

Las denominaciones de las ocupaciones

JESUS EMILIO CASTAÑEDA P.*

RESUMEN

El propósito de este artículo, es mostrar al lector, la forma como en nuestro ámbito existen diversos factores que han permitido la proliferación de maneras de llamar las ocupaciones.

Aspectos regionales, la tradición, clases de organización, situaciones romáticas, adjetivización de los cargos, peyorización; son entre otras, razones que han generado la creación de serie de sinónimos, de las ocupaciones, objeto de estudio de la sociología del trabajo y de la administración de los recursos humanos.

Por último, se presentan algunas alternativas que pueden normalizar esta "situación", creando un lenguaje único en el mundo de las ocupaciones o generando los instrumentos que homologuen los diferentes términos posibilitando la transparencia en los mercados de trabajo.

INTRODUCCION

En el desarrollo de una nación y para atender las necesidades de su población, surgen diversos tipos de actividades económicas y diversas formas de organización del trabajo. La estructura ocupacional se comporta como un sistema en el que continuamente desaparecen ocupaciones por obsolescencia, otras se fusionan dependiendo de la división del trabajo y surgen otras como producto de las nuevas tecnologías o apertura a nuevas actividades en las que la economía colombiana no tiene tradición y que incorpora novedosos procesos productivos.

Denominar significa determinar un nombre a una ocupación, por tanto cuando se adelanta un estudio del trabajo, el analista debe asignar la **denominación** de la ocupación estudiada, correlacionándola con el proceso, las máquinas, equipos, herramientas, insumos que se usan o generan, como acción de la aplicación de la fuerza de trabajo. La ocupación es "una serie de empleos similares (porque tiene el mismo valor o la misma serie restringida de valores para cada una de las variables que sirven para describir el empleo y que se han seleccionado como adecuadas para definir las ocupaciones)"¹. El empleo es una serie de tareas relacionadas entre si que:

- a. Por razones técnicas o de organización aparecen reunidas, en el sentido de que una misma persona posea o adquiera mediante formación la serie de conocimientos prácticos necesarios para realizarlas.

* Profesor Administración de Recursos Humanos EAN
Homólogo Colombiano en Gestión de Empleo Misión de Cooperación Técnica de España
Funcionario de la Dirección General de Empleo
Administrador Público ESAP
Especializado en Administración Pública ESAP

- b. Puedan ser realizadas por una misma persona en el tiempo disponible.
- c. Se ejecuta a cambio de remuneración, beneficios o ventajas familiares de algún tipo. Puede decirse pues que toda persona contratada para realizar un trabajo tiene un empleo².

En los países desarrollados existen clasificaciones nacionales de ocupaciones, donde empleadores, sindicatos, instituciones gubernamentales, tienen criterios unificados sobre las denominaciones de las ocupaciones, contenidos, requisitos y requerimientos para el desempeño de las mismas. Lo anterior permite la transparencia del mercado y permite intermediar laboralmente, generar programas de capacitación profesional ocupacional muy acordes a las necesidades reales de los mercados de trabajo, toda vez que tienen un mismo lenguaje.

**La primer Clasificación Internacional
Uniforme de Ocupaciones (CIUO)
fue publicada por la
Organización Internacional del Trabajo OIT
en 1958.
Una segunda versión revisada
apareció en 1968.**

En el ámbito colombiano y latinoamericano existe diversas maneras de denominar las ocupaciones. Cuando a una misma ocupación se le denomina de diferentes formas o maneras, estamos ante los sinónimos ocupacionales.

Es interesante determinar qué factores influyen para que indistintamente a una misma ocupación se le llame de múltiples formas:

- **Regionalismo:** En cada provincia se generan vocablos propios de cada región; en el departamento del Valle al **conductor** se le denomina **motorista**, en el departamento del Quindío al **mensajero** se le llama **domicilio**.
- **Traducción:** A la persona que adelanta las tareas domésticas se acostumbra a llamarla **sirvienta**, con todas las implicaciones de las relaciones señor-siervo del modelo de producción feudal.
- **Clase de Organización:** En las organizaciones militares al encargado de las diligencias administrativas se le otorga el título ocupacional de **estafeta**, al interior de las instituciones bancarias sue-

le llamarse **patinador**.

- **Aspectos Románticos:** Al **celador** se le suele llamar **sereno**; al **mensajero**, **palomo**.
- **Adjetivización de los Cargos:** Entre las políticas de personal se acostumbra en términos motivacionales, llamar por ejemplo a los vendedores como **promotores de ventas**, **asesores en ventas**, **representantes de ventas**. Se les entrega tarjetas, se les dota de maletines y capacita en técnicas de ventas para que invadan el mercado. Esto alimenta el ego, pero en términos salariales la remuneración permanece constante.
- **Peyorización de los Cargos:** Cuando se ridiculiza a las personas que ejercen determinadas ocupaciones. Al **constructor** se denomina como **ruso**; a la **encargada de asuntos domésticos** se le llama **guisa**.

En la novela "El Flecha" de David Sánchez Juliao, se menciona como el deseo de juventud de la zona, consiste en desempeñar ciertas ocupaciones así: "Portero del Junior", "Lanzador de la Selección Colombia", "Guacharaquero de Alejo Durán", "Contrincante de Pambelé", "Cantante de los Hermanos Martelo". Contrariamente existe una serie de ocupaciones que sólo las desempeñan los blancos a no ser que se quiera desenvolver en uno de esos oficios de rebusque como: Carpintero, latonero, albañil, vendedor de malboro, minorista de kent, portero, chancero, vendedor de maní, mandadero, vendedor de tintos, empalmador, lancharo; oficios en los cuales según El Flecha, sólo se gana para entretener el estómago. Ciertamente es que el trabajo físico, es menospreciado y es desempeñado por segmentos del mercado de menor capacitación. Ese menosprecio se aprecia con la denominación que se le da a los oficios.

- **Sistemas de Clasificación de Cargos Amañados:** Se realizan clasificaciones donde se oculta premeditadamente, el verdadero nombre del cargo y su cualificación. A un auditor de seguros se le puede codificar como Auxiliar IV, esto con la finalidad de presionar los salarios hacia abajo.

De la Amplitud de la Denominación: Para determinar la diferenciación entre ocupaciones es necesario definir (sin adjetivar) los nombres completos y claros entre sí. Cuando enuncio la ocupación instrumentista, es necesario aclarar si me estoy refiriendo a la persona que ejecuta un ins-

trumento musical (violín, clavicémbalo) o a la persona que ubica los instrumentos de control numérico (manómetros, termómetros, barómetros, etc.). Cuando se refiere al primero, se está ante el instrumentista musical, en segunda instancia se refiere al instrumentista (industrial), tecnólogo que actualmente está egresando de la Universidad Isaza Cadavid en la ciudad de Medellín (Antioquia).

- **Cuando se Abusa de la Amplitud de la Denominación:** El crecimiento de las organizaciones (horizontal y vertical); han fomentado la generación de denominaciones kilométricas, como producto de la segmentación jerárquica de las diferentes presidencias, direcciones, subdirecciones, divisiones, secciones, grupos, etc. Como es necesario enunciar la ubicación y la dependencia se presentan situaciones como la siguiente: "Fui nombrado: Estadígrafo III, grado 2 nivel A de la división operativa de recolección, análisis, crítica, evaluación y procesamiento de datos socio-económicos del departamento técnico-científico de la oficina central de estadísticas y censos de población, vivienda y agropecuarios del Instituto Nacional de Ciencias Exactas. El título del cargo era más largo que un párrafo de García Márquez en el Otoño del Patriarca y la remuneración más corta que el telegrama de un avaro espartano"¹³.

Es de anotar que esta situación es muy frecuente en el sector público. Cuando la denominación del cargo empieza a crecer, la importancia relativa del cargo es menor. Así pues, se debe aspirar a los cargos cuya denominación es corta: Gerente, Alcalde, Presidente, Director.

- **El Cambio de las Ocupaciones al Interior de una Misma Familia Ocupacional:** Una familia ocupacional quiere decir que en una misma área del conocimiento existen varias ocupaciones que deben escalarse hasta llegara un tope superior. Las familias ocupacionales son un instrumento que permite adelantar la carrera administrativa, posibilitando que una persona pueda promocionarse en una institución o en cualquier ente estatal, toda vez que en el sector público central los cargos están clasificados por el método de categorización (operarios administrativos, técnicos, profesionales, asesores, ejecutivos).

Hace algunos años en la rama de la enfermería se presentó la siguiente situación: La familia básicamente está compuesta por la enfermera

**El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
por intermedio del
Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA"
editó en 1970 la lista ampliada
de denominaciones.**

jefe (que tiene cinco años de educación superior), la auxiliar de enfermería (actualmente tiene dos años de estudios), finalmente la ayudante de enfermería (persona práctica que no tiene estudios). Las auxiliares de enfermería se enteraron de la existencia de normas internacionales que manifestaban: Las personas que adelantan estudios de enfermería por dos años o más, se denominan **Enfermeras Certificadas**. El cambio de denominación, implicaba la conquista de sueldos y salarios, reducción de jornada de trabajo entre otras. Las enfermeras jefes, veían en esta intención que la distancia entre estas dos ocupaciones se acortaría. Luego de arduos debates entre las representantes del gobierno (que eran las enfermeras jefes), se rechazó la tentativa, argumentado que en Colombia no existen recursos para atender esta clase de peticiones.

- **Traslado de las Denominaciones de las Ocupaciones de las Empresas Transnacionales a sus Satélites en Forma Mecánica:** Observando las nóminas de algunas empresas transnacionales, que cuentan con sucursales en Colombia, se aprecia como de manera mecánica se trasladan las denominaciones de las ocupaciones sin ninguna adaptación al lenguaje local. Las denominaciones conservan el lenguaje original tal como el general en la caza matriz, a manera de ejemplo se enuncia: "geologist, geophysicist manager, chief draftsman, supervisor of cash, mangement, engineering analist, senior operator, help desk, public relacionist.
- **Las Denominaciones de las Ocupaciones y los Títulos Académicos:** Como producto de la reforma de la educación de los años ochenta (Decreto 80 de 1980), se incorpora al país una diversidad de técnicos y tecnólogos. Las denominaciones de esos títulos se prestan a confusión. Los administradores de empresas, los ingenieros de sistemas entre otros, egresaban con el mismo título indistintamente del nivel (profesional, ciclo

**El Sistema de Clasificación de CIUO
1968, comprende
8 grandes grupos, 83 subgrupos,
284 grupos primarios,
1.506 categorías de ocupaciones.**

largo, técnico, tecnólogo). Actualmente el Instituto Colombiano para la Educación Superior "ICFES", está normalizando esta situación y las instituciones medias han reformulado los contenidos de los programas de su correspondiente titulación. Existen en el mercado personas de esas primeras promociones que conservan sus cartones con las denominaciones en mención.

La Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN" en el documento "Las Profesiones Hoy y su Relación con el Trabajo y el Empleo" en la página 20 "Títulos y Titulismo" refiere "las nuevas profesiones, dichas modernas, más que disciplinas para ser enseñadas, exigieron nueva forma de titulación universitaria o tecnológica, surgen en el siglo XIX, por evolución medieval, los sistemas de títulos universitarios que comprueban ante la sociedad las dedicaciones intelectuales y garantizan la capacidad para el trabajo en su división técnica y científica. Hoy son tantos los títulos y tan apetecidos que —neologistas— hemos acuñado el término "titulismo" o desembocada apetencia por poseer demostraciones titulares, a veces empobrecidas o carentes de saber y sustento científico que abran, con el ascenso social, las vías del empleo rentable. Para cambiar este estado de cosas es necesario crear una serie de interrelación entre los diferentes entes privados y públicos encargados de la planificación de los recursos humanos que permitan unificar el lenguaje en el mundo de las ocupaciones.

Una de las acciones de un sistema de planificación de recursos humanos es normalizar los estudios de trabajo en el correspondiente mercado de trabajo.

Se debe crear una Clasificación Nacional de Ocupaciones con su correspondiente serie de sinóni-

mos ocupacionales y sus respectivas tablas de equivalencias, para permitir comparación con los diferentes sistemas de clasificación de cargos a nivel nacional e internacional.

Se debe generar un programa de validación y certificación ocupacional para acreditar el conocimiento de las personas que han asimilado empíricamente una ocupación.

Facilitar los sistemas de convalidación de títulos a nivel regional y mundial para unificar criterios con el desenvolvimiento profesional de las personas.

Se deben fomentar la creación de los consejos profesionales que busquen reglamentar las carreras y que la sociedad reconozca la importancia de las diferentes áreas del conocimiento.

Normalizadas las denominaciones de las ocupaciones se facilitarían los siguientes procesos en el área de recursos humanos.

- La intermediación laboral.
- La modularización de los contenidos programáticos de los cursos de capacitación.
- Las técnicas de selección de personal.
- Las escalas salariales.
- Las estadísticas laborales.
- Las migraciones laborales nacionales e internacionales.
- Las negociaciones colectivas.
- La validación y certificación ocupacional.
- La convalidación de títulos de país a país.

NOTAS

1. La revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Buenos Aires. 1986.
2. Organización Internacional del Trabajo. OIT. Resolución No. 1. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 1982.
3. SALOM BECERRA, Alvaro. "Un Tal Bernabé Bernal". Colección Literaria. Tercer Mundo. Décimo Tercera Edición. Junio de 1979. Bogotá. Pág. 166.