



### **Saber obrero y competencias laborales: reflexiones a la sombra del capital<sup>1</sup>**

Martina Miravalles

Socióloga, integrante del Centro de Formación Profesional (CFP) 16 - GCBA

mmiravalles@yahoo.com

*“La filosofía del trabajo del marxismo, a diferencia de sus pronunciamientos festivos, se enfocó cada vez más, no a la profunda naturaleza interior del capitalismo y la posición del obrero en él, sino a sus diferentes efectos y crisis coyunturales. En particular, la crítica del modo de producción cedió paso a la crítica del capitalismo como modo de distribución...” (Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX, Harry Braverman, 1974)*

El sentido de estas reflexiones es compartir impresiones y preguntas a propósito del modelo o enfoque de “competencias laborales” y su relación con el “saber obrero”. Además de sugerir cómo podrían vincularse tales nociones con el espacio particular de las empresas recuperadas y las empresas autogestionadas.

Se hace necesario señalar que no se tratará de un análisis sobre el enfoque de competencias laborales en si mismo sino sobre cómo este ha sido presentado y lo que implican los argumentos, énfasis, así como las omisiones en el desarrollo de tal promoción. En este mismo sentido lo que aquí se expresa no pretende invalidar ni ser una crítica a eventuales beneficios prácticos - pasados o actuales- que desde tal tipo de herramienta puedan obtener los trabajadores.

Siguen siendo iluminadoras las observaciones de Harry Braverman de mediados de los '70 en que señala la suerte de aceptación *naturalista* de la organización del trabajo en el sistema capitalista

---

<sup>1</sup> Estas reflexiones abrevan en dos fuentes: por una parte en lecturas y miradas alternativas sobre la cuestión del saber obrero frente a algunos dispositivos contemporáneos del capital en relación a los conocimientos que se requieren y por otra, en mi propia experiencia trabajando como socióloga que me ha vinculado de una u otra manera a dichos dispositivos incluido el de competencias laborales durante los últimos 20 años.



por parte, incluso, de corrientes críticas. Reforzaba dicha mirada la constatación, en aquel momento, de la similitud entre la práctica soviética y la capitalista tradicional en cuanto a la organización de “la industria moderna”. Similitud promovida por la *“tendencia de las modernas ciencias sociales para aceptar todo lo que es ‘real, como necesario’, todo lo que existe como inevitable y de esta forma, el presente modo de producción, como eterno”* (Braverman, 1975). Avanzado ya el siglo XXI a cuarenta años de tales pensamientos, estos parecieran gozar de gran vigencia adecuando apenas un poco los escenarios del mundo del trabajo y de las ciencias sociales contemporáneas.

Queremos, en virtud de la experiencia, señalar la esterilidad a nuestro a nuestro juicio de las posturas infantiles que rechazan **a priori y por completo** cualquier elemento ligado al sistema capitalista. No obstante afirmamos aun más, la necesidad de retomar activamente la reflexión crítica y creadora en pos de la superación de la pobreza –en sus múltiples sentidos- que el sistema capitalista asegura para las personas en general y los trabajadores en particular.

En este sentido las empresas recuperadas y las empresas autogestionadas presentan un terreno propicio no solo para observar y reflexionar sino para intentar - desde la praxis - dar lugar a nuevas formas de inscribir a los productores, su experiencia, sus capacidades y saberes en el espacio de la producción.

### **Competencias: qué, quiénes, dónde, cuándo**

Proponemos concebir -para estas reflexiones- la noción de competencias partícipe del sistema o modelos en cuestión en un sentido que trascienda lo instrumental, entenderlas como *“...un complejo de tecnologías de gobierno, como una modalidad de gobierno de conductas, configurando espacios de actuación de agencias, de instituciones, agentes, actores, como un medio y como un fin en sí mismo a la vez que de conformación de conductas, subjetividades, relaciones, etc.”* (Graizer, 2003).

Nos parece necesario alejarnos del campo de las definiciones funcionales que invisibilizan la naturaleza ideológica que la noción porta. Naturaleza que se destaca si se considera el momento y las circunstancias de su difusión en el mundo del trabajo.



En la Argentina el *modelo de competencias*, se difunde con fuerza en los años '90 con el aval de organismos internacionales como el BID lo cual da cuenta de la inclusión de dicha perspectiva en la agenda hegemónica neoliberal de la década. A su vez la difusión *originaria* nos remite, en coherencia con otros componentes de las políticas neoliberales, a la *"... norteamérica de Reagan y la Inglaterra neo-consevadora y la explícita búsqueda un sistema que permita traducir el trabajo de grupos profesionales en formas dables de cuantificación medición* (Graizer, 2003)<sup>2</sup>.

De acuerdo a Mertens (2000) uno claro referente del enfoque en la región, éste *"... está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos, fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente. Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano; la contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad..."*

Tales datos de filiación no son menores salvo que se haga caso omiso de la génesis que define y/o participa de las corrientes dominantes de determinada época. Justamente, se trata de una época que para el mundo del trabajo remite a un momento de derrota del trabajo frente al capital. Derrota que se expresa en múltiples dimensiones: en términos de pérdida de trabajo asalariado, precarización, retroceso de conquistas históricas en términos de legislación etc.. La situación también se expresó en un avance del capital en el espacio productivo a partir de *"...nuevas formas y estrategias empresariales de 'gestión del trabajo' (...) de gestión estratégica y de recursos humanos –a tono con las tendencias de punta cultivadas en las modernas 'business schools' y consultoras anglosajonas- parecieron intervenir en la modernización de las grandes firmas locales (...) cabe preguntarse en qué medida las prácticas, las normas, las valoraciones de los sectores de punta de la economía tienen la capacidad de intervenir en otros universos sociales"* (Luci, 2009).

---

<sup>2</sup> El programa *SCAN 2000* es uno de los primeros en sistematizar y producir conocimiento al respecto al igual que los trabajos sobre *NVQ* en Inglaterra (Graizer, 2003)



Mertens (2000) nuevamente aporta que, *“...la definición de la competencia laboral se convierte en un espacio de negociación y también en un potencial de conflicto. El clima laboral en las empresas determinará la capacidad de la organización de dar salida a este conflicto latente, convirtiéndose esa variable en un factor estratégico en el momento de introducir las competencias laborales en la organización. (...) teóricamente es el sindicato el primer interesado para atender las necesidades de formación de los trabajadores desplazados o nunca incorporados al mercado de trabajo formal. (...), los sindicatos no tienen el problema de la falla del mercado y pueden jugar un papel afirmativo en la creación y desarrollo de las instituciones tripartitas que deben garantizar un bien público en materia de competencias laborales en favor del mejor funcionamiento del mercado de trabajo.”* No obstante, en un contexto como el de Argentina en la década del 90 y los primeros años posteriores al 2000, no es fácil imaginar condiciones propicias para el tipo de conflicto y negociación avizorada por el autor señalado. Incluso es necesario considerar que la mera presencia de los sindicatos no es indicador suficiente de que los intereses y la voz del trabajo frente al capital estén garantizados. La manera en que se llevaron a cabo, las transformaciones neoliberales en la Argentina en los primeros '90 es buen ejemplo de lo antedicho.

Si, en cambio, nos parece posible decir que fue la fuertemente dispar correlación de fuerza entre capital y trabajo la que señaló un terreno propicio (poco conflictivo) para introducir el enfoque. A continuación y en virtud de definiciones y conceptos incluidos en diversos materiales de difusión intentaremos graficar esta idea.

<b>Brasil</b> Competencia laboral - SENAI: Movilización de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para el desempeño de actividades o funciones típicas, según los <b>patrones de calidad y productividad requeridos por la naturaleza del trabajo.</b>	<b>Guatemala</b> Competencia laboral - INTECAP: El conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad, determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las <b>capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador.</b>
---	--



#### **El Salvador**

Normas Técnicas de Competencia Laboral – INSAFORP: permiten a los trabajadores contar con referentes para poder **medir su capital intelectual, en términos de lo que el sector productivo espera con desempeño eficiente y de calidad en una función productiva**; al cumplir con el estándar **el trabajador da garantía a los empleadores que su desempeño es eficiente y de calidad**, y le permite comprender de mejor manera los procesos de cambio y adaptación que les exigen las organizaciones modernas.

Fuente: elaboración propia en base a datos de Vargas (2004)

Hemos tomado algunas definiciones de un material de CINTERFOR - OIT que creemos representativo en cuanto a las definiciones legitimadas sobre el enfoque de competencias en latino américa. Más o menos explícito, queda claro que los parámetros que se toman para definir la competencia provienen y están dados por el estándar de lo que es calidad, productividad y capacidad según las necesidades de los empleadores.

En cuanto a ejemplo una mención particular merecen algunas definiciones del “Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos” (FORMUJER) financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y coordinado técnicamente por Cinterfor/OIT. FORMUJER trabajó entre 1998 y 2004 sobre las competencias clave para la empleabilidad en Argentina (también en Bolivia y Costa Rica) siendo organismo co ejecutor el Ministerio de Trabajo de la Nación. El material que transcribimos es extractado de los ejemplos citados en el texto editado por CINTERFOR-OIT *Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe* (Vargas 2004) el destacado es nuestro:

*“ Este programa reconoce que “el trabajo en el **actual contexto** requiere de **sujetos que construyan en forma activa su derrotero laboral**, con capacidad de identificar y*



*valorar sus recursos y capacidades, con una **actitud de búsqueda de apoyos y voluntad de superación para sus limitaciones** que los posicionen como **gestores de sus propias oportunidades de empleo...**”*

*“... FORMUJER ha entendido el concepto de empleabilidad como “la **aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro** obteniendo a cambio una **satisfacción personal, económica, social y profesional**”.*

*“Apoyar a las **personas** para que **identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, y valoren sus habilidades y saberes, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo.** “*

*“Las **competencias actitudinales destinadas a aprender a ser y a fortalecer la identidad y eliminar las autolimitaciones.** (...) Entre ellas merecen priorización las **habilidades personales (reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, autorresponsabilidad y protagonismo en el propio proceso de empleo/formación, autonomía)** y las **interpersonales o sociales (trabajo en grupo, responsabilidad y autorregulación, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.)**.*

Resulta significativo el énfasis puesto en la **gestión de sí mismo** como verdadera competencia clave. Es posible identificar con claridad en estas nociones (que bien podrían confundirse con páginas de “autoayuda”) la idea de una responsabilidad focalizada en el individuo avanzando mucho más allá de la lógica prescriptiva de cuño taylorista. Se avanza hacia un trabajo más complejo sobre la subjetividad de los trabajadores en acto o potenciales. Muy difícil sería no leer tal idea en línea con un contexto que se caracterizaba por la exclusión de mujeres y varones de bajos recursos (no solamente) en una situación de retracción del Estado en garante y promotor de condiciones básicas de existencia y proyección de la población.

En un boletín económico contemporáneo de la Escuela de Economía de la Universidad Católica (UCA., 2011) hallamos interpretaciones desde la mirada económica clásica al respecto:



*“...las **empresas son las que pueden identificar sobre bases concretas cuáles son los conocimientos, habilidades y motivaciones que la capacitación puede dar para elevar la productividad de los trabajadores.** (...) En la última década, toma creciente protagonismo el concepto de capacitación por competencias laborales. (...) permite orientar la capacitación, apuntando a “cerrar la brecha” entre las competencias demostradas por la persona y las que exige el estándar definido por el sector productivo. (...) **Si las empresas definen las normas de manera apropiada** (...), la capacitación puede diseñarse y ejecutarse a partir de **una señal de mercado muy potente**, lo que brinda condiciones muy propicias para generar pertinencia en la capacitación. (...) El eje es que el Estado se concentre en desarrollar regulaciones e incentivos económicos para que las empresas diseñen y ejecuten las acciones de capacitación. (...) Las empresas deberían tener el liderazgo en los diseños y los contenidos, en la mayor parte del financiamiento y en la ejecución. (...) Si las empresas no utilizan las certificaciones, significa que el sistema de competencias laborales no está generando valor; por lo tanto, hay que involucrar a las empresas para corregir errores y lograr que las certificaciones tengan valor económico”*

(el destacado es nuestro)

Dadas las características del empresariado –al menos de orden local-, el valor de las certificaciones raramente se expresa en términos salariales. Incluso este (el de la relación certificación-remuneración) es tema que explícitamente suele excluirse del marco de intercambios propios de los procesos de certificación de competencias.

A propósito de las coordinadas previas y sin desconocer que la noción de competencias puede remitir e involucrar campos diversos y horizontes más vastos y complejos, su aplicación en el mundo del trabajo aparece más acotada. Y desde esa delimitación  **vemos en el modelo de competencias -al menos en su uso mayoritario-, una suerte de propuesta de gestión de saberes que surge/se impone a partir fundamentalmente de los requerimientos del capital y/o sus representantes.**



Es a partir de esto que proponemos como hipótesis informal que la gestión realmente existente de las competencias es una herramienta utilizada por el sector empleador para avanzar sobre el trabajo hacia a dimensiones menos accesibles del saber obrero. Herramienta que permitiría explicitar “competencias tácitas” (para el capital).

### **Competencias en un terreno disputado**

Si la base del control del proceso de trabajo remite a la expropiación del saber obrero y la separación entre concepción y ejecución, es necesario observar la propuesta de competencias desde dicha cuestión estructural. Preguntarse si desde tal enfoque se revierte o cuestiona tal divorcio concepción - ejecución. La respuesta es negativa, no pueden señalarse evidencias sustantivas que indiquen cuestionamiento a esa división desde el enfoque considerado.

Nos parece excesivo afirmar que entre el obrero ejemplar de Taylor y un trabajador contemporáneo competente no hay diferencias. Al mismo tiempo, la forma en que el modelo de competencia inscribe los saberes de los trabajadores, no cuestiona ni rompe con la fragmentación del trabajo estructurado en base a las necesidades de la productividad capitalista y si se quiere, lo legitima.

Edwards (1979) en su clásico *Contested Terrain* dice que “*puede pensarse en la fuerza de trabajo como algo que se mide en unidades de tiempo (horas, días) y que puede mejorarse o ampliarse con cualquier habilidad, formación u otros atributos que la hagan más productiva que la simple fuerza de trabajo. (...). Es esta discrepancia entre lo que el capitalista puede comprar en el mercado y lo que necesita para la producción es lo que hace que sea imperativo controlar el proceso productivo y las actividades de los trabajadores*”.

Es esta disputa estructural del espacio productivo la que no puede obviarse, para valorar y entender las implicaciones del modelo de competencias o cualquier otro tipo de tecnología que se proponga en un espacio de relaciones sociales como el de la producción.

No obstante la reflexión de fondo, no podemos –si damos cuenta de la realidad extra *papers*-desligar estos temas de sus eventuales impactos<sup>3</sup> más inmediatos o de coyuntura sean positivos,

---

3 Sin pretender exhaustividad expresamos que no hemos encontrado documentación sustantiva a propósito del impacto cuantitativo en el empleo relacionado con la implementación del modelo de competencias laborales.



negativos, etc. En esta línea tiene sentido la consideración de los trabajadores sobre las ventajas o no del enfoque cuando se concreta en el propio ámbito de trabajo. La consideración “gremial”, no tendría por qué suponer ni una adhesión ni una legitimación acrítica desde la perspectiva asalariada. Enfatizamos este punto para evitar la estéril disyuntiva entre visiones izquierdistas infantiles que terminan estrellándose contra la realidad de necesidades materiales –que solo puede obviarse cuando no se depende de un salario- y de otro lado “asepsia” pragmática.

### **Componentes del enfoque de competencias laborales.**

Las fases que se distinguen en el enfoque son: la **identificación** de competencias, la **normalización** de competencias, la **formación** basada en competencias y la **certificación** de competencias.

A continuación las definiciones sintéticas de cada fase elaboradas en base a un material de divulgación de CINTERFOR – OIT (Vargas 2004):

**Identificación de competencias:** Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la **realidad del trabajo**, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir, desde el puesto de trabajo, hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo.

**Normalización de competencias:** Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, **se desarrolla un procedimiento de estandarización, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierte en una norma, un referente válido** para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).

**Formación basada en competencias:** Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización, la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes



claros en normas existentes, tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial

**Certificación de competencias:** Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente, evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados, es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido

La **identificación**, es central en tanto señalará los estándares de desempeño a partir de los cuales se considerará satisfactorio, competente (o aun no competente) al trabajador. En tanto tal operación se haga sobre la *realidad del trabajo* propia de la organización capitalista, esta identificación será estructurada por tal lógica. Más allá de la mayor o menor participación de los trabajadores en esta instancia, si estos no tuvieron o tienen injerencia en la concepción de dicha realidad del trabajo, es limitado el contenido de su participación<sup>4</sup>.

Sin abundar demasiado, a partir de lo anterior, la **normalización** cristaliza tal saber competente, útil, para el capital. Y dado el modo técnico y *objetivo* en que este tipo de tecnología suele presentar sus productos, la norma aparece como una especie de “one best way” contemporánea.

Por su parte la fase de **certificación** otorga al trabajador una validación de los rasgos, comportamientos conocimientos etc. procesados y avalados en fases previas. Sin desconocer la importancia formal pero también simbólica que para un trabajador puede tener y tiene el reconocimiento de sus saberes, es necesario considerar que se trata solo de una porción, de aquello que empleador está dispuesto a observar y valorar.

No obstante, es preciso señalar aunque fuese limitada el valor del reconocimiento de saberes adquiridos fuera de los circuitos tradicionales de educación y formación. Más aun cuando se trata

---

<sup>4</sup> Es necesario considerar que la habitual participación de “consultores expertos” en esta –como en otras- fases suele generar un marco condicionante a los aportes del trabajador/informante clave. Más aun teniendo en cuenta los tiempos contrato vis a vis los tiempos requeridos para propiciar marcos de participaciones lo menos condicionadas posibles



de población trabajadora cuyo bagaje de conocimientos probablemente tenga un eje en tales ámbitos. Que el enfoque de competencias propicie tal visibilidad y reconocimiento es positivo.

Dejamos de lado su desarrollo –dado el alcance del presente artículo– pero quisiéramos mencionar la posibilidad de indagar en la línea de que **en ciertas circunstancias y contextos**, la aplicación del modelo de competencias laborales representa una instancia de avance del capital en la lógica de expropiación de (más) saber obrero. A propósito de la posibilidad de identificar, visibilizar, normalizar, etc. competencias/saberes tácitos los cuales significan, no expropiados, un elemento de poder para el trabajo.

### **Matices**

El mundo del trabajo es un espacio dinámico a lo largo del tiempo y según regiones países y en estos según los sectores productivos considerados. Es razonable por lo tanto sí es razonable considerar que la propuesta de competencias laborales pueda entrañar también usos, posibilidades o resultados diferentes.

Algunas preguntas al respecto:

La **naturaleza pública o privada** de las organizaciones productivas ¿puede significar posibilidades diferenciadas en cuanto a la utilización de las competencias laborales como herramienta?. Por ejemplo en el sector público en donde la dimensión de la productividad, la competencia, la rotación etc. se presentan diferente del ámbito privado de mercado: ¿podría las competencias laborales aportar a la definición, estructuración, preservación de saberes, transmisión y capacitación?, ¿podría en un ámbito público donde la continuidad constituye una variable más plausible, utilizarse este enfoque en pos de un salto en la calidad de las respuestas, atención y servicios ofrecidos?. El **caso de las empresas públicas de servicios** de gestión estatal y/o los hospitales públicos podrían pensarse en este sentido.

Podría suponerse que las **empresas con participación obrera** presentan un marco diferente si esta participación propicia un marco de decisiones consensuadas en cuanto a capacitación. ¿Podría el



modelo de competencia ser una herramienta viable en manos de los trabajadores para la **visibilización y puesta en valor de los propios saberes?**

¿Que implican el enfoque en sectores productivos donde (aun) el **oficio** tiene un **peso considerable**: una valorización de esos saberes o debilitamiento “por exposición” (sin contrapartida) de los mismos?

Se trata de estas y otras preguntas que si se inscribe el tema en un marco amplio ofrece un terreno propicio de indagación. Pensamos para esto en un marco que registre las singularidades del espacio productivo, las tensiones, las correlaciones de fuerza entre los actores, el rol del Estado, las corporaciones privadas, los organismos internacionales y fundamentalmente como se inscriben estos elementos en un determinado contexto histórico local y en relación con el contexto mayor regional y mundial.

El propio Mertens (2000) afirma, “ *Explicar en dos o tres frases qué es la formación por competencia no es tan fácil. Menos aún cuando la audiencia son agentes sociales de la producción que no han tenido la oportunidad de reflexionar e investigar acerca de las trayectorias que están siguiendo las acciones formativas en las empresas y en las instancias formativas a nivel nacional e internacional. El significado del concepto no se expresa en dos o tres frases, sino que es producto de un proceso en donde el interlocutor entra en una dinámica de cuestionar y aceptar el conjunto de nuevos paradigmas que el modelo de formación por la competencia encierra*”.

Si lo anterior era válido para el 2000, más lo es catorce años después. Luego de que muchos de los supuestos y diagnósticos que sustentaban políticas e intervenciones y sobre todo *no intervenciones* en el mundo del trabajo y la producción, se desplomaron al ritmo del estallido de los galpones vacíos. Edificios vaciados de trabajadores cuyos saberes sobre todo, se desvanecieron por desuso más que por obsoletas o poco eficientes maneras de gestionarlos.

En esta línea, más allá del mayor o menor aporte del enfoque, en Argentina lo que otorga sentido a cualquier debate al respecto, es la presencia nuevamente de trabajadores y el requerimiento de estos producto de las políticas e intervención de Estado en la última década. En este contexto merece especial mención la Unidad Técnica de Certificación de Competencias del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS). Tanto sus definiciones operativas, como



los diálogos sectoriales que propicia esta unidad en pos de los procesos de identificación, normalización, formación y certificación de competencias pueden aportar a los trabajadores ocupados posibilidades en cuanto a movilidad intrasectorial, mejoras en los programas de capacitación y formación, reconocimiento de saberes, etc..

Pero insistimos en que la variable sustantiva, por sobre una tecnología o enfoque de gestión, es la política de base que llevan a cabo instituciones como el MTESS cuya orientación se encuentra en muchos casos en las antípodas de la que primaba junto con la difusión y promoción del enfoque de competencias laborales en los años 90.

### **¿Una herramienta posible para las empresas recuperadas y empresas autogestionadas?**

En el nuevo espacio que representan las empresas recuperadas y las empresas autogestionadas, ¿podría el enfoque de competencias laborales aportar elementos que fortalezcan la situación de las unidades productivas y sus trabajadores?

¿Es posible que el colectivo trabajador de dichas empresas genere y sostenga un espacio para pensar y repensar la manera en que está organizado el trabajo, su distribución, la forma en que cada trabajador aporta valor desde su saber al proceso y resultado del proceso de trabajo?

No referimos a ir a fondo a desentrañar y deconstruir lo que está naturalizado porque ha sido enseñado y aprendido y organizado fuera y dentro del espacio productivo de esa *única mejor manera*. Una manera en que aquello que sale de dicha prescripción queda en el terreno *semi secreto* de las *mañas*.

¿Puede ese saber oculto (para el capital) ser un elemento de valorización en el marco de empresas en donde el capitalista o su representante no es ya quien controla el trabajo?, ¿podrían las metodologías previstas por el enfoque de competencias laborales a cargo de los trabajadores contribuir a visibilizar, diferenciar y hallar formas humanizantes y distintas de concebir y organizar el trabajo?



¿Sería factible que el espacio asociativo de empresas recuperadas y autogestionadas una identificación y certificación de competencias facilitara espacios cooperativos de formación e intercambios?

¿Podría el movimiento de empresas recuperadas y autogestionadas valerse de las normas registradas -cuando se trata de sectores afines-, para propiciar ajustes a la demanda sin que esto implique una limitación o techo para explorar las posibilidades de enriquecimiento del trabajo en un espacio diferente?

Estas y otras muchas preguntas solo tienen respuesta desde el protagonismo de los trabajadores un marco novedoso de relaciones, incipiente, que posiblemente aloje la semilla de un nuevo productor una nueva forma de producir.

Si las competencias laborales o parte su metodología, puede ser una herramienta apropiada en un espacio no dominado por la lógica del patrón es una pregunta más que los trabajadores, ya sin el peso del control pero con la responsabilidad de la coordinación del proceso de trabajo, tienen para seguir avanzando.



### Reflexiones finales

El modelo de competencias se difunde y desarrolla en un contexto de debilitamiento de los sectores asalariados y se inscribe entre otras de las herramientas que las políticas neoliberales propiciaron. En las versiones difundidas en el marco de dichas políticas, en el enfoque de competencias subyace la noción de responsabilidad individual como clave para entender la historia laboral de las personas. Se invisibiliza o subestima el factor estructural que es que fundamentalmente explicaba y explica el desempleo en parte de la región y en el mundo.

Las utilidades que el modelo pudiese tener aparecen más bien asociadas a situaciones singulares y alejan la idea de constituir una respuesta a los problemas de competitividad que las empresas enfrentarían por falencias en la formación de los trabajadores. Es útil en este sentido observar las diferencias de una misma empresa internacional en cuanto a lo que privilegia y/o requiere los trabajadores según la filial regional considerada.

El lugar dado a la educación y a la educación técnica en particular en el período neoliberal descarta la idea de una estrategia generalizada en pos de la competitividad, la valorización de los recursos humanos. La sobre calificación o la descalificación por desuso son dos aspectos que en la historia reciente de Argentina refuerzan lo dicho. No es menos significativo considerar casos como España en la actualidad para sostener esta idea.

La normalización/certificación, si no media una transformación estructural de las relaciones en la producción, legitima una suerte renovada de renovada “única mejor manera”. De saberes, modos, actitudes, etc. avalados por el capital en tanto se inscriben en los requisitos de productividad que éste requiere.

La exaltación que se dio a los beneficios que las competencias laborales podían dar se relativizan a dos décadas de su difusión. Observando el mundo del trabajo en la Argentina, la región y otros ejemplos -como España- esto cobra mayor entidad. La mayor o menor potencialidad del enfoque queda en un plano subsidiario de la existencia de políticas que privilegien el capital productivo, la creación de empleo, las políticas de desarrollo local, la educación y la formación técnica.

Sin el registro de variables históricas, políticas nacionales e internacionales, sociales, económicas, ideológicas, el análisis pierde sustancia: aceptamos el absurdo que existen tecnologías neutrales y espacios en donde las relaciones sociales y los condicionamientos estructurales se suspenden.



## Bibliografía

Braverman, H., *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Editorial Nuestro Tiempo, S.A., Año 1975.

Edwards, R., “De terrenos disputados” en, *La naturaleza económica de la empresa*, Putterman L. (ed.), Alianza Editorial, Madrid, 1994

Empleo y Desarrollo Social Año VI - Nro. 32 Serie Informes de la Economía Real, Escuela de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina 2011

Graizer, O., “Gobierno de la relación educación y trabajo: Arenas de recontextualización”, en Archivos de Ciencias de la Educación, 2008 [en línea <http://www.archivosdeciencias.fahce.unlp>]

Graizer, O., “Crítica al modelo de formación basada en competencias”, 2003

Luci, F, “Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carrera entre asalariados de altos puestos” en *El mundo del trabajo y los caminos de la vida* Grassi, E. Y Danani, C., Colección Desarrollo Social y Sociedad, Espacio Editorial, 2009

Edwards, R., “De terrenos disputados” en, *La naturaleza económica de la empresa*, Putterman L. (ed.), Alianza Editorial, Madrid, 1994

Marglin S.: “¿Cual es la función del jefe? Orígenes y funciones de la jerarquía en la producción capitalista” en, *La naturaleza económica de la empresa*, Putterman L. (ed.), Alianza Editorial, Madrid, 1994

Mertens, L., *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación*, 2000 [en línea <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/LaGestionPorCompetenciaLaboral.pdf>]

Millán, P., dir.). Empleo y desarrollo social : serie informes de la economía real, 6(32) Universidad Católica Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía “Francisco Valsecchi”,



Argentina 2011 (el línea: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/informe-empleo-desarrollo-social-032.pdf> )

Schkolnik, M., Araos, C., Machado F., “ *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*”, CEPAL, Chile, 2006

Vargas Zúñiga, F. *Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. CINTERFOR Montevideo, 2004 [en línea [http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas\\_logo90.pdf](http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_logo90.pdf)]

Vargas Zúñiga, F. *40 preguntas sobre competencia laboral*, CINTERFOR, OIT Montevideo, 2004 (en línea. [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/papel13.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel13.pdf))