



Grupo 13: Procesos de formación dentro y fuera de los lugares de trabajo

Formación profesional y subjetividad. Mutaciones, desplazamientos y disputas en la política de formación por competencias laborales.

Diego Alvarez Newman

Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Dirección postal Facultad de Ciencias Sociales, UBA
diegoneyman@hotmail.com

Introducción¹.

El propósito de la presente ponencia es realizar un análisis crítico de la política pública de formación profesional basada en competencias laborales desde una perspectiva que aborde el proceso de constitución de subjetividad laboral en la población objeto. Partiendo de la descripción del funcionamiento del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales impulsado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, se pretende problematizar acerca del rol que ocupan las Instituciones de Formación Profesional en el proceso de normalización y certificación de trabajadores.

El origen de la formación por competencias laborales en Argentina se ubica en las transformaciones que sufrió el mundo del trabajo durante la década de 1990, y tomó fuerza como política pública a nivel nacional en el año 2001 cuando comenzó a implementarse el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales. Con el propósito de desarrollar un sistema nacional de certificaciones se abrió en el país un proceso de “modernización” de la Formación Profesional mediante normas vinculadas a la gestión de la calidad. Este proceso implicó un reacomodamiento de las capacidades valoradas para el trabajo.

Dicho proceso de “modernización” abrió paso a un nuevo enfoque a nivel de la gestión de las Instituciones de Formación Profesional, pero por sobre todas las cosas, a una nueva concepción de las capacidades requeridas y valoradas provenientes de la noción de “capital humano”. Esta concepción, recomendada por los Organismos Internacionales BID/FOMIN

¹ La ponencia cuenta con un indicador de nomenclatura al final del documento para facilitar la lectura.

y CINTEFOR/OIT, entiende a las capacidades humanas como factor de competitividad y productividad, e introduce la noción de empleabilidad para abordar la problemática de la flexibilización laboral.

Algunos de los interrogantes que se abordarán son: ¿Cuáles son los campos y modalidades de actuación de las Instituciones de Formación Profesional en el marco del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales? ¿Cómo es el proceso de normalización de los trabajadores de los sectores que participan del Programa? ¿Qué rol cumple el Ministerio de Trabajo de la Nación? ¿Qué tipo de transformaciones produce el enfoque de la formación profesional por competencias en el mundo del trabajo?

Se propone la implementación de una perspectiva metodológica cualitativa. Como estrategia de análisis describiremos los procedimientos de actuación de la gestión de las Instituciones de Formación Profesional como agencia formadora y el proceso de normalización y certificación de las competencias laborales de los trabajadores. Las principales fuentes de datos utilizadas son documentos múltiples de los organismos que participan del PFCCL tales como CINTEFOR/OIT; BID/FOMIN; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y actas de acuerdo entre empresas y sindicatos.

1) La modernización de la formación profesional.

Los orígenes de la formación por competencias laborales en Argentina pueden encontrarse en la preocupación acerca de cómo adaptarse a las transformaciones estructurales, en el ámbito laboral y a nivel nacional, que comenzaban a hacerse evidentes a fines de la década de 1980. Esta preocupación reunió a sindicatos de diferentes sectores en el Consejo Gremial por la Capacitación Integral del Trabajador (CONGRECIT) en el mes de mayo de 1989 por iniciativa del Sindicato de Empleados de Comercio de la Ciudad de Buenos Aires *con el objetivo de intercambiar experiencias, expectativas, opiniones, etc., en materia de capacitación de los trabajadores en el marco de las transformaciones*². En el año 1990 las nuevas autoridades que asumieron la conducción del -por entonces- Consejo Nacional de

² Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -OIT/Cinterfor-: "El movimiento obrero y la formación profesional. El Foro Sindical: una propuesta para los nuevos desafíos".



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

Educación Técnica (CONET) convocaron al CONGREGIT a integrarse a ese ente para participar en la elaboración e implementación de las políticas de formación profesional del organismo. A partir de este vínculo, el CONGREGIT pasó a llamarse Foro Sindical por la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador. Entre las tareas desarrolladas se destaca el convenio entre el CONET y las organizaciones sindicales miembro del Foro tendientes a modernizar la Formación Profesional.

QUINTA: Como primera acción entre el CONET y la Asociación se procederá a fundar y poner en marcha un "Centro Nacional de Formación Profesional para la Investigación de Nuevos Perfiles Laborales", con el propósito de aportar a que el Sistema de Formación Profesional gane en flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias de la modernización del desarrollo, que modifican las características de los puestos de trabajo.³

Es a partir del mencionado vínculo cuando comienzan a desarrollarse las primeras políticas de formación profesional basadas en competencias laborales con la participación de Cámaras empresariales, Sindicatos y el CONET.

Específicamente como política pública, la formación profesional basada en competencias laborales se remonta a los vínculos que comienza a establecer el Ministerio de Trabajo de la Nación con Organismos Internacionales en el marco de la creación del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales (en adelante PFCCL) en noviembre de 1993. Las reformas estructurales de la economía argentina, la privatización de empresas públicas y las transformaciones tecnológicas y organizacionales son mencionadas en el Informe de Donantes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como contexto

³ Acuerdo de Cooperación Integral firmado entre el CONET y el Foro Sindical (Asociación Civil sin fin de lucro "CAPACITACIÓN, TRABAJO Y COMUNIDAD"), refrendado por el entonces Ministro de Cultura y Educación, marzo de 1991.



propicio para adoptar el enfoque de formación profesional basado en competencias laborales⁴.

La modernización de la formación profesional desde la política pública, adopta un enfoque en donde se ponen de relieve, en el marco de la adaptación a los cambios estructurales, el alcance de mayores niveles de productividad y competitividad de las empresas, y el mejoramiento de la empleabilidad de los trabajadores. El objetivo general del PFCCL “*consiste en establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales*”⁵, en un primer momento mediante una experiencia piloto en capacitación y certificación en cuatro sectores de la producción⁶. De manera específica, el Programa se propone desarrollar sistemas de certificación de competencias laborales para lograr la definición, validación y sanción de competencias para las funciones de cada uno de los sectores que participan y modernizar los servicios de capacitación a partir del enfoque de las competencias⁷.

La población sobre la que pretende incidir el PFCCL son “Obreros y empleadores actuales y futuros en los sectores de la industria gráfica, autopartista, alimenticia y la metalúrgica así como las instituciones de capacitación asociadas con ellos y el MTSS”⁸.

⁴ Documento BID, Informe de donantes para el Programa de Certificación de Competencias Laborales (TC-98-12-06-9-AR), “Elegibilidad del país”, 1999.

⁵ Documento BID, Informe de donantes, Programa de Certificación de Competencias laborales (TC-98-12-06-9-AR), Objetivo general, 1999

⁶ Las entidades que comenzaron originalmente en el Programa como prueba piloto para la creación de un Sistema Nacional de Certificaciones fueron: la Fundación Gutenberg (FG); la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la Provincia de Santa Fé (AIM); el Sindicato de Mecánicos Automotores y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FATPCHPyA); y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

⁷ BID/FOMIN: Informe de avance del Programa de Certificación de Competencias Laborales, “Componentes y objetivos específicos”, documento elaborado por CINTEFOR/OIT, junio de 2006.

⁸ Documento BID, Informe de donantes, Programa de Certificación de Competencias laborales (TC-98-12-06-9-AR), “Beneficiarios”, 1999

Desde su aprobación en el año 1999 y su puesta en marcha en el año 2001, el PFCCL fue pensado con el objetivo general de llevar adelante una prueba piloto para desarrollar un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en el cual el Ministerio de trabajo oficie de veedor, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFOR/OIT) realice la asistencia técnica y el Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) otorgue el financiamiento.

A partir del año 2004 el programa comenzó a ser progresivamente transferido al Ministerio de Trabajo, como organismo rector, pero ya con el objetivo de sentar las bases de un “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales”. Durante este periodo, y en articulación con el “Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional”, se crearon tres unidades funcionales: “la Unidad Técnica de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT) que focaliza en las Instituciones de Formación Profesional y cuya función se basa en la formulación de criterios y condiciones exigibles a esas Instituciones como co-ejecutoras de las políticas de formación del MTEySS; la Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTeCC) que se vincula con los sectores de la producción y el trabajo, y se propone contribuir al reconocimiento sectorial de las calificaciones mediante procesos de evaluación y certificación orientados por normas de competencia laboral; y el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) que se focaliza en las Instituciones de Formación Profesional y en los Organismos de Certificación y tiene por objetivo organizar, registrar y brindar información actualizada, de carácter cualitativo y cuantitativo respecto de las Instituciones de formación que participan de los programas y proyectos de formación profesional de la Secretaría de Empleo, las normas de competencia laboral, los organismos certificadores, los evaluadores certificados, y los trabajadores certificados”⁹.

⁹ Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presentación Institucional.

En mayo del año 2006 se realizó el último desembolso financiero por parte del BID/FOMIN y la gestión del PFCCL quedó totalmente en manos del Ministerio de Trabajo¹⁰.

2) Formación por Competencias Laborales y sujeto trabajador

La noción de competencias laborales que se adopta para la política pública de formación profesional a partir del año 2001, cuando comienza a funcionar de manera efectiva el PFCCL, se posiciona en el enfoque del Capital Humano. Este posicionamiento pone a la política pública en consonancia con el requerimiento de las empresas con respecto al aumento de la productividad y la competitividad como dimensiones centrales de la formación profesional¹¹. En el enfoque de las competencias laborales el “factor humano” ocupa un lugar central en tanto “sujeto sujetado” a una forma de gestión y valoración del trabajo que debe adaptarse a la volatilidad del contexto socio-productivo, mejorando continuamente su productividad y competitividad, y su empleabilidad en el mercado de trabajo. La noción de capital humano no reconoce trabajadores sino sujetos que venden sus capacidades a las empresas. El menor o mayor grado de capacidades a ser vendidas en el mercado de trabajo determina los grados de empleabilidad de cada sujeto trabajador. Lo que valoran las formas flexibles de organizar el trabajo son ciertas capacidades subjetivas de adaptabilidad a diferentes contextos o roles laborales. La categoría fundamental en la gestión por competencias que da lugar al desbloqueo de las rigideces en los sujetos trabajadores y que permite aumentar la productividad es la polivalencia.

“En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales. Las

¹⁰ FOMIN, Informe de terminación de proyecto del Programa de Certificación de Competencias Laborales – n° ATN/MH-6605-AR TC-98-12-06-9-AR, 27 de diciembre de 2006.

¹¹ Documento BID, Informe de donantes para el Programa de Certificación de Competencias Laborales (TC-98-12-06-9-AR), “Elegibilidad del país”, 1999.



normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación”¹².

La definición de competencias laborales adoptada por el Ministerio de Trabajo para la política pública de formación profesional (por recomendación de los organismos internacionales) muestra cuatro dimensiones en la relación entre los trabajadores y los puestos de trabajo. Las aptitudes son las que movilizan capacidades vinculadas a los conocimientos y destrezas técnicas; las actitudes movilizan capacidades para operar en situaciones problemáticas y de incertidumbre; las normas de competencia describen las capacidades y criterios de actuación y adecuación necesarios; y los roles laborales refieren al “papel” que cumple el trabajador en el espacio de trabajo en relación a las normas de competencia (Alvarez Newman, 2010). En este sentido, la noción de “roles laborales” en contraposición a la de “puesto de trabajo” hace referencia a la polifuncionalidad que deben cumplir los trabajadores en una multiplicidad de puestos. La dimensión actitudinal de las competencias laborales adquiere un valor fundamental porque es la que va a permitir activar la actitud polivalente para el trabajo

Esta noción de competencias laborales complejiza el vínculo entre el trabajador y su puesto de trabajo también en términos de calificación y aptitudes movilizadas. Es decir, “el oficio”, en tanto saber profesional específico en un determinado puesto de trabajo, se despersonaliza del trabajador, le es quitado para volverse norma de competencia.

Saber trabajar por resultados o por objetivos es otro de los contenidos actitudinales básicos de la formación por competencias. La asunción de responsabilidades con respecto a los resultados de la organización para la cual el sujeto trabaja, supone un alineamiento de los intereses de los trabajadores con la organización del trabajo de las empresas. El dispositivo que permite vehicular este alineamiento es el “trabajo en equipo”. El equipo de trabajo es definido como un conjunto con normas que gobiernan la conducta mediante un tipo de interacción que le da al grupo un sentido competitivo. Saber relacionarse con otros

¹² Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, UTeCC, MTEySS.



miembros del grupo es establecer vínculos con un *cliente interno* y no con un compañero de trabajo. Las normas internas son agencias que cobran suma importancia porque establecen el deber ser en el proceso disciplinario. Los agentes que movilizan las normas son los líderes de los grupos. Volver previsible la conducta, mediante normas de adaptación y control, constituye un sujeto trabajador gobernable (Figari y Alvarez Newman, 2011; 19). El principio rector de las normas de competencia es la mejora continua, que a su vez prescribe la conducta de los sujetos trabajadores.

“Pero si bien la aptitud y actitud individual es importante para lograr mayor eficiencia, es necesario que toda la organización posea una inclinación cultural y desarrolle los dispositivos adecuados hacia la mejora continua. (...)Para que la mejora continua se constituya en un ejercicio permanente del sujeto en su puesto de trabajo, la organización debe poseer una fuerte inclinación hacia el cliente y debe estructurarse en gestión por procesos”¹³.

En el vínculo entre mejora continua de la calidad y satisfacción al cliente encontramos el sentido político más profundo de las competencias laborales. Desde el PFCCL se controlan y normalizan las conductas para orientarlas a la volatilidad del mercado laboral y a las formas flexibles de organizar el trabajo. La operatoria de este modo de subjetivación recorre una aparente paradoja entre la norma y la polivalencia. A la vez que la norma de competencia es rígida en cuanto al *deber ser*, ésta debe ajustarse a la volatilidad de las formas organizativas del trabajo. Mientras que, al mismo tiempo, el ajuste de la conducta a la volatilidad demanda aptitudes y actitudes flexibles. Normalización flexible parece ser la subjetividad laboral que conforma el PFCCL como tecnología de gobierno.

El Certificado de competencia inscribe en el cuerpo las capacidades definidas por la lógica de las competencias laborales que posee el trabajador y *fetichiza* la relación de poder que lo

¹³ Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en gestión, BID, 2005.



subjetiva. El sujeto trabajador se *cosifica* en grados de empleabilidad de acuerdo a su capacidad de productividad y de *satisfacer a los clientes*.

3) Las Instituciones de Formación Profesional como agencias formadoras de la empleabilidad.

Las Instituciones de Formación Profesional (en adelante IFPs), en general, están integradas por sindicatos que son co-ejecutores de las políticas de formación profesional del MTEySS. Mediante acuerdos sectoriales con Empresas o Cámaras Empresarias, los sindicatos conforman Entes Bipartitos específicos de cada sector de actividad que participan en cada una de las fases del PFCCL. El objetivo de los Entes Bipartitos en el marco del Programa, además de fomentar el diálogo social es *aumentar la competitividad del sector, la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores*¹⁴. Esto es, modernizar a las IFPs y a la población trabajadora de los sectores de la producción que participan del Programa¹⁵.

Tal como se señaló en el primer apartado, es la Unidad Técnica de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (en adelante UEMAT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (en adelante MTEySS) la que focaliza en la modernización de las IFPs que participan del PFCCL formulando los criterios y las condiciones exigibles desde el año 2004.

Los criterios exigibles por la UEMAT tienen como objetivo fomentar la gestión basada en la *mejora continua de la calidad* en las IFPs. De acuerdo a esta Unidad Técnica que las

¹⁴ Documento “Red de Formación Continua”, MTEySS.

¹⁵ A los sectores de la industria gráfica, autoperforadora, alimenticia y la metalúrgica que participan desde el año 2001, se sumaron durante el periodo 2004-2008, en consonancia con la recuperación económica del país, 30 sectores de actividad en 16 provincias, entre los que se destacan el sector de la construcción, el metalmeccánico y el de la indumentaria. En ese mismo periodo, se crearon 180 normas de competencias laborales, se certificaron 12.000 trabajadores y se crearon 21 organismos de certificación sectorial. Durante el periodo 2009-2010 el Programa mostró un gran ascenso ya que se crearon 33 organismos sectoriales de certificación, 264 normas de competencia laboral, y se certificaron 67.401 trabajadores. La estadística disponible por el Ministerio de Trabajo de la Nación arroja los datos hasta el 31 de octubre de 2010.



evalúa, califica y regula, la noción de *mejora continua de la calidad*¹⁶ para las IFPs debe partir del sujeto que transita por estas para incrementar su empleabilidad. En este sentido, la UEMAT identifica cuatro dimensiones clave para la gestión de la Calidad Institucional: la vinculación con el contexto socio-productivo, la orientación profesional, la formación, y la evaluación y seguimiento. Estas dimensiones permitirían una reflexión estratégica para la gestión de las IFPs en relación al objetivo central que es formar sujetos empleables.

*(...) el término **empleabilidad** (negrita de origen) se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.*¹⁷

La empleabilidad como uno de los objetivos fundamentales adoptado por el MTESS para las IFPs desvía el eje de la intervención en la cuestión de la formación profesional. Al ir mutando durante los 80 las relaciones laborales características del paradigma taylorista-fordista (Neffa, 1999; Novick, 1991), los problemas que traen aparejadas las transformaciones en el mundo del trabajo pretenden ser abordados desde la formación profesional mediante mecanismos de activación de la competitividad entre los trabajadores, entendidos como sujetos poseedores de competencias más o menos empleables para el mercado de trabajo.

¹⁶ A partir del Decreto 1474/94 sancionado por el Poder Ejecutivo Nacional, el Ministerio de Trabajo de la Nación adhiere a los 8 Principios de gestión de la calidad definidos en las normas ISO 9000; 2000, ISO 9002; 2000, e ISO 9004; 2000 para mejorar el desempeño de las organizaciones: Enfoque al cliente, Liderazgo, Participación del personal, Enfoque basado en procesos, Enfoque de sistemas para la gestión, Mejora continua, Enfoque basado en hechos para la toma de decisión, y Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor. (Documento, Ministerio de Trabajo e Instituto Argentino de Normalización y Certificación: “Instituciones de Formación Profesional: requisitos de gestión de la Calidad”; noviembre de 2005).

¹⁷ Documento Resolución 195 – OIT: “Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos educación, formación y aprendizaje permanente”, Programa de calidad del empleo y la formación profesional; fecha de adopción: 17/06/2004; MTESS de la Nación.

Hay un desplazamiento en el eje problemático con respecto a la lógica “rígida” de las calificaciones. El problema de la formación profesional tal como lo plantea la formación por competencias desde sus orígenes, en un contexto de incremento del desempleo, la precarización y la informalidad, se aborda centralmente desde la cuestión sobre cómo mejorar las competencias laborales de los sujetos para que puedan adaptarse mejor a las transformaciones del mundo del trabajo. Para la política de formación por competencias no debe cuestionarse las formas flexibles en que se organiza el trabajo. El eje problemático radica en cómo se mejoran las capacidades productivas, competitivas y adaptativas de la población trabajadora a la volatilidad del mercado de trabajo y a los modos flexibles de producción.

Esto es así, ya que las competencias laborales, a diferencia de las calificaciones, no hacen hincapié en el vínculo existente entre las categorías laborales de una determinada organización “rígida” del trabajo y los salarios. Es por eso que la formación por competencias se desarrolla por fuera de los CCT. Porque la dimensión central del concepto está puesta en las capacidades polivalentes de los sujetos trabajadores desvinculadas de las categorías laborales y los salarios. Pero, la formación por competencias laborales no disocia las capacidades productivas de los sujetos del contexto socio-productivo y de los roles laborales. Es decir, la formación por competencias no concibe a los individuos aislados de la producción tal como sugieren algunas de las críticas (Riquelme y Herger, 2007, 07; D'Iribarne, 1991). Todo lo contrario¹⁸. Lo fundamental radica en la manera de entender el vínculo entre sujeto trabajador y producción. Para un contexto socio-productivo flexible debe formarse sujetos trabajadores flexibles, eliminando las rigideces que ataban al sujeto al puesto de trabajo, a la categoría y al salario.

Nuestra hipótesis, entonces, sostiene que la formación profesional como materia de negociación entre empresas y sindicatos comenzó a sufrir desde inicios de los años 90 un proceso de desplazamiento de los CCT hacia las IFPs. En este contexto, estas se han autonomizado con respecto a la negociación colectiva pero han caído bajo la órbita del

¹⁸ Tanguy (2001, 05) ya había puesto en duda la tesis de que las competencias laborales focalizan en el individuo como hacedor de su puesto.

MTEySS y la regulación de la gestión de la mejora continua de la calidad, cobrando centralidad como agencias formadoras de la flexibilización laboral.

4) El proceso de normalización y certificación de los trabajadores.

El proceso de formación y certificación de las competencias laborales de los trabajadores lo llevan adelante los Entes Bipartitos de las IFPs con la asistencia de la Unidad Técnica de Certificación de Competencias (en adelante UTeCC) del MTEySS. El propósito es contribuir al reconocimiento sectorial de las competencias mediante procesos de evaluación y certificación orientados por normas de competencia laboral.

La certificación de competencias laborales se realiza a partir de la creación de normas de competencias que son específicas de cada sector de la actividad. Las normas “...no constituyen una referencia ideal o meramente deseable; representan las mejores prácticas observadas, relevadas y consensuadas en los mercados laborales sectoriales” (Catalano, A. M.; Avolio de Cols, S. y Sladogna, M, 2004: 54).

El proceso de normalización de los trabajadores comienza con la realización de un mapa funcional del sector que permita la identificación de los roles ocupacionales. A partir de un análisis funcional de cada rol ocupacional se identifican las mejores prácticas observadas y relevadas que serán la base descriptiva de la norma de competencia laboral de un determinado rol laboral en un determinado sector¹⁹. La norma de competencia para constituirse en la fuente descriptora de la mejor práctica posible de un rol ocupacional debe ser validada por todos los actores del sector. Por último se da paso al registro de la norma. La norma de competencia laboral es producto de una minuciosa descripción de las tareas específicas de cada uno de los roles ocupacionales. Pero la noción de “rol ocupacional” introduce una ruptura con la noción de “categoría laboral” en un doble sentido.

¹⁹ El análisis funcional debe dar cuenta de los elementos de competencia que se pretenden relevar. En la norma de competencia se describen con un alto grado de detalle: los criterios de desempeño, las evidencias de desempeño, las evidencias de productos, las evidencias de conocimientos, las evidencias de conocimiento circunstancial, el campo de aplicación y la guía para la evaluación de dicho rol ocupacional. (Alvarez Newman y Hirsh; 2011).



En principio, la noción de “categoría” hace referencia a las aptitudes técnicas necesarias de un determinado puesto de trabajo, mientras que el “rol ocupacional” describe, además de las aptitudes técnicas, las actitudes necesarias para mejorar de manera continua la productividad en el rol. Esto es, agregar conocimientos de gestión de los puestos que permitan mejorar las “mejores prácticas posibles” para redefinir de manera continua el rol laboral. Si la “categoría” es rígida, el “rol laboral” es flexible.

Por otro lado, y retomando la problematización abordada en el apartado anterior, mientras la “categoría” se encuentra vinculada a un determinado monto salarial establecido en un Convenio Colectivo de Trabajo, el “rol ocupacional” no se vincula al salario y es producto de un “diálogo social” que va por fuera de los CCT. Es en el marco de las IFPs el espacio donde se desarrollan los Entes Bipartitos que producen las normas de competencia que definirán a cada rol ocupacional.

No es que las categorías o los Convenios Colectivos de trabajo hayan desaparecido o estén en vías de desaparición. En absoluto, y la revitalización de la negociación colectiva durante el periodo 2004-2013 así lo demuestra²⁰. Lo que se pretende mostrar es que a partir de las transformaciones en el mundo del trabajo en Argentina durante los 90 comenzaron a aparecer nuevos espacios institucionales, que durante el periodo mencionado siguieron desarrollándose, y que redefinen el papel de la formación profesional.

Probablemente esta convivencia de la “categoría” con el “rol ocupacional” en distintos espacios institucionales nos esté hablando de formas en disputa sobre como determinar el valor del trabajo.

²⁰ De acuerdo al Informe de la OIT “La revitalización de la negociación colectiva en Argentina” (2011), durante el periodo 1994-2002 se registraron solo 1595 Negociaciones Colectivas, mientras que durante el periodo 2003-2010 se registraron 7671. Asimismo, la cobertura de trabajadores que se fueron incluyendo en los Convenios pasó de 1.2 millones en 2004 a 4 millones en 2009 (Etchemendy, 2011), aumentando considerablemente el trabajo registrado (Palomino y Trajtenberg,, 2011). Sin embargo, durante el periodo de revitalización puede visualizarse la preeminencia de la discusión salarial y cierta persistencia de los contenidos flexibilizantes propios de los 90 (Marticorena, 2011)



Luego de las pruebas de evaluación²¹ a los trabajadores con respecto a las normas de competencia se procede a la certificación.

“El certificado es un crédito al saber profesional que posee el trabajador otorgado por las organizaciones representativas del sector. Es este reconocimiento sectorial, basado en una norma validada, lo que le otorga peso al certificado en términos de empleo y empleabilidad. Por referirse a funciones productivas reales, los certificados reconocen los desempeños vinculados a unidades de competencias. Es decir, en una primera instancia de evaluación se pueden reconocer algunas de las unidades de la ocupación, sin abarcar la totalidad del rol. El trabajador puede acumular certificados de sucesivas unidades de competencia en las que haya demostrado dominio y de este modo, incrementar sus posibilidades de promoción y movilidad laboral. Las competencias certificadas tienen una validez a término y deberán ser revalidadas por los trabajadores, no necesariamente a partir de su tránsito por un proceso formativo, sino que podrá revalidar los saberes que ha actualizado en la propia situación de trabajo”²².

En efecto, es el valor del trabajo y su manera de determinarlo lo que pone en cuestión la Certificación de Competencias Laborales. Las normas de competencia dan cuenta de la productividad socialmente aceptada y validada por un determinado sector. Y el Certificado de Competencia da cuenta de que el trabajador certificado posee el saber profesional necesario para desempeñarse en ese sector. Pero ese saber profesional no es rígido sino que lleva de manera intrínseca la lógica de la mejora continua. Es decir, los saberes profesionales deben ser continuamente revalidados si es que los trabajadores certificados

²¹ Para una descripción exhaustiva del proceso de evaluación de competencias laborales ver Alvarez Newman y Hirsh (2011).

²² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – UTeCC, Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales: Sistemas Nacionales de Normalización y Certificación de Competencias, p. 3.

desean mantener los niveles de productividad socialmente aceptados por el sector y si desean mantenerse competitivos en el mercado de trabajo.

Aquí también puede visualizarse un nuevo desplazamiento en cuanto al tipo de conocimiento que es socialmente valorado y validado en un sector. El certificado de competencia no valida la antigüedad en un determinado puesto de trabajo cuyo incremento de experiencia de lugar a un ascenso de categoría y a una mejora salarial (Alvarez Newman y Hirsh, 2011). Lo que es valorado es la adaptación del trabajador a determinadas normas de competencia, siempre cambiantes, validadas por un sector. La antigüedad, como base que sustenta la experiencia en un determinado puesto de trabajo, deja de ser la dimensión fundamental del saber profesional por su carácter “rígido”. Es particularmente valorada la capacidad de responder con suficiente plasticidad y adecuación a las exigencias cambiantes del contexto socio-productivo (Catalano, A. M.; Avolio de Cols, S. y Sladogna, M, 2004: 101). Esta valoración de un saber profesional basado en la flexibilidad hace emerger a la actitud de los sujetos trabajadores como un importante factor de productividad.

Reflexiones finales.

Partiendo de un análisis descriptivo de fuentes documentales, en la presente ponencia se pretendió problematizar la política de formación profesional basada en certificación de competencias laborales como modo de subjetivación.

Como resultado del proceso de modernización de los años 90 en Argentina surgió el PFCCL como tecnología de gobierno que interviene sobre la población trabajadora con el objetivo de establecer un sistema nacional de certificación de competencias laborales. Esta modalidad de intervención permitió, durante el mencionado proceso, modificar, entre otras cosas, las características de los puestos de trabajo. A partir de la polivalencia como noción central de la política de formación basada en competencias se procuró mostrar el proceso de conformación de subjetividad laboral, tomando como referencia las mutaciones y desplazamientos que introduce esta modalidad de formación profesional.



A los efectos del análisis crítico de la formación profesional basada en competencias en relación al proceso de constitución de subjetividad laboral se puede postular que:

- la formación basada en competencias laborales da cuenta de ciertas mutaciones y desplazamientos en la formación profesional que va de lo “rígido” a lo “flexible”.
- los espacios por donde se desarrolla la política de formación por competencias son a nivel del Ministerio de Trabajo de la Nación y de las IFPs como agencias formadoras.
- la política de formación por competencias laborales circula por fuera de los CCT porque desvincula a las calificaciones de las categorías laborales y a estas del salario.
- los “roles ocupacionales”, que dan cuenta de la polivalencia y que a su vez excede ampliamente al “puesto de trabajo”, reemplazan a la noción de “categoría laboral”.
- la base de las competencias laborales no está dada por la antigüedad en un determinado puesto de trabajo, sino en los grados de adaptabilidad de los sujetos a las normas de competencia.

Esta serie de proposiciones permite poner en cuestión los saberes valorados y validados desde la lógica de las competencias. Podría plantearse que detrás de la coexistencia de los dos paradigmas expresados en los trinomios CCT/calificaciones/categoría laboral, e IFPs/competencias/roles laborales, hay una disputa entre dos lógicas de concebir el valor del trabajo. La delimitación de los campos de actuación de estas dos lógicas enfrentadas no es fácil de determinar. En el marco de esta investigación, hemos encontrado casos en donde son los sindicatos los que impulsan la formación por competencias a la vez que ciertas cámaras empresariales se resisten a la “modernización”. Incluso casos de sindicatos que impulsan a través de sus IFPs la certificación de competencias, pero se resisten a desvincular a las categorías laborales de los CCT²³. Al parecer, hasta el momento, estos dos paradigmas, cada uno con sus instancias de negociación específicas, coexisten sin grandes contradicciones en el mundo del trabajo.

²³ Es paradigmático el Caso del Sindicato SMATA en el sector automotriz. Mientras por un lado impulsa la política de competencias laborales a través de sus IFPs mediante convenios con las PyMEs del sector, por el otro sostiene la existencia de las viejas categorías como en el caso de los CCT firmados con la empresa Ford Argentina.

Al mencionar la producción de valor en el trabajo nos estamos refiriendo también a formas de apropiación de ese valor por parte del capital. No es lo mismo “puesto de trabajo” que “polivalencia”. Es decir, la polivalencia nos estaría indicando la posibilidad de un uso más intensivo en términos de incrementar la capacidad productiva del sujeto trabajador por parte/y para la organización flexible del trabajo. Además la polivalencia opera sobre el sujeto y sus capacidades tanto productivas como políticas para responder a esas formas flexibles. En ese sentido, es posible que la complejidad de la noción de “polivalencia” contenga en sí misma formas de plusvalía superadoras de la clásica extensión de la jornada de trabajo y de la intensificación de los ritmos de producción.

Nomenclatura.

MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

PFCCCL: Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales.

UEMAT: Unidad Técnica de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica

UTeCC: Unidad Técnica de Certificación de Competencias.

REGICE: Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo.

IFPs: Instituciones de Formación Profesional.

CCT: Convenios Colectivos de Trabajo.

Bibliografía.

- Alvarez Newman, D. (2010): *La gestión por competencias como principio legitimador del toyotismo*; II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos “Movimientos Sociales, Procesos Políticos y Conflicto Social: Escenarios de disputa”, Universidad Nacional de Córdoba, 18 al 20 de noviembre de 2010.



- Alvarez Newman, Diego (2012): *La construcción de sujetos trabajadores competitivos. La formación por Competencias Laborales como tecnología de gobierno*; Revista Gestión de personas y Tecnología, Vol. 5, edición n°14; ISSN 0718-5693; p. 45-57; Universidad de Santiago de Chile.
- Alvarez Newman, Diego. y Hirsch, Dana (2011): *La formación por competencias en el Servicio de mantenimiento y reparación de automotores: El rol del SMATA en el proceso de normalización de trabajadores*; 2º Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires “Hacia la consolidación del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras”, Buenos Aires, Argentina.
- Catalano, A; Avolio de Cols, S; y Sladogna, M.(2004): *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*; BID/FOMIN.
- Drolas, A. (2010): *Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario*. Revista Theomai n°21.
- Etchemendy, S. (2011), *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.
- Figari Claudia (2001): *Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial*; Estudios del Trabajo Nro 22, Págs. 95 - 120
- Figari, C.; Alvarez Newman, D. (2011): *Hegemonía empresarial y procesos de formación corporativos: la gestión por competencias y su certificación*; 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas"; Buenos Aires, del 3 al 5 de agosto.
- Marticorena, Clara (2011): *Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad*; 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas"; Buenos Aires, del 3 al 5 de agosto.



- Mertens, Leonard (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*, Cumbre Iberoamericana, Ministerio de Cultura y Educación de Argentina.
- Neffa, J.C. (1999): *Crisis y emergencia de Nuevos modelos productivos*; Biblioteca virtual, CLACSO.
- Novick, M (1991): *Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical*, en Estudios del trabajo, n°1, Bs. As.
- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2011), “*Negociación colectiva y recuperación balanceada: el caso de Argentina*”. Documento en progreso. Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.
- Riquelme, G.; Herger, N. (2007): Entre la presión de las competencias y el desafío de la apropiación de saberes: *experiencias de reconocimiento de saberes de los trabajadores en países desarrollados, en América Latina y Argentina*; III Congreso Nacional y I Encuentro Latinoamericano de Estudios Comparados en Educación.
- Spinosa, M. y Drolas, A. (2009): *De la certificación–formación, a la certificación–aprendizaje en el proceso de integración del Mercosur*; revista “Calificaciones y Empleo” n°62; Ceil-Piette/Céreq.
- Tanguy, L. (2001): “*De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias*”, en Neffa, J. C. y De la Garza Toledo, E.; *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*, CLACSO, Bs. As.
- Vargas Zuñiga F. *La formación por competencias. Instrumento para mejorar la empleabilidad*, documento elaborado para CINTEFOR/OIT.

Documentos

- Acuerdo de Cooperación Integral firmado entre el CONET y el Foro Sindical (Asociación Civil sin fin de lucro "CAPACITACIÓN, TRABAJO Y COMUNIDAD"), refrendado por el entonces Ministro de Cultura y Educación, marzo de 1991.



- BID, Informe de donantes para el Programa de Certificación de Competencias Laborales, 1999.
- BID: Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en gestión, 2005.
- BID/FOMIN: Informe de avance del Programa de Certificación de Competencias Laborales, documento elaborado por CINTEFOR/OIT, 2006.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -OIT/Cinterfor-: “El movimiento obrero y la formación profesional. El Foro Sindical: una propuesta para los nuevos desafíos”.
- FOMIN, Informe de terminación de proyecto del Programa de Certificación de Competencias Laborales – n° ATN/MH-6605-AR TC-98-12-06-9-AR, 2006.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Documentos de la UTeCC para el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Documentos de la UEMAT para el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Documento “Red de Formación Continua”.
- Ministerio de Trabajo e Instituto Argentino de Normalización y Certificación: “Instituciones de Formación Profesional: requisitos de gestión de la Calidad”; noviembre de 2005.
- OIT, Informe “La revitalización de la negociación colectiva en Argentina”, 2011.
- Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presentación Institucional.
- Resolución 195 – OIT: “Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos educación, formación y aprendizaje permanente”, Programa de calidad del empleo y la formación profesional; fecha de adopción: 17/06/2004; MTESS de la Nación.