

LOS PUENTES ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO EN LA ERA DE LA INCERTIDUMBRE

Lic. Mónica G. Sladogna
Centro de Estudios Metropolitanos¹
Coordinadora Área Producción y Trabajo
msladogna@estudiosmetropolitanos.com.ar

Palabras claves: trabajo, saberes, formación, institucionalidad y ciudadanía.

0. RESUMEN

La incertidumbre del futuro del trabajo impacta e impactará en los campos no sólo de la sociología de la del trabajo, sino también en la sociología de la educación². Las innovaciones y cambios que generan esta visión sobre el trabajo requieren una mirada integral sobre cómo afectan a uno y otro campo disciplinar para poder re-establecer o establecer nuevos puentes entre una y otra rama disciplinar.

Analizar los cambios producidos en la definición del oficio, la calificación, las competencias y habilidades por los cambios productivos vinculados a: la división del trabajo, la integración de actividades y funciones, el cambio tecnológico, la re-mercantilización de las relaciones laborales; permitirá reflexionar sobre la construcción de las relaciones sociales hoy y de la institucionalidad que requiere una sociedad que se denomina “del conocimiento” o “de la información”.

Los cambios que hoy afrontan los saberes profesionales no están sólo signados por la división del trabajo, o la reasignación de roles y funciones en el marco de la polivalencia y polifuncionalidad que surgió en los 80, son cambios que si bien toman muchos de los que los anteceden tienen un carácter disruptivo. Estos cambios afectan a los sujetos y actores de las relaciones laborales y a los sistemas de educación técnico-profesional; impacta en las relaciones sociales y en la construcción de la ciudadanía, que empieza a definirse como “digital”. Convocan a reflexionar sobre las condiciones de la enseñanza y aprendizaje para y en el trabajo como un proceso, en la construcción de identidades profesionales a partir de itinerarios formativos y laborales que ya no son lineales, y de una ciudadanía que tiene una impronta fuerte en el individuo y su rol como consumidor.

¹ El CEM es un consorcio de cooperación conformado por la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la Universidad Nacional de Hurlingham. Su objetivo es analizar el desarrollo metropolitano con una fuerte impronta interdisciplinaria. Articula con los distintos institutos, núcleos, departamentos, docentes e investigadores de las universidades que lo conforman.

² BEAUD, Stéphane y PIALOUX, Michel : “Repensar la condición obrera: Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux-Montbéliard”, Introducción y Capítulo 1. En “Revista del Trabajo”. Edición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Buenos Aires.

Intentaremos introducirnos en los ejes fundamentales y fundantes de los procesos de integración social, de aprendizaje permanente, de reconocimiento y promoción de saberes, de la institucionalidad que requieren y de la capacidad para afrontarlos de políticas y actores.

El objetivo de nuestro trabajo es retomar ciertas lecturas que nos llevan a analizar desde la perspectiva de la sociología del trabajo, los cambios que en él han acontecido desde el inicio del capitalismo y que hoy llevan a reflexionar sobre “la incertidumbre del futuro del trabajo”. Intentaremos a partir de este recorrido analizar dichos cambios y su impacto en los sistemas de educación técnico-profesional. Con este recorrido intentaremos analizar el impacto que tiene en la educación la actual demanda por “habilidades socioemocionales” que parece encubrir un déficit en la formación-educación de quienes trabajan, sin importar el nivel de su categoría: operarios, técnicos, profesionales.

1. EL TIEMPO DE TRABAJO SOCIALMENTE NECESARIO PARA LA FORMACIÓN PARA VALORIZAR EL TRABAJO

Para Marx en su análisis sobre el Proceso de Trabajo y el Proceso de Valorización en El Capital³, el valor de la fuerza de trabajo se estimaba a partir del cálculo relacionado al tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción y reproducción.

*“Por fuerza de trabajo o **capacidad de trabajo** entendemos el conjunto de las **facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole**”⁴*

En términos de producción de la fuerza de trabajo, el tiempo destinado a la educación-formación debía tenerse en cuenta para valorar la diferencia de calificaciones (el título o certificado garantizaba esas horas recorridas en el proceso de aprendizaje) que quienes trabajan ponen en juego en el proceso de producción de plusvalor. En sus propias palabras definía:

“Para modificar la naturaleza humana general de manera que adquiera habilidad y destreza en un ramo laboral determinado, que se convierta en una fuerza de trabajo desarrollada y específica, se requiere determinada formación o educación, la que a su vez insume una suma mayor o menor de equivalente de mercancías. Según que el carácter de la fuerza de trabajo sea más o menos mediato, serán mayores o menores los costos de su formación. Esos costos de aprendizaje, extremadamente bajos en el caso de la fuerza de trabajo corriente, entran pues en el monto de los valores gastados para la producción de ésta”⁵.

³ MARX, K.: “El Capital”. Tomo I . Vol. I. Libro Primero: El proceso de producción del capital. Sección Tercera: “Producción del Plusvalor Absoluto”. Capítulo V: “Proceso de trabajo y Proceso de Valorización”. Ed. Siglo XXI. 1998. México.

⁴ MARX, K.: op.cit. Pág. 203.

⁵ MARX, K.: OP.CIT. p. 209

El tiempo destinado a la formación impacta así en el proceso de valorización de la fuerza de trabajo. Pero este tiempo de formación, no se vincula solamente al espacio educativo:

“Además de esforzar los órganos que trabajan, se requiere del obrero, durante todo el transcurso del trabajo, la voluntad orientada a un fin, la cual se manifiesta como atención. Y tanto así se requiere esa atención cuanto menos atrayente sea para el obrero dicho trabajo, por su propio contenido y la forma y manera de su ejecución; cuanto menos, pues, disfrute el obrero de dicho trabajo como de un juego de sus propias fuerzas físicas y espirituales⁶”.

El incremento del control patronal en la organización del trabajo y el subsiguiente incremento de la productividad trajo acompañado una definición de los saberes obreros cuyo tiempo de formación se reducía para una gran masa de los ahora llamados “obreros especializados”. Al mismo tiempo que los sistemas educativos promueven una formación pública, gratuita y de niveles de obligatoriedad creciente y desarrollaban sus sistemas de educación técnico-profesional para promover la demanda de calificaciones requeridas por la producción de productos estandarizados para aquellos que aún eran portadores del ahora recortado oficio artesanal.

En el presente los cambios en la organización del trabajo cuestionan las capacidades de los sistemas de educación y de educación técnico-profesional para satisfacer la demanda de formación de quienes trabajan. Las empresas se deslocalizan, el paradigma tecnológico tiene en temas como “internet de las cosas”, “inteligencia artificial”, “automatización”, “4ta. Revolución Industrial” un sinnúmero de fenómenos que afectan a los saberes de quienes trabajan en todos sus niveles, desde los operarios de bajo nivel de calificación hasta los profesionales. Cambios que afectan no sólo a los oficios y profesiones, sino a sectores y actividades, cambios cuya dimensión aún no puede determinarse ni por su velocidad preverse. Cambios que afectan la profesionalización de quienes enseñan y que se encubren en la referencia a figuras como “tutores”, “coachs”, o procesos como “monitoring”

La pregunta es cómo se forma hoy, retomando los conceptos de Marx, esa fuerza de trabajo, cuando aquello que la define en su valor sólo depende de las habilidades para el éxito del individuo ya que el resto de los componentes parece subsumido en las tecnologías. Hoy podemos preguntarnos cómo hacer para formar esa capacidad de trabajar, que ha sido objeto de cambios en la organización del trabajo que incidieron en su conceptualización, delimitación. Capacidad de trabajo hoy definida desde la voluntad individual no de relaciones sociales formalizadas en la perspectiva educativa, que se demuestra en el éxito individual y merecido, tanto a nivel del recorrido formativo (en la pertinencia de su elección) como laboral (en su capacidad de alcanzar con éxito resultados).

Pero volvamos a Marx, en estas primeras definiciones, el autor nos plantea que para el proceso de valorización es por entero indiferente que el trabajo apropiado por el capitalista sea *trabajo social medio, simple o trabajo complejo, trabajo de un peso específico superior*. Es decir, la organización

⁶ MARX, K.: OP.CIT. p. 216

del proceso de trabajo es la que permitirá obtener rendimientos crecientes vinculados a tiempos de formación más elevados: “El trabajo al que se considera calificado, más complejo con respecto al trabajo social medio, es *la exteriorización de una fuerza de trabajo* en la que entran costos de formación más altos, cuya producción insume más tiempo de trabajo y que tiene por tanto un valor más elevado que el de la fuerza de trabajo simple. Siendo mayor el valor de esta fuerza, la misma habrá de manifestarse en un trabajo también superior y objetivarse, *durante los mismos lapsos, en valores proporcionalmente mayores*”⁷.

Marx introduce la responsabilidad de la organización empresarial en poner en “exteriorizar” esos saberes, en su temprana perspectiva sobre el capitalismo, no dependen sólo de su formación, ni de la voluntad del individuo, sino de las relaciones sociales en las que están inserto a través de las formas específicas que va ganando la organización del proceso de trabajo y del proceso de producción.

“La diferencia entre trabajo calificado y trabajo simple, “skilled” y “unskilled labour”, se funda en parte en meras ilusiones, o por lo menos en diferencias que hace ya mucho tiempo han dejado de ser reales y que perduran tan sólo en el mundo de las convenciones inveteradas; en parte en la situación de desvalimiento en que se hallan ciertas capas de la clases obrera, situación que les impide, más que a otras, arrancar a sus patronos el valor de su fuerza de trabajo. Circunstancias fortuitas desempeñan en ello un papel tan considerable, que los mismos tipos de trabajo cambian de lugar”⁸.

2. EL FORDISMO, LA PRODUCCIÓN ESTANDARIZADA Y LAS CALIFICACIONES

Para Carrillo, J. e Iranzo, C⁹., la reflexión sobre las calificaciones es uno de los principales paradigmas de la sociología del trabajo y es al mismo tiempo el puente necesario que hay que restablecer entre trabajo y educación. Intentaremos retomar la relación entre el papel de la división del trabajo, el control de la mano de obra, el cambio técnico y organizacional denominado “taylorista-fordista”, con la definición de trabajador especializado y trabajo calificado o calificación. Al mismo tiempo buscaremos analizar las formas que se organizó desde la educación técnico-profesional y la formación profesional las acciones de formación o educación para responder a la demanda de esta nueva forma de organizar la producción estandarizada.

El término calificación, será vinculado con el modelo social de los Treinta Años Gloriosos caracterizado por el desarrollo de grandes firmas industriales, una organización taylorizada del trabajo, un

⁷ MARX, K.: OP.CIT. p. 239.

⁸ MARX, K.: OP.CIT. P. 239. Llamada 18 a pie de página.

⁹ CARRILLO, J. e IRANZO, C.: “Calificación y competencias laborales en América Latina”. En DE LA GARZA TOLEDO, E.: “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”. El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. UNAM. Fdo. De Cultura Económica. México. 2000.-

management centralizador, negociaciones salariales en la cima, **una gestión de la mano de obra por antigüedad**, un sindicalismo fuerte”. En el artículo de Carrillo-Iranzo: “Con el término se intenta designar al mismo tiempo a los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración (categorías profesionales o de convenio)”¹⁰.

La sustitución del oficio por la calificación como referencia profesional traduce esa preeminencia adquirida por la organización que actualmente llamamos tayloriana, que promueve en sus principios la prescripción por parte de la jerarquía la contribución del asalariado. De esta forma, los principios que sustentan la organización “científica” del trabajo intentan delimitar el ejercicio de la autonomía del oficio, aunque en la organización real esta autonomía tenía un reconocimiento tácito.

De esta manera, la división del trabajo se transforma en un factor condicionante del tipo de aprendizaje, sus formas y fundamentalmente la reducción del tiempo destinado a su formación. Es la división del trabajo la herramienta que ha permitido un recorrido del saber profesional definido desde el oficio artesanal a la calificación y desde ésta a la especialización.

El oficio es reducido a un conjunto de tareas asignadas ahora a grandes cantidades de trabajadores, introduciendo una tajante disminución de los tiempos de formación, y en la formas de aprender basadas exclusivamente en el entrenamiento motriz. Esta disminución de tiempos de formación devenida entrenamiento impacta en una disminución del precio del trabajo. El cambio organizacional y técnico favorece al mismo tiempo el “ataque al oficio”, la especialización de tareas, herramientas, insumos y equipos y de esta forma surge la especialización de funciones operativas y la calificación ligada al mantenimiento. La simplificación de tareas como principio para enfrentar el ejercicio del oficio, permitió la entrada de la masa de obreros no calificados a la industria. Los principios de Taylor (el one best way, la separación drástica entre concepción y ejecución, la planificación sistemática) y sus técnicas (el estudio de tiempo y movimientos, la especialización y la parcelación de tareas, la selección científica, la formación en el puesto de trabajo, etc.), conformaron un modelo en extremo eficiente mediante el cual se pudo reducir drásticamente la necesidad de mano de obra calificada.¹¹

La transformación en la composición técnica de la clase trabajadora tendrá su impacto en la forma de organizar el colectivo de trabajo, el gremio de oficio será reemplazado por el sindicato de actividad.

Esta división social y técnica del trabajo introduce la formación técnico-profesional orientada a la formación de calificaciones y deja al entrenamiento y la capacitación laboral la formación de trabajadores especializados. De esta forma, al interior del colectivo de trabajadores se establece una división social del trabajo que diferencia entre especialización de ejecución operaria y mantenimiento

¹⁰ CARRILLO, J. e IRANZO, C.: op.cit.

¹¹ CORIAT, B.: “El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa”. Ed. Siglo XXI. 1992. México.

de equipos, esta última permite una supervivencia del oficio acotando la complejidad de tareas que este mantenimiento requiere.

Esta visión acotada de los saberes del oficio se reduce a un grupo de trabajadores, aquellos cuya formación será objeto de la educación técnico-profesional. La división técnica y social del trabajo, sumada a la especialización de máquinas y herramientas favorece una visión de la calificación operativa, cuya formación depende del entrenamiento “en el lugar de trabajo” donde se trata de aprender los rasgos operarios a partir del observar e imitar modos y procedimientos propios.

La calificación surgida de los cambios organizacionales y principios propuestos por el taylorismo-fordismo se diferencia del oficio, en el desconocimiento casi absoluto por parte de los trabajadores de la planeación y funcionamiento global del proceso productivo, de los límites impuestos a su autonomía en términos de iniciativa, creatividad y versatilidad.

En 1954, Alain Touraine¹² va a poner el acento sobre el cambio de la noción de “trabajo calificado” que involucra en principio a los obreros calificados para los cuales “calificación significa mando facultad de organización”, a la noción de “calificación” que involucra también a los obreros especializados a los que “la organización científica del trabajo y el desarrollo de las tareas técnicas de supervisión [quitaron] este tipo de responsabilidad y llevaron a definir la calificación en términos de capacidades individuales [...] requeridas por el sistema técnico”¹³. El sustantivo “calificación” designa entonces lo que el adjetivo no reconocía: la calidad del trabajo industrial de ejecución definido por la complejidad del puesto ocupado y no por el oficio. Esta noción permite reconocer saberes donde la organización de tiempos y métodos los niega, un cono de sombra se cierne sobre este saber colectivo, basado en la experiencia y cuya transmisión forma parte de aquello que intentará descubrirse cuando, la organización de la producción busque transparentar los saberes tácitos-

Ford al proponer la especialización, contribuyó a reducir los tiempos de formación y transformar al colectivo de trabajadores en accesorios de la cadena y de las máquinas especializadas. Es decir, es en el fordismo donde encontramos un mayor condicionamiento tecnológico en la formación de la fuerza de trabajo, en tanto en Taylor la iniciativa era de tipo organizacional. La definición de las calificaciones tanto de los operarios como del personal de mantenimiento en términos de categorías de convenio introduce la forma en que se mide el valor del trabajo a través de la formación y la experiencia.

En nuestro país, desde el siglo pasado existen un conjunto de instituciones de formación técnico-profesional que cubren una buena parte de la matrícula secundaria, con una modalidad que une la clase teórica y el aprendizaje en el taller/laboratorio.

¹² TOURAINE, ALAIN: “La qualification du Travail, histoire d’une notion. En “Journal de Psychologie” (January-March), 1954.

¹³ Lichtenberger, Y: “Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación”. Documento para Seminarios Nro 7. PIETTE. Trabajo y Sociedad. 2000.

El proceso de sustitución de importaciones tuvo en la temática que nos interesa un fuerte impulso desde la Secretaría de Trabajo y Previsión a partir del año 1946, con la creación en el interior de esta, de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP)¹⁴. De esta manera, se vincula de manera activa el desarrollo económico, basado en la sustitución de importaciones, con la necesidad de formación de la clase trabajadora para garantizar su integración al proceso de industrialización.

Los planes de la Comisión se dividían en tres ciclos:

- Básico: tres años de duración. Título de experto en las especialidades previstas en los programas.
- Técnico: de cuatro años de duración: Título de Técnico de Fábrica.
- Universitario: brindado en la Universidad Obrera Nacional¹⁵

La creación del Consejo Nacional de Educación Técnica (CoNET) favoreció la creación de Centros de Formación Profesional que de él dependían y que en la actualidad se encuentran en la órbita de los gobiernos jurisdiccionales¹⁶

La calificación es una dimensión esencial de las identidades sociales. Estas identidades no están simplemente orientadas hacia el exterior donde marcan un lugar en la sociedad, sino que también son una interiorización de restricciones colectivas que guían los modos de trabajo, ya estén basadas en el respeto de una tradición profesional o en obligaciones de subordinación vinculadas a un estatus social.

Con el fordismo, con la negociación colectiva llevada a cabo por los sindicatos a nivel del sector de actividad, hace su aparición la "sociedad salarial". El asalariado ya no es el proletario. La clase trabajadora, el trabajo como camino hacia una vida digna en términos salariales y de condiciones de vida garantizadas ahora también por las políticas redistributivas del Estado de Bienestar, dentro de las políticas sociales a su cargo: la educación y la educación técnico-profesional.

3. ENTRE LA TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL MODELO TOYOTISTA: LA DEMANDA DE COMPETENCIAS PARA MANEJAR LA COMPLEJIDAD

A comienzos de los setenta comienzan a experimentarse en Europa las llamadas genéricamente nuevas formas de organización del trabajo (ampliación y enriquecimiento del trabajo, rotación de

¹⁴ Decreto 14.538/44 convertido en Ley 12.921. En el año 1951 esta Comisión pasará a la órbita del Ministerio de Educación.

¹⁵ SLADOGNA, M.G.: "Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y Desafíos". Paper. 2018.-

¹⁶ En RODRIGO, LUCRECIA Dra.: "La escuela secundaria técnica en Argentina. Un análisis histórico y comparado de las políticas educativas para el sector durante las últimas décadas". Esta ponencia se inscribe dentro del proyecto de investigación "Regulaciones, institucionalidades y prácticas: un análisis de las condiciones de producción del trabajo pedagógico en escuelas secundarias", Área de Educación, IDH, UNGS y del proyecto "Escuela técnica y nuevas institucionalidades para el fortalecimiento del trabajo pedagógico: un estudio de casos en dos provincias argentinas", Convocatoria FoNIETP, Ministerio de Educación. Ambos proyectos son dirigidos por Nora Gluz.

tareas, grupos semiautónomos de producción), basadas en una recalificación y mayor autonomía de los trabajadores. Esto surge como consecuencia del impacto tecnológico en términos de:

- Reconocimiento de la vulnerabilidad de las nuevas tecnologías, la cual serviría para relevar la importancia de una respuesta inmediata y acertada por parte de quienes la operan.
- La posibilidad de des-especialización que favorece en términos de control operativo y de, mantenimiento preventivo de equipos que cumplen múltiples actividades o que a través de su programación se adecúan a nuevas operaciones

Es a partir de conceptos como polivalencia y polifuncionalidad donde se intentará revertir este proceso e integrar en la definición de competencias y habilidades el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que fueron segmentadas en la división técnica y social del trabajo que dieron origen a la calificación.

El papel clave que el trabajo obrero desempeña para prever, identificar y reparar incidentes, excede las actividades específicas de la calificación ya que suponen, en el nivel operario una capacidad cognoscitiva desarrollada en la experiencia concreta, hasta el momento ignorado por la organización del trabajo. La automatización y la universalidad¹⁷ de los equipos, reclama transparentar el aspecto tácito de la calificación para resolver la incertidumbre. El trabajador competente es aquel que se anticipa, comunica con precisión, analiza las variables intervinientes, es capaz de liderar grupos de trabajo o participar de ellos. Las competencias hacen su entrada en la definición de los saberes obreros y profesionales.

Un saber tácito que la calificación construye de manera colectiva y en la sombra de la organización del trabajo, “garantizado” su reconocimiento como categoría de convenio a través de la antigüedad en el puesto. La transparencia del saber tácito de la calificación atravesará la lógica colectiva, que sustenta a esta última, para llegar al individuo. Sin embargo, en su definición como en los procesos para transparentarla, introduce cuestiones de socialización (no se trata sólo del saber hacer, sino del “saber ser”; se trata de fomentar espacios de socialización para que lo tácito se explicita). La importancia que adquiere la necesidad de transparencia y comunicación de estos saberes, se percibe en la definición de su nivel más elevado como la “capacidad de enseñar”.

Coriat¹⁸, sintetiza los conocimientos técnicos requeridos por la complejidad de la automatización:

- a. Capacidad para representarse las conexiones y las interacciones de los diferentes elementos del proceso, aun cuando sólo se conozca el papel independiente de cada uno de ellos;
- b. Capacidad de asimilar e integrar conocimientos complejos, para lo cual se requiere de un buen nivel de comprensión y de organización de los datos que van a ser memorizados;

¹⁷ “Aunque en la práctica cada “estructura” (o variedad de robot) esté mejor adaptada un tipo dado de operación (soldadura, manipulación de cargas pesadas, pinturas... según el caso), cada una está concebida para alcanzar rápidamente, mediante sencillas manipulaciones (como el cambio de herramientas, la introducción de cassettes que modifican los programas de operaciones), una cierta “poli-actividad””. En CORIAT, B.: “La robótica”. P. 48-49. Ed. Revolución. Madrid. 1985.

¹⁸ CORIAT, B. (1985): OP.CIT.

- c. Capacidad para cambiar el tipo de razonamiento (plasticidad mental) en función de las situaciones imprevistas, particularmente en el diagnóstico de averías e incidentes, y
- d. Capacidad para producir respuestas diferentes (flexibilidad) frente a la misma fuente de información.

Estamos en presencia de una organización del trabajo que requiere de quienes en ella se desempeñan una utilización más vasta de las calificaciones. Las calificaciones son desestabilizadas y vueltas a construir a partir de las bases organizativas del modelo onhista¹⁹:

- 1. Polivalencia y pluri-especialización de los operadores
- 2. Reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento
- 3. Reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación
- 4. Reasociación de tareas de programación y fabricación.

Más una cultura colaborativa más amplia, caracterizada por:

- 1. Colaboración entre trabajadores, grupos y equipos de trabajo, y trabajadores de producción y mandos superiores;
- 2. Co-determinación y participación activa; y
- 3. Las prácticas interdepartamentales e interprofesionales colaborativas.

La definición de competencia amplía la de la calificación introduciendo o reintroduciendo el comportamiento general de la fuerza de trabajo. Este nuevo perfil profesional delega en el individuo el desarrollo de las calificaciones complejas o competencias y requiere de su máxima transparencia, a diferencia de la calificación que se construye en la opacidad de la experiencia transgrediendo los principios que la definición “científica del trabajo” pretende.

La competencia a través de la polifuncionalidad y polivalencia muestra no sólo la mayor complejidad de los conocimientos técnicos necesarios por parte de los obreros, incorpora otros aspectos de carácter más general que suponen una mejor calidad del trabajo: la variada gama de capacidades y cualidades humanas que se requieren para optimizar la organización en un contexto de flexibilidad productiva. De esta forma la destreza motriz y la fuerza física es reemplazada por la precisión tecnológica de máquinas y equipos, a cambio el trabajo demandará una mayor carga psicológica y cognitiva para quienes trabajan.

Se amplía el tiempo de la formación, se exige mayores niveles de estudios, al mismo tiempo que se cuestiona la capacidad de los sistemas de formación técnico-profesional de responder a esta demanda ahora cambiante, en tiempo y forma. Se buscará valorizar la formación pertinente y en particular la experiencia, de allí el impacto por definir normas de competencia o perfiles profesionales basados en competencias y en particular por evaluar y certificar las mismas.

¹⁹ CORIAT, B.: “Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa”. Ed. Siglo XXI. México. 1992.

Exigencia de movilizar conocimientos y saberes de diversa naturaleza frente a la incertidumbre, e inicio de una demanda de mayor adecuación de los sistemas de educación técnico-profesional a las demandas del mundo productivo. Pero al mismo tiempo, un sistema de relaciones laborales cuyos fundamentos están ahora a nivel de la empresa, más que de la actividad. El sindicalismo “de” empresa, del modelo japonés. O el sindicalismo “por” empresa de la adecuación de la experiencia Argentina del SMATA²⁰.

Son saberes de diferente orden no tomados en cuenta por los preceptos taylorista-fordista, de procedimientos, de conocimiento experto y de gestión. Son saberes técnicos más analíticos y conceptualizados. El conocimiento experto es que el permite afrontar y transmitir el análisis de las situaciones a las que hay que hacer frente, de ahí un rescate de la experiencia en tanto capacidad de gestión de la información. Decimos experiencia individual y no antigüedad definida por el puesto de trabajo de manera colectiva.

Se abre así una vinculación más estrecha con trayectorias individualizadas. Será por ello que se habla de manera creciente sobre el tema identidades y rasgos sociales y menos de calificación en el sentido de competencias técnicas desnudas.

La competencia aparece como el reconocimiento del valor desdeñado, la implicación personal de los asalariados en su trabajo, implica tener más en cuenta la parte de la decisión que comporta todo trabajo de ejecución. La calificación queda del lado del trabajo prescripto y la competencia como el trabajo real, la calificación definida por el puesto de trabajo y la competencia por las capacidades del individuo.

El pasaje de la calificación a las competencias se introdujo con fuerza institucional en el sistema de educación técnico-profesional, en nuestro país a través del Acuerdo Marco A-12 que crea el Programa de Trayectos Técnicos Profesionales en el año 1997, estas son “ofertas formativas de carácter opcional para todos/as los/as estudiantes egresados/as de la Educación Polimodal Su función es formar técnicos/as en áreas ocupacionales específicas cuya complejidad requiere el dominio de competencias profesionales que sólo es posible desarrollar a través de procesos prolongados y sistemáticos de formación”. Debemos recordar, que en la Ley Federal de Educación²¹, esta modalidad de educación técnica de nivel medio estaba omitida.

La definición de en competencias y el diseño modular, de lo que se llamaron los “Trayectos Técnicos Profesionales²²”, fue el intento de adecuar la oferta formativa a la demanda cambiante de un mercado de trabajo, donde la exigencia ya no era definida por el puesto sino el campo ocupacional.

Esta experiencia, se dio en un momento de auge de las políticas neoliberales que buscaban la reconversión de la economía industrial en una ligada a los servicios, así como la introducción de

²⁰ Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor.

²¹ Ley Federal de Educación Nro. 24.195 del 14 de abril de 1993.

²² Implementados a través de las reformas propuestas por la Ley 24.195 – Ley Federal de Educación (LFE).

critérios de productividad vinculados a la innovación tecnológica promovida en la industria por el dólar enmarcado en el 1 a 1. El final de los 90 y la crisis que introdujeron en nuestro país las políticas económicas neoliberales, dificultaron evaluar el impacto de estas políticas educativas, en el cumplimiento de su objetivo de adecuarlas a la demanda del mundo productivo y su complejidad. El diseño curricular modularizado buscaba integrar contenidos: conceptuales, actitudinales y procedimientos y favorecer itinerarios formativos individualizados. Queda analizar si su fracaso es debido a cuestiones propias de este diseño de enseñanza-aprendizaje o al contexto económico general que devino en una crisis institucional cuyo rasgo más brutal fue entre otros: el crecimiento del desempleo, el surgimiento de las cuasi-monedas, el trueque y el surgimiento de movimientos sociales de “piqueteros”.

Más allá de las opiniones a favor o en contra, si se necesita un término diferente al de calificación, no es solamente porque nuevas competencias adquieran importancia sino sobre todo porque el empleador espera que las capacidades del asalariado se movilicen –y nosotros podemos decir se formen- de otra manera. La competencia expresa esta nueva relación social en la que el empleador ya no trata únicamente de recurrir a las ganas o a la obediencia del asalariado, sino que se ve obligado a contar con su voluntad y su compromiso en la producción de valor por la empresa. Mientras la incitación se basa en causas y efecto de lo que se trata entonces es qué hace reaccionar al trabajador, más que actuar. La responsabilidad pone el acento en la interrupción de esta cadena mediante la expresión de una decisión. Solo se asume una responsabilidad cuando se nos confía. Es la confianza que se otorga a un trabajador y la presión que eso ejerce sobre él lo que le hace encontrar en él la fuerza y los recursos que le permiten responder.

De esta manera el conflicto capital/trabajo deviene un conflicto por la generación de identidad en relación a los objetivos de la empresa y de generación de identidad en el marco de la representación colectiva. En estos términos, la competencia es la confianza que puede otorgársele a un individuo con saberes y una experiencia reconocida para juzgar y decidir en el ámbito que le es propio. En términos de representación de intereses las competencias cuestionan las formas clásicas y colectivas propias del fordismo, el interés individual fragmenta la imagen de un colectivo de trabajadores uniformes en sus intereses y en su desarrollo, la categoría de convenio es cuestionada. Sin embargo, es la etapa²³ donde se introducen artículos sobre la importancia de la formación como un derecho en la negociación colectiva pero quizás aún pensados para un colectivo uniforme, donde la calidad de la formación estaba garantizada por la cantidad de horas de formación o de antigüedad y donde el título o certificado era expresión de esta socialización colectiva, no producto del reconocimiento de las competencias individuales de los sujetos.

Es, en el sentido propiamente jurídico del término competencia, el acto de confianza y su reconocimiento simbólico los que constituyen el hecho generador que permite el ejercicio de una

23 En SLADOGNA, M. (comp.): “Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y Desafíos”. Documento en edición. Buenos Aires, 2018.-

competencia y una responsabilidad. Capacidad y reconocimiento están aquí en una relación invertida: el proceso de calificación reconoce la existencia de una capacidad, aquí el hecho de reconocer una competencia lo que la hace existir. Nuevamente hace ingreso la discusión sobre los instrumentos y procedimientos para la certificación como el proceso de reconocimiento de la competencia que porta el individuo sin importar la forma en que se desarrolló: la educación formal o la experiencia laboral.

4. INDIVIDUOS HÁBILES: AUTONOMÍA Y ÉXITO FRENTE A LA INCERTIDUMBRE

El proceso de cambio tecnológico y organizacional que caracteriza a la llamada 4ta. Revolución Industrial, expone y a la vez oculta el derrumbe de la expectativa social sobre la estabilidad en el empleo, incluso la estabilidad puede ser definida en términos negativos, ahora es rutina; su contrario, el riesgo se transforma en desafío. Para afrontar este desafío, es la autonomía de los individuos de prever y recorrer itinerarios formativos y laborales lo que permite mantener la vinculación con un mercado de trabajo pautado por el pasaje posible entre el empleo, el desempleo, la subocupación, la informalidad, la precariedad, por la aparición o desaparición de oficios y competencias. La categoría fuerte es la de emprendedor, y en él su habilidad se vincula con el logro de sus objetivos y se corona con el éxito.

Las innovaciones que hoy se afrontan cambian sectores, empresas, oficios y saberes “revolucionan el conocimiento, los procesos y las responsabilidades requeridos a quien trabaja”²⁴. La permanente y múltiple transformación en la forma de organizar la producción y el trabajo en todos los sectores se transforma en una exigencia kantiana sobre quienes trabajan para renovar sus conocimientos y habilidades.

Las nuevas tecnologías se abaratan y con ello reemplazan el trabajo rutinario, pero la inteligencia artificial avanza sobre las calificaciones profesionales. El conocimiento es de acceso on-line, las memorias de los equipos son cada vez más poderosas y más pequeñas, la capacidad de análisis de enormes cantidades de información es posible realizarla en tiempo real. De esta forma, surge un discurso que en el marco de las competencias demandadas prioriza las habilidades y en particular las habilidades denominadas socio-emocionales. La demanda por habilidades socio-emocionales se amplía en la medida que aparece interviniendo en el proceso de producción de bienes y/o servicios el consumidor/cliente.

“Las habilidades son los saberes, **hábitos y atributos de la personalidad** que contribuyen no solo a la productividad laboral sino también a tener **relaciones armoniosas con conocidos y desconocidos**, a proponerse **objetivos ambiciosos y diseñar planes cumplibles** para alcanzarlos,

²⁴ Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa 2000. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

a que los ciudadanos participen en la vida cívica de una manera más frecuente y comprometida, y a mantener conductas saludables, [...] Las habilidades incluyen conocimientos, valores, destrezas motoras, cognitivas y de carácter o temperamento que se van acumulando a lo largo de la vida... el concepto de habilidades **abarca dominios muy diversos, que incluyen aspectos mentales, físicos y emocionales**²⁵

Esta definición de habilidades que se podría fácilmente corresponder con la de competencias, impacta en el discurso actual en el impacto de las habilidades socio-emocionales: “Las habilidades socioemocionales están muy relacionadas a la personalidad y a las capacidades regulación emocional, tanto de las propias emociones como las de otras personas. La personalidad se forma sobre la base del temperamento, que comienza a manifestarse muy temprano y parece tener fuertes bases biológicas (Kagan, 2012). **Las habilidades socio-emocionales incluyen la perseverancia, el autocontrol, la confianza en los otros y en uno mismo, la autoestima, la resiliencia o capacidad para recuperarse de los problemas, la empatía, la tolerancia hacia opiniones distintas, etc.**”²⁶

En el análisis del crecimiento los nuevos contextos laborales, surge la necesidad de utilizar un “concepto ampliado de trabajo” que dé cuenta de los contextos y condiciones en que se desarrolla el llamado “trabajo no clásico”²⁷ cuyas categorías de análisis requiere considerar: la importancia del cliente, derechohabiente o usuario implicado en el control del propio proceso de producción; los trabajos pueden ser des-localizados gracias al uso de nuevas tecnologías de la información y el acceso a internet; se subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo; la mera producción de símbolos de las exigencias de creatividad, implica más que el trabajo intelectual, ya que a veces no se puede operar una división clara entre lo subjetivo y lo objetivo, propio más del acto de creación.

La competencia es el indicio de problemas, las habilidades socio-emocionales son una solución para afrontar aquello que el cambio tecnológico introduce en la vida cotidiana y laboral: la complejidad y la incertidumbre, la dinámica del cambio, nuevos actores en las relaciones laborales y nuevos vínculos – en especial la posibilidad de ser evaluado en tiempo real por los múltiples clientes, ya no sólo en el marco de las relaciones laborales jerárquicas-; las identidades sufren un proceso de fragmentación. Un cambio tecnológico y organizacional que enfrente al individuo con las nuevas tecnologías (las cuales al igual que el reloj de bolsillo no sólo entran en su casa, se llevan a todos lados) en una relación cuasi-privada ya no en una empresa sino con una plataforma.

Un Estado de Bienestar afectado por el ajuste de sus políticas sociales, las relaciones laborales impactadas por el proceso de re-mercantilización de las mismas, el individuo-emprendedor como

²⁵ CAF: “Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral”. Capítulo I. “Habilidades: Medición, Situación Actual y Perspectivas en América Latina”. El subrayado es nuestro. Ed. Corporación Andina de Fomento. Bogotá, Colombia. 2016.

²⁶ CAF: OP.CIT.

²⁷ DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE: “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En “El Mundo del Trabajo en América Latina”. Ed. ANTHROPOS. México. 2010.-

paradigma del éxito ligado al mérito, y el cliente-consumidor son el nuevo contexto de la sociedad del conocimiento:

“Las interacciones productivas están embebidas de emociones junto con cogniciones, sentido estético, valores morales, formas de razonamiento cotidianos. Pero los productos, al tener una cara subjetiva, están embebidos de emociones: un coche bello puede despertar emociones en el consumidor, por no hablar de la importancia de gestos, actitudes, palabras en los servicios de salud o de atención para los ancianos o bebés. Tan importante se puede volver esta cara subjetiva de la actividad y del producto, que puede simularse y no implicar la sinceridad, por eso se utiliza el título de *fábrica de sonrisas*, la productividad emotiva, la inducción de emotividad, la emotividad como parte fundamental de la calidad de muchos servicios”²⁸

En nuestro país, según un informe del Centro de Estudios Metropolitanos²⁹, “se están difundiendo servicios de entrega a través del uso de plataformas digitales [...] Estas plataformas solucionan algunos problemas:

- De los consumidores para acceder a los productos o servicios en tiempo y forma.
- De los autónomos, que ven la posibilidad de aumentar sus ganancias en su tiempo libre.

[...] De esta forma, las plataformas digitales son el lugar de encuentro soñado de la oferta y la demanda en condiciones de libertad e igualdad.

Pero este encuentro soñado puede encubrir algunas pesadillas:

- La relación laboral deja de serlo entre quienes trabajan y quienes los emplea, para serlo entre autónomos que quieren seguir siendo sus propios jefes, que quieren completar sus ingresos o generarlos de manera complementaria a otras actividades (estudio, familia, etc.) [...]
- El cliente, el consumidor no sólo solicita el servicio y la entrega del producto, sino que además evalúa y su evaluación (y eso es lo maravilloso del uso de algoritmos) en tiempo real, es lo que va a condicionar los ingresos y el acceso de los “riders”, “glovers”, “autónomos proactivos” a la plataforma para ofrecer sus servicios.
- La llamada a la libertad y autonomía son cantos de sirena que se repiten y que tapan la precariedad de la relación aparentemente “no laboral”. [...] La llamada a participar de una “comunidad llena de pasión y con gran sentido de responsabilidad por hacer feliz a cada usuario ayudándolo en lo que necesita” genera ganancias cuya apropiación está deslocalizada y con ello, la modalidad de responsabilidad fiscal en términos de dónde se hacen los aportes fiscales lo cual cuestiona los niveles de intervención clásicos del Estado Nacional. [...]

Los contextos laborales como los antes descriptos exigen una definición de habilidades vinculada a:

²⁸ DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE: OP.CIT. p. 129.

²⁹ <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2018/03/02/economia-colaborativa-gig-economy-o-changa-via-app/>

“... aquellos **comportamientos** eficaces en situaciones de interacción social. Las Habilidades Sociales son un arte de relacionarse con las personas y el mundo que le rodea. Son conductas adecuadas para conseguir un objetivo ante situaciones sociales específicas. Nos sirven para desempeñarnos adecuadamente ante los demás. Son formas de comunicarnos tanto verbal como no verbalmente con el otro”³⁰.

Plantea un triple interrogante dirigido a:

1. Responsables de empresas
2. Interlocutores sociales
3. Sistema educativo

Interrogante en primer lugar sobre la naturaleza de las adquisiciones movilizadas en el trabajo que la noción de calificación, ni la de competencia logra captar de manera pertinente. Necesidad de analizar las condiciones de trabajo que promuevan el desarrollo de habilidades cuidando su impacto en relación al “ESTRÉS que supone la precariedad de los empleos,..., el agotamiento emocional y falta de realización personal que culmina con la sensación de estar quemado (BURNOUT). También relacionado con el estrés están las relaciones entre los miembros de las organizaciones en las que prima la rivalidad y la competitividad [podemos agregar con los clientes-consumidores que los evalúan] y que tanto favorecen el desarrollo del MOBBING o acoso psicológico en el trabajo”³¹.

Interrogante acerca de la manera en que tales adquisiciones se constituye, que ya no se logra tan fácilmente mediante la formación y la costumbre, como era el caso de los saberes y saber hacer detectados anteriormente. ¿Es el uso de plataformas para la formación e-learning la única solución? ¿Están quienes trabajan en una igualdad de posiciones que les permita acceder y permanecer en estas nuevas formas de aprendizaje o se requieren experiencias mixtas que articulen lo digital y lo presencial? ¿Cómo se diseñan los itinerarios formativos en la empresa, en la vida de los individuos, cuáles son las cargas cognitivas que se ponen en juego en cada situación de aprendizaje vinculada a la edad de quienes trabajan. Hay autores que plantean superar el concepto de mercado de trabajo, para ir al de ocupación³², como un espacio más amplio del desarrollo de la profesión.

Interrogante, finalmente, sobre el reconocimiento de estas adquisiciones cuando se ponen en acción, que no se lleva a cabo de manera adecuada según las formas colectivas en vigor, de remuneración y de gestión de las carreras. ¿Cómo reconocer estos conocimientos/competencias/habilidades que se desarrollan en lo privado, en lo individual más ligado a lo afectivo que a lo cognitivo? ¿Cómo representar a estos trabajadores que no se identifican como tal?

³⁰ <http://psicologosoviedo.com/problemas-que-tratamos/ansiedad/habilidades-sociales>

³¹ <http://psicologosoviedo.com/problemas-que-tratamos/Problemas-laborales>

En términos de orientar la oferta de la educación técnico-profesional, el tema de las habilidades se confunde en algunos discursos con el de las capacidades, con lo cual surge el interrogante de cuál es su propósito:

“[...] las opciones que permite la utilización del concepto de «habilidad» son extensas y muy productivas, además de estar basadas en informaciones obtenidas directamente del entorno escolar. **El acceso a las habilidades es directo, a partir del comportamiento escolar, sin requerir complejas tecnologías o sistemas poco ecológicos de evaluación; el tipo de información que propician puede ser utilizada, sin interpretaciones especulativas, por parte de todos los profesionales de la educación, dado que se trata de comportamientos y funciones de significación educativa; finalmente, las habilidades consolidadas por los alumnos y alumnas, permiten una monitorización precisa de su evolución académica, del mismo modo que son un buen fundamento argumentativo para la toma de decisiones instruccionales.**

Si se plantea una escuela centrada en las realidades, conceptos como potencial o capacidad tienen muy poco sentido. **Por el contrario, planteamientos como las orientaciones a la individualización, como la respuesta a la diversidad o como la optimización de cada alumno requieren de un sistema explicativo positivo, operativo y tangible, sistema en el que encaja perfectamente el concepto de habilidad.** Ya bastante compleja es la realidad escolar como para introducir conceptos explicativos —como el de capacidad— que no es que sean inútiles, pero que la complican todavía más.³³”

Los problemas que afrontan los sistemas de educación técnico profesional se vinculan con cambios en las tecnologías duras que promueven un gerenciamiento más deslocalizado a través del uso de plataformas y una formación que se pretende a través del acceso masivo al uso de medios digitales: Smart-phones, tablets, notebook, etc,. Los jóvenes son definidos como “nativos digitales”, “millennials” poseedores de habilidades definidas así como innatas, vinculadas a la personalidad y propias del individuo. Se introduce en el desarrollo de los nuevos perfiles profesionales intervenciones que son del campo de la psicología de la personalidad y el de la neurociencia.

Por el lado del discurso empresarial, a diferencia de lo que ocurría con el modelo japonés de empresa donde la organización de la empresa se pensaba como un itinerario a recorrer para el desarrollo de la polivalencia y polifuncionalidad, en este momento surge la necesidad de “identificar las habilidades en el proceso de selección de personal”. Es decir, la responsabilidad cae por fuera de la organización del trabajo, impacta en la demanda de los sistemas de educación técnico profesional en particular en preparar con metodologías, formas, modalidades que no son las tradicionales, que involucran no sólo

³³ SANCHEZ PIÑERO, JOSÉ L.: En ASA Málaga <http://asamalaga.es/>

la interdisciplinar sino la aparición de nuevas disciplinas en la mirada sobre la construcción de las mismas.

Lo modular que venía de la mano del desarrollo de competencias profesionales es exigido en la integración de contenidos conceptuales y actitudinales mucho más amplios, con otras formas de enseñar y con otros medios didácticos. Los tiempos de aprendizaje sufren la exigencia de su prolongación –las demandas de títulos terciarios, universitarios y post-títulos se incrementa- pero al mismo tiempo la necesidad de un nuevo tipo de rendimiento, que nuevas formas de enseñanza-aprendizaje –las plataformas digitales- y su evaluación hacen posible.

El perfil docente entra en el campo del discurso de la mano de nuevas figuras que favorezcan los desarrollos tecnológicos: tutores, coaching, mentoring dan cuenta de este cambio.

Las nuevas modalidades posfordistas de organización del trabajo crean nuevas ocupaciones caracterizadas por el predominio del trabajo simbólico. Está ligado a las tareas generales de identificación de problemas, diseño de alternativas e implementación de estrategias, es netamente empleador de competencias intelectuales de alto orden en las personas: la abstracción, el pensamiento sistémico, la lógica experimental y la capacidad de trabajar en equipo.

Si a esto sumamos una definición de puestos a través de los objetivos de los mismos y no de su composición técnica o si vemos la posibilidad del trabajo por proyecto, no llama la atención que la definición de habilidad vinculada al éxito en el logro de los objetivos sea más apropiada que la de competencias-capacidad.

Simultáneamente, un sector importante y creciente de la población queda excluido del mundo del trabajo moderno, ya sea porque no existen las oportunidades o, lo que es peor, porque el individuo ha transitado por institucionalidades pobres para el desarrollo de habilidades: desde la familia a la escuela. Por tanto, en esta desigualdad de oportunidades para acceder a las habilidades hoy exigidas, crecen el desempleo y el trabajo informal como ámbitos que permite la incorporación al mercado de trabajo pero con un “piso pegajoso” y no sólo con un “techo de cristal”. ¿Acaso la baja tolerancia a la frustración de poblaciones de diverso nivel de vulnerabilidad no impacta en las relaciones entre docentes y alumnos/as? ¿No impacta en las habilidades socioemocionales que hay que desarrollar en los docentes? ¿Estas habilidades socioemocionales vinculadas al ejercicio profesional de la docencia cómo se forman?

Nuevamente, tenemos una sociedad que en realidad funciona simultáneamente a varias velocidades. Para el sistema educativo esto implica varios dilemas. Parece que cada vez tiene menor sentido que la educación formal se proponga formar para un oficio o trabajo específico. Lo necesario es el desarrollo de amplias habilidades cognitivas y no cognitivas.

Por primera vez, lo que el mercado de trabajo moderno demanda de las escuelas se acerca mucho a lo que los educadores desde siempre se han planteado como objetivo de la educación: un estudiante que sea capaz de pensar por sí mismo, analizar situaciones, resolver problemas, cooperar con otros, etcétera. Pero muchos irán a trabajar al sector informal y son hijos de familias que viven en la informalidad. ¿Qué preparación darles para una altamente probable inserción laboral de ese tipo? ¿Cómo formar en las habilidades fundamentales a niños que viven en condiciones sociales, afectivas, culturales, totalmente desfavorables?

Finalmente, es una pregunta por las condiciones de los sistemas de formación técnico profesional de brindar igualdad de oportunidades.

REFLEXIONES FINALES

El cambio que afecta el mundo del trabajo se expande en la configuración de la sociedad. Las tecnologías atraviesan las paredes de las empresas y se introducen en los hogares, su portabilidad permiten acompañar a los sujetos durante todos los días, en todo momento, en todo lugar. Los tiempos de trabajo se han ampliado e invisibilizado a través del uso de los dispositivos móviles. Los tiempos de la formación también se han ampliado y han avanzado hacia otros espacios no tradicionales, abarcando franjas etarias que superan los niveles de escolarización tradicional.

Las identidades de quienes trabajan son tan fluidas como los itinerarios formativos y laborales con los que atraviesan la vida activa, de ahí la importancia creciente en el discurso empresarial de la habilidad por sobre la identidad. La identidad construida por la estabilidad y la rutina es socavada en sus pilares constitutivos. La habilidad crece con el cambio, el desafío. Esta fluidez influencia en la capacidad de representación de las organizaciones de trabajadores, pero también en la capacidad de gestión de los responsables por identificar y reconocer el talento humano.

El lugar que ocupa y que ocupará el trabajo industrial, tal como lo conocimos en nuestras sociedades es puesto en cuestionamiento. La educación técnico-profesional en todos sus niveles es cuestionada para adecuarse a la dinámica de cambio y para satisfacer las demandas de trabajo atravesado por la incertidumbre.

Cada una de las etapas de organización del trabajo desafió los sistemas de formación-técnico profesional en su capacidad de desarrollar los oficios, las calificaciones y/o las competencias que exigían a quienes trabajan. Sin embargo, en cada una de las etapas anteriores los tiempos de producción del conocimiento partían de niveles de estabilización de la demanda de los mismos y que se podían promover en exigencias por mayores niveles de estudio y/o de años de antigüedad en el puesto para la definición de las categorías de convenio. Hoy estos parámetros objetivos y colectivos son cuestionados. A pesar de los intentos de hacerlo siguiendo el modelo del “marco de

cualificaciones³⁴, el título o certificado educativo no tiene una referencia directa al puesto o competencia requerida. Así como, la antigüedad medida en tiempo de estabilidad en el puesto no garantiza la el desarrollo de la experiencia exigida.

La promoción de los procedimientos e instrumentos para evaluar y certificar en base a normas de competencia laboral fue una propuesta que intentó establecer metodologías para definir las, identificarlas y legitimarlas social y sectorialmente. La formación estaba vinculada al diseño modular que buscaba la integralidad de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales y el desarrollo de itinerarios que se adecúen a los tiempos de quienes aprenden.

El discurso de las habilidades surge como objeto de estudio de la psicología y de las neurociencias, no es acompañado más que por una lista amplia de los elementos que las componen diferenciando entre las cognitivas y las no cognitivas; su identificación depende del éxito alcanzado por el individuo en sus objetivos o en los objetivos planteados por su puesto –el cual es definido por estos-, su desarrollo es responsabilidad de los individuos y de los diversos ámbitos por los que atraviesa (incluyendo los educativos pero no de manera exclusiva), su reconocimiento de los procesos de selección de personal.

Quizás hay que pensar nuevamente los fundamentos de los procesos de enseñanza y aprendizaje, los espacios y su configuración, los tipos de reconocimiento que requieren conocimientos y habilidades. Los contenidos de la formación se complejizan con el aporte de nuevas disciplinas.

En el marco de las relaciones laborales, surgen nuevos sujetos (usuarios, consumidores, derechohabientes), surgen desafíos para la gestión del personal y para la representación de un colectivo de trabajadores cada vez más fragmentado y desterritorializado.

Son temas que atraviesan el mundo laboral e impactan en la constitución de nuestras sociedades, en las políticas que favorezcan la igualdad de posiciones y de oportunidades, en relaciones sociales y laborales donde múltiples identidades se ponen en juego. Nuevos espacios de formación, nuevas formas de enseñanza, nuevos vínculos sociales definen una ciudadanía donde lo digital hace mella, donde podemos volver a pensar ahora en los Tiempos de Aprendizaje Socialmente Necesarios para la formación de quienes trabajan.

³⁴ “La irrupción de los marcos de cualificaciones se vincula con un nuevo paradigma social que demanda a las personas estar en constante aprendizaje y actualización de sus competencias para hacer frente a los avances tecnológicos, la globalización y el conocimiento demandado a la fuerza de trabajo, tanto en la perspectiva de mejoras en la productividad como ante mayores posibilidades de movilidad laboral.”. En Hernández Barros, B. y Solís Dufflocq, C.: “Marco Nacional de Cualificaciones, consideraciones para su implementación”. En: http://www.oei.org.ar/vani/Articulo_MNC_BHCS.pdf.

BIBLIOGRAFÍA

BEAUD, Stéphane y PIALOUX, Michel : “Repensar la condición obrera: Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux-Montbéliard”, Introducción y Capítulo 1. En “Revista del Trabajo”. Edición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Buenos Aires.

CARRILLO, J. e IRANZO, C.: “Calificación y competencias laborales en América Latina”. En DE LA GARZA TOLEDO, E.: “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”. El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. UNAM. Fdo. De Cultura Económica. México. 2000.-

CAF: “Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral”. Capítulo I. “Habilidades: Medición, Situación Actual y Perspectivas en América Latina”. El subrayado es nuestro. Ed. Corporación Andina de Fomento. Bogotá, Colombia. 2016.

CORIAT, B.: “La robótica”. Ed. Revolución. Madrid. 1985.

CORIAT, B.: “El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa”. Ed. Siglo XXI. 1992. México.

CORIAT, B.: “Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa”. Ed. Siglo XXI. México. 1992.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE: “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En “El Mundo del Trabajo en América Latina”. Ed. ANTHROPOS. México. 2010.-

HÉRNANDEZ BARROS, B. y SOLIS DUFFLOCQ, C.H.: “Marco Nacional de Cualificaciones, consideraciones para su implementación”. En: http://www.oei.org.ar/vani/Articulo_MNC_BHCS.pdf.

<http://psicologosoviedo.com/problemas-que-tratamos/ansiedad/habilidades-sociales>

<http://psicologosoviedo.com/problemas-que-tratamos/Problemas-laborales>

Ley Federal de Educación Nro. 24.195 del 14 de abril de 1993.

LICHTENBERGER, Y: “Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación”. Documento para Seminarios Nro 7. PIETTE. Trabajo y Sociedad. 2000.

MARX, K.: “El Capital”. Tomo I. Vol. I. Libro Primero: El proceso de producción del capital. Sección Tercera: “Producción del Plusvalor Absoluto”. Capítulo V: “Proceso de trabajo y Proceso de Valorización”. Ed. Siglo XXI. 1998. México.

OIT: “Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida”. Comisión Mundial sobre EL FUTURO DEL TRABAJO. Nota Informativa Nro. 7. Febrero 2018

OIT: “Políticas y sistemas de fomento de capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo”. Comisión Mundial sobre EL FUTURO DEL TRABAJO. Nota Informativa Nro. 8. Febrero 2018

Resolución Nº 55/96 C.F.C.y E: Acuerdo Marco A-12. Trayectos Técnicos Profesionales. Buenos Aires.

RODRIGO, LUCRECIA Dra.: “La escuela secundaria técnica en Argentina. Un análisis histórico y comparado de las políticas educativas para el sector durante las últimas décadas”. Proyecto de investigación “Regulaciones, institucionalidades y prácticas: un análisis de las condiciones de producción del trabajo pedagógico en escuelas secundarias”, Área de Educación, IDH, UNGS y del proyecto “Escuela técnica y nuevas institucionalidades para el fortalecimiento del trabajo pedagógico: un estudio de casos en dos provincias argentinas”, Convocatoria FoNIETP, Ministerio de Educación. Ambos proyectos son dirigidos por Nora Gluz.

SANCHEZ PIÑERO, JOSÉ L.: En ASA Málaga <http://asamalaga.es/>

SLADOGNA, M.G.: “Economía Colaborativa o Changa vía App”. Centro de Estudios Metropolitanos. Bs. As. 2017. <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2018/03/02/economia-colaborativa-gig-economy-o-changa-via-app/>

SLADOGNA, M.G.: “Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y Desafíos”. Paper. 2018.-

TAYLOR, FREDERICK W: “Management Científico”. Ed. Orbis. HYS-PAMERICA. España. 1984.

TOURAINÉ, ALAIN: “La qualification du Travail, histoire d’une notion. En “Journal de Psychologie” (January-March), 1954.

UNESCO: Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa 2000. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

WEI CHOO, CHUN: “La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones”. En Oxford University Press. México. 1999.-