidades formales de formación continua, cada vez se difunden más los planteamientos basados en pautas informales para el desarrollo de competencias. La “Ley sobre la modernización social”, adoptada en 2002, y el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas contemplado en ella reviste una especial importancia en el sector del trabajo temporal, pues el cambio periódico de lugar de trabajo, de profesión y de entorno de trabajo fomenta competencias que deben reconocerse por medio de certificados. Así, por ejemplo, la empresa de trabajo temporal Adecco ha desarrollado en colaboración con la AFPA, la Asociación Profesional para la Educación de Adultos un “Pass competences”, con el cual los trabajadores temporales tienen la posibilidad de adquirir cualificaciones reconocidas a través de su experiencia profesional.

A pesar de este prometedor planteamiento, no podemos olvidar que también en Francia, al igual que en los Países Bajos, el registro y reconocimiento de las competencias adquiridas de modo informal en el trabajo, es decir, por medio de la experiencia laboral, apenas están dando sus primeros pasos (véase Möbus, 2007, pág. 223 y sigs.). No obstante, queda de manifiesto que las futuras oportunidades del desarrollo de competencias en el trabajo temporal radican en dicho registro y reconocimiento. Otro factor que no debe olvidarse es que el sistema educativo formal no prepara a un número suficiente de personas cualificadas y es necesario hacer frente a la falta de personal especializado que se prevé mediante formas alternativas para adquirir cualificaciones.

Encuesta entre las empresas de trabajo temporal

Aparte de las monografías sobre estos dos países vecinos ya mencionadas, en el marco del proyecto de investigación del BIBB en Alemania se realizó una encuesta entre las empresas de trabajo temporal para averiguar las actividades y posibilidades de la formación continua en dicho sector. A fin de cuentas se trata de empresas de trabajo temporal que se dedican comercialmente a la cesión de trabajadores. Como preparación de la encuesta primero:

- se elaboró mediante comparación y depuración de diversas fuentes de información una base de datos especial de direcciones de empresas de trabajo temporal que se importó al software de la encuesta,
- se desarrolló el instrumento de la encuesta,
- se transfirió al software de encuestas CATI desarrollado por IES (véase más abajo), y
- se realizó un ensayo previo.

Para realizar la encuesta en las empresas se consideró necesario realizar un análisis cuantitativo diferenciado de las intervenciones y actividades en el trabajo temporal. Los estudios realizados hasta ahora están divididos únicamente por grupos profesionales de orden superior; sin embargo, para la cuestión del desarrollo de competencias se requiere una descripción mucho más diferenciada. Ésta se llevó a cabo por medio de un trabajo de investigación encargado a una entidad externa.

Para ello el IES Hannover (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung – Instituto de Planificación del Desarrollo e Investigación de Estructuras – de la Universidad de Hannover) llevó a cabo una encuesta telefónica (CATI – *Computer Aided Telephone Interview*) sobre los temas antes mencionados. En total se efectuaron 365 entrevistas telefónicas con representantes de empresas de trabajo temporal. Aproximadamente un 45 % de estas empresas da empleo a entre 1 y 49 trabajadores, un 48 % contrata a entre 50 y 249 trabajadores y únicamente un 7 % emplea a más de 250 trabajadores.

La encuesta representativa entre las empresas de trabajo temporal en Alemania revela amplia información sobre la estructura del trabajo temporal y el desarrollo de la formación continua. A continuación se resumen y evalúan los resultados de la encuesta.

La mayoría de las empresas dedicadas al trabajo temporal son pequeñas y medianas empresas que emplean a entre 10 y 99 trabajadores y cuya principal actividad comercial por lo general es la cesión de trabajadores. Otros ámbitos comerciales son las actividades conexas, como la selección directa de personal y servicios

de asesoramiento y organización para empresas. Además operan en otros sectores muy diversos, como la industria, los centros de llamadas o los servicios informáticos. Dos terceras partes de las empresas de trabajo temporal son sociedades independientes. En su mayoría operan en su entorno cercano.

El sector económico más activo es, con diferencia, la industria de la transformación, con profesiones que requieren haber finalizado una formación profesional o que no requieren un título profesional. Ello explica que la gran mayoría de los empleados del sector del trabajo temporal sean de género masculino y que el título profesional más frecuente sea la formación profesional en una empresa o un establecimiento de formación profesional. Por lo demás, una gran parte de los trabajadores carece de título profesional. La mayoría de los trabajadores de este sector se encontraban en desempleo anteriormente, pero parece que el trabajo temporal tampoco carece de atractivos para algunos empleados que están obligados a cotizar a la seguridad social. El grupo de edad más representado es el formado por personas de 25 a 40 años. La mayoría de los trabajadores temporales tienen un contrato de trabajo de duración indeterminada y han trabajado durante un año o más en la empresa. Trabajan en las empresas de destino durante períodos que van sobre todo desde uno hasta seis meses y desde medio año hasta dos años. La duración de la cesión se corresponde generalmente con su nivel de cualificación.

De acuerdo con la gran importancia de la industria de la transformación, las profesiones más frecuentes son de tipo industrial y técnico, seguidas por actividades auxiliares no precisadas, las profesiones comerciales y los servicios personales y sociales. Un examen más minucioso de las profesiones indica que existen empresas de trabajo temporal sumamente especializadas, que prestan sus servicios casi exclusivamente a un sector único, así como empresas que abarcan un amplio espectro de profesiones.

Las actividades mencionadas con más frecuencia por las empresas de trabajo temporal se realizan en la industria de la transformación y exigen una formación profesional de doble vía o no requieren un título profesional. En el ámbito técnico industrial, los trabajadores realizan sobre todo labores de ajustador, como soldadura, tornado y fresado, realizan instalaciones (eléctricas) y efectúan trabajos de pintura y en almacenes. Las actividades más frecuentes en el ámbito comercial son las contables, de encargado y de secretaría. Entre las actividades auxiliares y de aprendizaje no precisadas más frecuentes, se encuentran los trabajos de almacén y en maquinaria. El ámbito de los servicios personales y

sociales desempeña un papel relativamente reducido en el trabajo temporal, por lo que las empresas mencionaron muy pocas actividades pertenecientes a este ámbito. Las actividades más frecuentes en él son las actividades telefónicas, en la cocina y de cuidados.

Si bien las tareas y actividades de una tercera parte de los trabajadores temporales cambian a lo largo de su estancia en la empresa, a menudo para realizar actividades más exigentes, independientes y amplias, parece que ello no se debe a un desarrollo selectivo de las competencias en las empresas de trabajo temporal. Esto queda de manifiesto porque la formación profesional continua de su personal tan sólo desempeña una función importante en una cuarta parte de ellas. En su conjunto, los resultados relativos a la formación continua son sumamente contradictorios.

Si bien las empresas registran sobre todo las competencias adquiridas en el proceso de trabajo y, con menos frecuencia, en el entorno privado, no las promueven ni utilizan de forma selectiva. De este modo, en el marco del desarrollo del personal —que sólo está presente en la mitad de las empresas aproximadamente—, rara vez se utilizan instrumentos como la documentación y reconocimiento de las competencias adquiridas. Hay muy pocas empresas en las que las actividades externas desempeñen un papel importante para las intervenciones de sus trabajadores.

La formación continua tiene lugar sobre todo en los períodos en que los trabajadores no han sido cedidos a otras empresas. Los contenidos técnicos son sin duda el tema principal de las actividades de formación continua. La participación en cursos de formación continua en las empresas de destino tiene lugar muy pocas veces o nunca.

Las preguntas relativas a las actividades fueron un fundamento central de la encuesta, que se realizó con la finalidad de derivar planteamientos para fomentar el desarrollo de competencias en el trabajo temporal. Sin embargo, los encuestados mostraron muy poca disposición a responder a este respecto. Además, eran poco precisas y extensas. Los motivos de ello no pueden exponerse de forma concluyente aquí. Sin embargo, cabe suponer, por una parte, que residen en el propio instrumento de la encuesta, que era sumamente amplio y estaba formado por un gran número de preguntas, lo que puso a prueba la paciencia o el tiempo disponible de los encuestados. Por otra parte, varios elementos indican que residen en la propia selección de los encuestados (sujetos característicos). La falta de tiempo, la incompreensión de la finalidad de las preguntas, la falta de voluntad para reflexionar sobre ellas o incluso el simple desconocimiento probablemente hayan sido obstáculos para

responder a la pregunta sobre las actividades. Numerosos factores indican que los encuestados no conocen o sólo conocen de forma limitada las distintas actividades de sus empleados y que éstas no han constituido un tema importante para ellos hasta ahora. Esto viene a confirmar que el desarrollo selectivo de competencias representa más bien una excepción en el sector del trabajo temporal.

A pesar de los resultados algo insatisfactorios sobre las actividades de los trabajadores temporales, con esta encuesta fue posible obtener una amplia visión de conjunto sobre la estructura del trabajo temporal. Los resultados confirman que las empresas todavía aprovechan muy poco el desarrollo de competencias y apenas lo toman en consideración.

Encuesta entre los trabajadores y trabajadoras temporales

Por medio de otra encuesta, esta vez entre los trabajadores temporales, se intentó averiguar su óptica subjetiva sobre las dos vías que conformaban la encuesta, a saber, la formación continua y las actividades. Un grupo de investigadores de la cátedra de psicología económica y social de la Universidad Friedrich-Alexander de Erlangen-Nürnberg entrevistó a un total de 433 trabajadores y trabajadoras temporales mediante un cuestionario fuera de línea y en línea.

En relación con las actividades ejercidas, se registraron notables diferencias por lo que respecta al potencial de aprendizaje y a la promoción de la personalidad de las actividades realizadas. Los criterios utilizados para ello fueron la variedad del trabajo, la posibilidad de influencia o margen de maniobra, la complejidad de los requisitos y la carga de trabajo.

En el marco de una encuesta a escala nacional en Alemania se estudiaron por primera vez las verdaderas posibilidades formales e informales para desarrollar las competencias de los trabajadores y trabajadoras temporales en ese país. La muestra refleja bastante bien el conjunto de los trabajadores y trabajadoras temporales, y puede considerarse muy representativa de estos trabajadores en Alemania.

Tan sólo una pequeña parte de los trabajadores y trabajadoras temporales recibió ofertas formales de formación continua. Estas ofertas se limitaban generalmente a las instrucciones de seguridad obligatorias para trabajadores temporales del sector industrial y del sector de la metalurgia y la electrotecnia, a la entrega de material informativo o a la financiación de cualificaciones complementarias (por ejemplo, el permiso para conducir carretillas elevadoras). Las empresas de destino tendían a ofrecer un mayor

número de cursos de formación continua que las empresas de trabajo temporal. Generalmente, estos cursos estaban directamente relacionados con los requisitos específicos del trabajo, de modo que los cursos de ventas, producción y sobre otros procedimientos de producción o fabricación ocupaban un primer plano.

Un examen más detenido de las actividades laborales en la empresa de destino mostró que los trabajadores y trabajadoras temporales disfrutaban de muy poca variedad y margen de maniobra en sus puestos de trabajo. Sin embargo, resulta sorprendente que la carga de trabajo en la empresa de destino se considerara más bien reducida.

A pesar de esta forma de organizar el trabajo que fomenta tan poco el aprendizaje y de la escasa oferta de cursos formales de formación continua, los trabajadores y trabajadoras temporales concedían un gran valor a los conocimientos aprendidos en el marco de sus actividades. La valoración general del trabajo temporal refleja igualmente que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras temporales pudieron mantener o ampliar sus capacidades gracias al trabajo temporal y una gran parte de ellos recomendaría el trabajo temporal.

Del conjunto de estos resultados, destacan especialmente cuatro aspectos, que subrayan la importancia que tiene la adquisición de competencias para los trabajadores temporales.

Adquisición de competencias y fuentes de aprendizaje

El aprendizaje en el proceso de trabajo puede comprender la adquisición de destrezas especializadas, así como el desarrollo de competencias multidisciplinares. Estas últimas ocupan un primer plano entre los trabajadores y trabajadoras temporales encuestados. De este modo, más del 70 % de los encuestados consideran que una de las ventajas fundamentales del trabajo temporal consiste en poder integrarse rápidamente en nuevas actividades y un 66 % pudieron desarrollar aún más su capacidad para adaptarse a los cambios de situación. Más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras temporales considera que ha desarrollado algunos aspectos de la interacción social activa, como, por ejemplo, la capacidad para “abordar a personas” o la “facilidad para formular preguntas y buscar información”. En la figura siguiente se muestran las distintas capacidades y el porcentaje de aquellos encuestados que experimentaron un mayor desarrollo de éstas.

Figura 3. **Capacidades que pudieron desarrollarse a través del trabajo temporal**



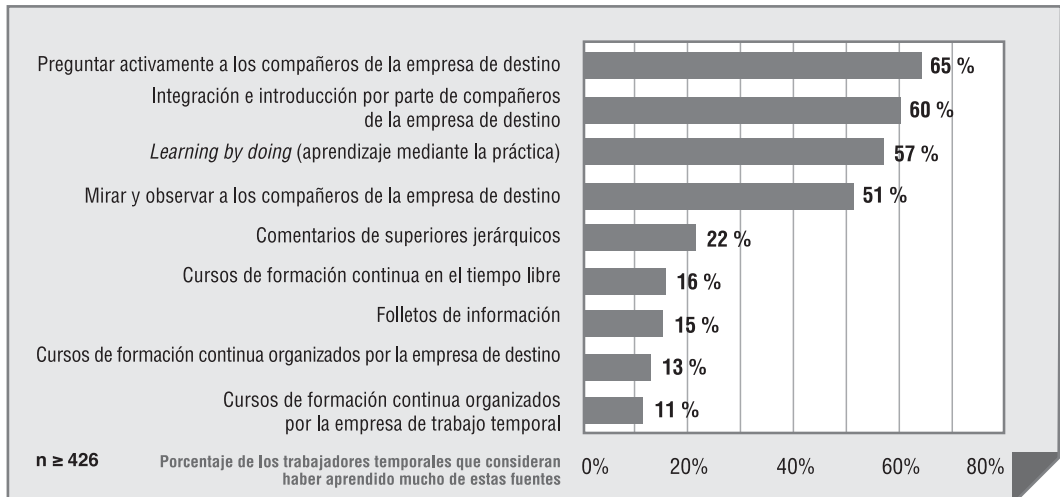
Fuentes de aprendizaje

Al parecer, las competencias sociales y metódicas desempeñan un papel fundamental en el trabajo temporal para adquirir y desarrollar capacidades y destrezas. Este hecho se refleja cuando se pregunta a los trabajadores y trabajadoras temporales sobre las correspondientes fuentes de aprendizaje (véase la figura a continuación). Un 65 % de los trabajadores y trabajadoras temporales indicaron que una fuente importante de su aprendizaje era preguntar activamente a sus compañeros y compañeras de la empresa de destino.

No fue posible distinguir subdimensiones de contenido, es decir, los diversos ámbitos de capacidad estaban íntimamente relacionados entre sí y los trabajadores y trabajadoras temporales tendían a experimentar una evolución en casi todos los ámbitos o bien tan sólo una pequeña evolución en todos los ámbitos.

Los trabajadores y trabajadoras temporales estiman haber aprendido más de las fuentes informales de aprendizaje que de las ofertas formales de formación continua organizadas por la empresa de destino o la empresa de trabajo temporal. Sin embargo, cabe señalar que tan sólo unos cuantos trabajadores y trabajadoras temporales pudieron participar en ofertas formales de formación continua. Por ello, la reducida valoración de lo aprendido en los cursos formales de formación continua se debe a que no recibieron ofertas y no a una baja valoración de la eficiencia de los cursos de formación continua. En particular, el contacto con los compañeros de la

Figura 4. **Valoración de lo aprendido a través de diversas fuentes de aprendizaje y de la formación continua**



plantilla de la empresa de destino parece desempeñar un destacado papel para el aprendizaje en el trabajo temporal, al igual que el aprendizaje por la práctica “Learning by doing”.

Evaluación general del trabajo temporal por parte de los trabajadores y trabajadoras temporales

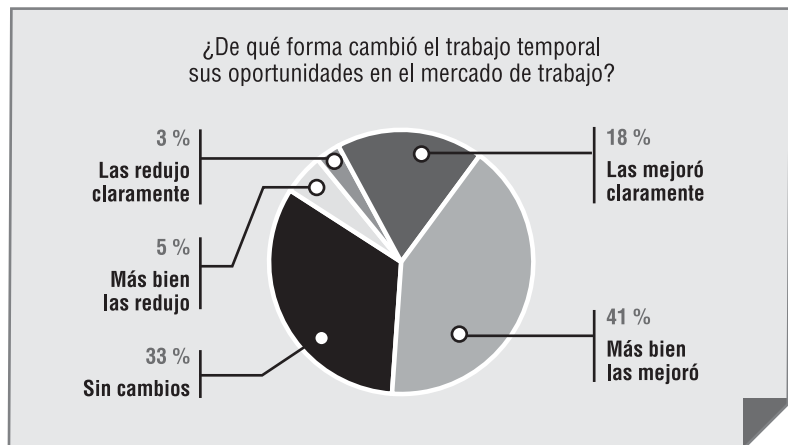
Al pedir a los trabajadores y trabajadoras temporales que valoraran en general el trabajo temporal, un 51 % de los candidatos recomendaron el trabajo temporal como forma de empleo. Un 42 % recomendaron este trabajo con condiciones y un 7 % no pudieron recomendar esta forma de empleo desde su perspectiva. Más de la mitad de los encuestados señalaron que pudieron especializar o ampliar sus capacidades, aunque para un 23 % no se produjo ninguna evolución de sus capacidades; asimismo, un 8 % de los trabajadores y trabajadoras temporales estiman haber perdido capacidades durante el trabajo temporal (véase la figura siguiente).

La capacidad de trabajo y la empleabilidad está estrechamente relacionada con el desarrollo de capacidades y destrezas. Si consideramos la valoración de las oportunidades en el mercado de trabajo, casi un 60 % de los trabajadores y trabajadoras temporales estiman que sus oportunidades aumentaron. Una tercera parte de los encuestados no observó cambio alguno en su empleabilidad y un 8 % indicó que sus oportunidades en el mercado de trabajo habían empeorado (véase la figura anterior).

Figura 5. **Evolución de las capacidades y destrezas durante el trabajo temporal**



Figura 6. **Desarrollo de oportunidades en el mercado de trabajo**



El desarrollo de competencias de los trabajadores y trabajadoras temporales parece residir ante todo en la capacidad de adaptación a distintos contextos de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras temporales representan empleados “flexibles” que han desarrollado estrategias para adaptarse una y otra vez a nuevos contextos de trabajo.

Perspectivas para el futuro

El desarrollo de competencias en el trabajo temporal es un importante tema de debate y reflexión no sólo en Alemania. Aparte de las posibilidades que ofrece la formación continua formal, las oportunidades de desarrollo de competencias en el trabajo temporal residen, como se ha indicado, en el propio trabajo, pues las distintas actividades realizadas abren a los trabajadores temporales posibilidades muy variadas para seguir desarrollando sus competencias, a condición de que existan condiciones generales y de trabajo que promuevan el aprendizaje. Para ello es necesario igualmente que los trabajadores sean cedidos y utilizados de tal forma que realicen actividades que permitan el desarrollo de sus competencias.

Los aspectos mencionados en el presente artículo deberían ser objeto de un análisis científico y empírico más detenido para mostrar conceptos para el desarrollo de competencias. En dicho análisis deben tener una mayor participación, sobre todo las empresas de destino y los trabajadores temporales. Las experiencias obtenidas en el marco de los acuerdos de cualificación en países vecinos, en particular los ejemplos neerlandés y francés, deberían integrarse en los planteamientos alemanes.

Los convenios colectivos alemanes vigentes no contemplan acuerdos en materia de formación continua. A fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje en el creciente mercado del trabajo temporal, podría estudiarse la posibilidad de destinar un determinado porcentaje de los salarios a un fondo de formación continua. Esto es lo que recomienda igualmente la comisión de expertos "Financiación del aprendizaje permanente" (www.lifelonglearning.de).

Sin embargo, acordar una cantidad determinada no es suficiente, como lo indica el ejemplo de los Países Bajos. Más bien deben acordarse medidas de acompañamiento y apoyo para los actores y, al mismo tiempo, aplicarse modelos de incentivos para la participación y el desarrollo de competencias.

Los resultados de los diversos estudios del proyecto de investigación del BIBB ponen de relieve las posibilidades que ofrece el trabajo temporal, en particular para el desarrollo de competencias en el proceso de trabajo. Puesto que este proyecto de investigación no incluye un estudio de exploración, no podemos mencionar aquí ninguna recomendación de actuación. Sin embargo, hemos podido señalar que las competencias adquiridas de modo informal y su correspondiente, registro, reconocimiento y certificación deberían ser objeto en el futuro de un mayor número de estudios científicos y empíricos por medio de proyectos modélicos. Las necesidades

futuras de investigación y actuación pueden determinarse, por ejemplo, a través de las siguientes preguntas dirigidas a la investigación: ¿Qué instrumentos concretos son los adecuados para registrar y evaluar las competencias del trabajo temporal? ¿De qué forma pueden cederse a los trabajadores y trabajadores temporales teniendo más en cuenta el desarrollo de competencias? ¿De qué forma pueden las empresas de trabajo temporal diseñar la futura labor de cualificación? ¿Cómo pueden las empresas de destino tener una mayor participación en la labor de cualificación o bien cómo puede diseñarse la relación entre las empresas de destino y las empresas de trabajo temporal por lo que se refiere al desarrollo de competencias? ¿Cómo puede establecerse una relación más estrecha entre los modelos del desarrollo de competencias organizado de modo formal (como, por ejemplo, los cursos de formación continua) y el desarrollo informal de competencias en el trabajo? ¿Hasta qué punto resulta conveniente y viable en Alemania establecer un fundamento para la formación continua por medio de disposiciones legales, convenios colectivos o un fondo, como en Francia y los Países Bajos?

Bibliografía

- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. Arbeit – die zweite Chance: zum Verhältnis von Arbeiterfahrungen und lebenslangem Lernen. In *Kompetenzentwicklung 2002: auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur*. Berlin: Quem, 2002, p. 69-140.
- Baethge, M.; Schiersmann, C. Prozeßorientierte Weiterbildung: Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In *Kompetenzentwicklung '98: Forschungsstand und Forschungsperspektiven*. Berlin: Quem, 1998, p. 15-87.
- Bellmann, L.; Promberger, M.; Theuer, S. Leiharbeit in der Praxis: nach wie vor kein Hit. *IAB-Forum*, 2005, N° 1, p. 20-27.
- Bergmann, B.; Pietrzyk, U. Lernanforderungen von Arbeitsaufgaben und Kompetenzentwicklung. *Arbeit*, 2000, Vol. 9, N° 1; p. 40-53.
- Bernien, M. Lebenslange Anpassung statt lebenslange Anstellung. *Quem-Report*, 1998, N° 52, p. 31-39
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen: Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen*. Bonn: BIBB, 2002.
- Bolder, A.; Naevecke, S.; Schulte, S. *Türöffner Zeitarbeit: Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.
- Galais, N. *Anpassung bei Zeitarbeitnehmern: eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens*. Nürnberg: Mielentz-Verlag, 2003.
- Galais, N.; Moser, K.; Münchenhausen, G. Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit. In *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen*. Bonn: BIBB, 2007.
- Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (eds.). *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*. Bonn: BIBB, 2003.
- Hecker, U. Berufswechsel: Chancen und Risiken: Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 2000, N° 4, p. 12-17
- Jahn, E. Was macht den Unterschied?: Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. *Industrielle Beziehungen*, 2005, N° 12, p. 393-423.
- Jahn, E.; Rudolph, H. Zeitarbeit Teil II: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa, *IAB-Kurzbericht*, 2002, N° 21, p. 1-9.
- Jahn, E.; Wolf, K. Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. *IAB-Kurzbericht*, 2005, N° 14, S. 1-8.

- Kauffeld, S. Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR): ein Beitrag zur Kompetenzmessung, In U. Clement / R. Arnold (eds.). *Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung*, 2002, p. 131–151.
- Kohli, M. Institutionalisation und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In Brock, D. et al. (eds.): *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel: Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß*, 1989, p. 249-278
- Lauterbach, W.; Sacher, M. Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2001, Vol. 53, N° 2, p. 258-282.
- Le Mouillour, I. *Internationales Monitoring im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“: Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit: Statusbericht 4*. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, 2002.
- Mayring, P. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 2003.
- Möbus, M. Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich: Ansätze und Instrumentarium. In Münchenhausen, G. (ed.): *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen*, 2007, p. 223-245.
- Münchenhausen, G. Weiterbildung in der Zeitarbeit. *HR-Services: die Welt der Personaldienstleistungen*, 2005, N° 4, p. 19-22.
- Münchenhausen, G. (ed.). *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen*. Bonn: BIBB, 2007.
- Prümper, J. et al. KFZA: Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1995, N° 39, p. 125-132.
- Schäfer, H. *Ende des Normalarbeitsverhältnisses?* Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2001.
- Sauter, E. Weiterbildung als Lern-, Such- oder Arbeitsprozeß. *Quem-report*, 1998, N° 52, p. 119-126
- Schickler, W. Kompetenzentwicklung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. In *Kompetenzentwicklung 2002*. Berlin: QUEM, 2002, p. 473-503.
- Schulze Buschoff, K.; Rückert-John, J. *Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung*. Berlin: WZB Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, 2000.
- Seidel, S.; Münchenhausen, G. Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In Münchenhausen, G. (ed.). *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen*. Bonn: BIBB, 2007.

- Sennett, R. *Der flexible Mensch: die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verlag, 1998.
- Vogel B. (ed.). *Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA Verlag, 2004.
- Statistisches Bundesamt. *Leben und Arbeiten in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2000*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2001.
- Statistisches Bundesamt. *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2003.
- Wagner, A.; Gensior, S. Zukunft der Arbeit. In *Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der beruflichen Bildung*. Berlin, 1999, p. 51-82.
- Weinkopf, C. Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung. In Vogel, B. (ed.). *Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, 2004, p. 10-33.
- Willke, G. *Die Zukunft der Arbeit*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 1998.
- Wilkens, I. Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden. In *Bundesarbeitsblatt*, 2005, N° 11, p. 18-25
- Wittwer, W.; Münchenhausen, G. Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. *Personalwirtschaft*, 2001, N° 6; p. 62–68.
- Wittwer, W.; Reimer, R. Biografie und Beruf: zur Neubestimmung eines tradierten Verhältnisses. In Clement, U.; Arnold, R. (eds.). *Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung*, 2002, p. 169-188.