



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Grupo Temático N° 13: Hegemonía, formación de los trabajadores y proceso de trabajo

Coordinadores: Claudia Figari, Nuria Giniger, Lorena Capogrossi y Débora Sales de Souza

Las habilidades socioemocionales y el saber hacer en tiempos de nuevas tecnologías

Autor/a: Silvia Paz

E-mail: silvia.paz.1902@gmail.com

Autor/a: Marcelo Hernández

E-mail: mhernandezdel64@gmail.com

Pertenencia institucional: Departamento de Educación, Universidad Nacional de Luján

Resumen

Entre los atributos que el capital demanda hoy a la fuerza de trabajo han cobrado centralidad las habilidades socioemocionales las cuales se presentan como una reactualización de la teoría de las competencias. La creciente tendencia hacia el desplazamiento de la formación de la fuerza de trabajo hacia el ámbito de las empresas refuerza sus atribuciones para establecer los objetivos de la tarea pedagógica. En este sentido, se observa la solidaridad de otros discursos educacionales que se disponen a tomar estos contenidos como legítimos y promover las articulaciones necesarias con otros espacios por los que puedan circular.

Las habilidades socioemocionales son entendidas como un conjunto de actitudes hacia el trabajo y hacia los demás, se incluye la calidad de las relaciones y la flexibilidad y/o capacidad de adaptación, entre otros. Son maleables, se pueden medir y su desarrollo en el campo pedagógico está asociado al objetivo de dar valor de mercado a la mercancía fuerza de trabajo. Los organismos internacionales se refieren a estas habilidades como un grupo de atributos necesarios para manejar situaciones de la vida y del mercado laboral. Es decir, las habilidades ya no se refieren sólo a conocimientos específicos del empleo, sino que desde hace un tiempo se busca sujetos flexibles con un cierto nivel de habilidades sociales y emocionales que asegure que sean capaces de adaptarse a los cambios, trabajar en equipo, motivarse y motivar a otros o tolerar altos niveles de estrés, entre otras características. Entonces, las habilidades socioemocionales son cuestiones de personalidad y la relevancia que cobra su adquisición, desarrollo y expresión de las mismas, está vinculado a garantizar el control de la subjetividad de la fuerza de trabajo por parte de la hegemonía.

Aquello que caracteriza a esta etapa es la promoción de estas habilidades en paralelo al desarrollo de la informática y la incorporación de nuevas tecnologías, de este modo, no estamos frente a un conjunto de actitudes que se reducen a lo conductual, sino a algo más ambicioso como una maleabilidad que facilite la aprehensión de ciertos saberes y allane el camino hacia la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

conquista de la subjetividad de los trabajadores de manera que el saber hacer no quede limitado a una tarea y/o función, se trata entonces de un saber hacer que excede a la ejecución de tareas manuales.

La heterogeneidad del mercado laboral argentino sumando a los altos niveles de precarización del empleo, fundamentalmente entre los jóvenes, siembran las condiciones para articular nuevas tecnologías con un marcado deterioro de las condiciones de trabajo. En esta ponencia nos proponemos analizar diferentes documentos publicados por Cinterfor y otros que se desprenden de políticas públicas en Argentina, durante el período 2016 - 2019 con el objetivo de seguir profundizando sobre el carácter de las habilidades socioemocionales y su relación con el conjunto de atributos requeridos de la fuerza de trabajo.

Palabras claves: Formación de fuerza de trabajo, habilidades socioemocionales, atributos requeridos

Introducción

Abordamos los estudios sobre la formación de la fuerza de trabajo desde una corriente que denominamos pedagogía crítica del trabajo. Partiendo de reconocer el conflicto entre capital y trabajo analizamos en esta ponencia las producciones de organismos internacionales tanto a partir de los documentos que generan como la organización de un foro que tuvo como eje la presentación de una línea de trabajo de la oficina de CINTERFOR.

La permanencia del concepto de capital humano obliga a su revisión a partir de la mundialización de la economía y las transformaciones en la organización del trabajo generadas por la producción flexible. En este sentido, emerge un vínculo notorio entre las habilidades socioemocionales y la estandarización de la fuerza de trabajo dando lugar a un saber hacer propio de los requerimientos globales impuestos por las corporaciones.

El análisis de la formación de sujetos interpela sobre las agencias y los agentes que participan en ese proceso. La histórica centralidad de las instituciones educativas comparte el escenario actual con organizaciones de la sociedad civil que son convocadas a contribuir en la formación de habilidades capaces de asegurar una empleabilidad que intenta ser desplazada a la responsabilidad de los sujetos.



Aquellas habilidades que se presentan como imprescindibles para estar a la altura de las transformaciones que impulsa la tecnología, conviven en un contexto dominado por un mercado de trabajo que presenta altos niveles de desocupación y precarización de las condiciones de trabajo.

Nuestra línea de trabajo que investigó sobre la centralidad del espacio de trabajo en la tarea pedagógica articula en esta ponencia el estudio de una ofensiva promovido desde organismos internacionales para influenciar en políticas públicas que legitimen las nuevas formas de disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

El capital humano en los albores del siglo XXI

Distintos documentos producidos por organismos internacionales que tiene entre sus objetivos de impactar en políticas públicas de educación y formación otorgan gran preponderancia a las habilidades socioemocionales. En un contexto en el cual los trabajadores encuentran crecientes dificultades para ingresar y mantenerse en el mercado de empleo¹ adquiere centralidad un núcleo de características personales que se presentan como imprescindibles entre aquellos atributos necesarios para integrarse a la producción de bienes y servicios.

Una teoría nativa del ámbito de las organizaciones empresariales, como resulta la de las competencias, colonizó rápidamente el campo de la educación dentro del cual, a lo largo de las últimas tres décadas, ha logrado una presencia importante en diferentes diseños curriculares. Las *habilidades socioemocionales* resultan de este modo un estadio superior de las primeras aproximaciones a las competencias que hicieron su aparición durante los años noventa como una reescritura de las viejas teorías del capital humano (Hernández, 2018), una ofensiva que, como lo sostenemos en otros trabajos, (Figari *et al*, 2017) busca ganar posiciones en la conformación de la subjetividad de los trabajadores.

¹ Según el informe del INDEC para el primer trimestre de 2019 la tasa de desocupación en mujeres de 14 a 29 años es de 31.2 y en el caso de varones para esa misma franja etaria es de 18.5, comparado con el 10.1 de desocupación que arroja ese trimestre resulta evidente que entre los jóvenes y particularmente entre las mujeres existen grandes dificultades para ingresar al mercado laboral.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Consideramos necesario reparar en los elementos centrales de la reescritura de una teoría que, en su versión original, era reconocida por estas características:

La educación, entonces, es el principal capital humano, en cuanto es concebida como productora de capacidad de trabajo, potenciadora del factor trabajo. En este sentido, es una inversión como cualquier otra. El proceso educativo, escolar o no, queda reducido a la función de producir un conjunto de habilidades intelectuales, el desarrollo de determinado volumen de conocimientos que funcionan como generadores de capacidad de trabajo y, consecuentemente de producción. De acuerdo a la especificidad y complejidad de la ocupación, la naturaleza y el volumen de esas habilidades deberán variar. La educación pasa, entonces, a constituirse en uno de los factores fundamentales para explicar económicamente las diferencias de capacidad de trabajo y, consecuentemente, las diferencias de productividad y renta. (Frigotto, 1998, p.49)

Estas teorías que lograron adhesiones durante la última etapa de la producción en masa guardaban una estrecha relación con el Estado Nación y depositaban expectativas en el desarrollo de las economías nacionales a partir de una educación capaz de liberar y fortalecer la potencia de los atributos productivos de los sujetos. Los ajustes de estas teorías expresan las influencias de un escenario actual dominado por la mundialización de la economía y la expansión de las corporaciones que han logrado desplazar la centralidad de las economías nacionales, propias de la etapa anterior para colocar en el centro de la escena postulados hegemónicos de la producción flexible como los de la mejora continua de las organizaciones vinculada al aumento de la productividad y la reducción de los costos.

La organización actual del trabajo donde los procesos de flexibilización se funden además con los de tercerización, precarización y terceriarización (Basualdo y Morales, 2014) tensiona sobre el campo educacional por la disputa de la subjetividad y habilita de este modo el surgimiento de nuevas estrategias pedagógicas dirigidas a fragmentar el colectivo de trabajadores a la vez que amplía la participación de otras agencias educativas como las empresas, ONGs y sindicatos entre otros espacios de la sociedad civil que van tomando protagonismo en un rol que estuvo reservado para la escuela en otros períodos históricos de la sociedad capitalista.

En medio de una etapa de la mundialización de la economía y producción flexible, el *capital humano* necesario será aquel capaz de asegurar el liderazgo y su aceptación voluntaria en el ámbito de las organizaciones, así como el que permita garantizar la *empleabilidad* de los sujetos quitando la responsabilidad de los gobiernos ante la escasez y el deterioro del empleo para depositarla en el ámbito de las responsabilidades individuales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

El contraste entre sectores que concentran mayores niveles de ocupación en diferentes ramas de la producción y de servicios permite distinguir diferencias en los saberes específicos que demanda cada una de estas actividades, una heterogeneidad que convive a la vez con el estándar global que buscan imponer las corporaciones quienes basadas en las teorías manageriales motorizan una uniformidad de la fuerza de trabajo que puede ser reconocida, a partir de lo analizado en esta ponencia, en una serie de características personales que se presentan bajo la definición de *habilidades socioemocionales*.

Una buena síntesis del vínculo habilidades – estandarización - empleabilidad es la que ofrece la experiencia de la fundación WorldSkills, una organización global que define en su sitio web² que *las habilidades crean oportunidades y conectan sociedades*, que las mismas resultan *la base del progreso económico*. La versión actual del capital humano no descansa exclusivamente en la función de la educación institucionalizada, ni en un modelo de escuela que monopoliza su distribución, contamos con elementos para sostener que las habilidades referidas en estos casos no tienen su origen y alcance en los Estados Nación, sino que responden al orden de lo global y a las corporaciones que hegemonizan la economía.

Habilidades para sortear la incertidumbre

La teoría de las competencias se presenta reactualizada producto de la dimensión que han adquirido las habilidades socioemocionales las cuales refieren a una forma de trabajar, a la actitud hacia el trabajo y hacia los demás, a la calidad de las relaciones, a la flexibilidad y la capacidad de adaptación, entre otros aspectos conductuales. Las organizaciones empresariales promueven entre sus trabajadores y priorizan a la hora del reclutamiento atributos como la empatía, la comunicación fluida, la gestión de conflictos, el trabajo en equipo y el liderazgo. Al definir este tipo de habilidades como maleables adquiere relevancia la apuesta por el trabajo pedagógico capaz de participar en este aspecto que se presenta como prioritaria dentro de las tendencias actuales de la formación de fuerza de trabajo que promueven organismos como el BID y OIT-CINTERFOR.

²

<https://worldskills.org/skills/>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Estos organismos refieren a las habilidades socioemocionales como un grupo de atributos necesarios para manejar situaciones de la vida y del mercado laboral, de ahí que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sostiene que la formación debe centrarse en los cinco grandes rasgos de la personalidad: extraversión, amabilidad, apertura a la experiencia, responsabilidad y estabilidad emocional (Busso, *et al*, 2017). Desde los planteos de este organismo se debe trabajar para conformar redes con diferentes actores de la sociedad que sean capaces de formular políticas públicas dirigidas a la maleabilidad de las habilidades.

El Banco Mundial (2016) afirma que los empleos cambian y las tareas exigidas por esos empleos evolucionan, así por ejemplo considera que las habilidades ya no se refieren solo a conocimientos específicos del empleo, sino a un conjunto de atributos necesarios para manejar situaciones de la vida y del mercado laboral. Se consolida de este modo una tendencia de los últimos años en la cual las empresas demandan no sólo conocimientos y competencias técnicas específicas, sino que orientan su búsqueda hacia sujetos flexibles con aquellas habilidades socioemocionales que aseguren la adaptación a los cambios, a trabajar en equipo, motivarse y motivar a otros y a tolerar altos niveles de estrés, entre otros componentes de sus conductas (Repetto Talavera -Pérez González; 2007).

En este sentido, la incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos lleva a las empresas a plantear cambios profundos en los requerimientos a la fuerza de trabajo, la expansión de los procesos de digitalización, robotización e inteligencia artificial en la organización actual del trabajo convierte en obsoletas algunas competencias tradicionales mientras que a la vez habilita la configuración de otras. Frente a un desarrollo de la tecnología que se presenta como vertiginoso y que amenaza a la vez la obsolescencia de conocimientos científicos y técnicos se pone mayor énfasis en las habilidades socioemocionales y como tal cobra relevancia la disputa de la subjetividad de la fuerza de trabajo.

Al mismo tiempo que se le otorga importancia a la *imprevisibilidad* que los cambios generan, se explicitan certezas respecto a un incremento de la productividad fundado en una fuerza de trabajo capaz de identificar y manejar sus propias emociones y las de los demás, que faciliten la interacción y colaboración con otros para trabajar en equipo hacia el logro de metas, entre diferentes requerimientos que resulten efectivos a la hora de garantizar la mejora continua y el incremento de los beneficios de la empresa. El nuevo ajuste a la teoría de las competencias que resultan las



habilidades socioemocionales viene a reforzar el consenso y consolidar el concepto de *empleabilidad* con estos atributos como estrictas exigencias para tener el privilegio de conseguir una plaza en el restringido y precarizado mercado de trabajo actual.

La flexibilidad de los sujetos es el gran objetivo para conquistar, y es en ese camino que se levanta la idea de un futuro desconocido donde se busca instalar la *adaptación* en el centro de la escena:

...ante la incertidumbre de los cambios tecnológicos y las nuevas demandas ocupacionales, además de la capacidad de anticipar, lo cual supone un futuro hasta cierto punto predecible, debe pensarse en las capacidades de adaptación y respuesta rápida ante los cambios, y las destrezas que hacen esto posible. Esto hace imperativo la cooperación en tiempo real con el sector productivo. (Cinterfor, 2017, p.29)

La estabilidad en el trabajo y diferentes conquistas históricas de la clase trabajadora se ven amenazadas, no por las transformaciones tecnológicas, sino por quienes pretenden ocultarse detrás de ellas para seguir profundizando el deterioro de las condiciones de trabajo. Discursos como el de Esteban Bullrich³ (2016) mientras ocupaba el cargo de Ministro de Educación y Deportes de Argentina promovieron las ventajas que tiene *vivir en la incertidumbre*, dejando en claro que hay que educar a unos para que sean quienes puedan acumular y reproducir el capital a partir del trabajo ajeno, mientras se educa a los otros no solo para que vivan en la incertidumbre, sino para que además disfruten de ella. Las habilidades socioemocionales se convierten de este modo en el instrumento para mantener el equilibrio emocional y adaptarse rápidamente a los cambios que las empresas propongan.

El descentramiento de la escuela en la tarea de formar para el trabajo

Sostenemos en esta ponencia que el *saber hacer* contemporáneo incluye a las habilidades socioemocionales debido a que estos atributos estarán puestos al servicio de una forma de trabajar y aprender de acuerdo con las actuales demandas. Respecto al alcance y la composición de estos saberes, un elemento que aparece con fuerza es el ritmo de las transformaciones tecnológicas y en

³ El problema es que nosotros tenemos que educar a los niños y niñas del sistema educativo argentino para que hagan dos cosas o sean los que crean esos empleos, que le aportan al mundo esos empleos, que generan empleo, que crean empleos, crear Marcos Galperin sería, o crear argentinos y argentinas que sean capaces de vivir en la incertidumbre y disfrutarla, de entender que el no saber lo que viene es un valor porque nos hace a nosotros capaces de construir un futuro. Discurso en el Foro de inversión y negocios Argentina 2016. Panel: Construyendo el capital humano para el futuro



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

qué medida estas presionan sobre los tiempos de circulación y apropiación de determinados saberes técnicos. Si bien las transformaciones resultan un factor inocultable, también existen otros a la hora de poner en cuestión la hegemonía de la escuela en la tarea de formar para el trabajo.

Durante el año 2018 en ocasión de un Congreso de Investigación Educativa se organizó un foro para debatir el rol de los sindicatos y las organizaciones sociales en la formación de los jóvenes, el mismo estuvo coordinado por el director del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) quien sostuvo:

Los jóvenes no se sienten comprendidos en un modelo educativo que tiene 100 años o que tiene 50 años, que sigue siendo la misma estructura, que sigue teniendo esta estructura escolar donde hay un docente que enseña y los alumnos tienen que aprender, cuando los alumnos están mirando el celular, cuando están viendo qué pasa en la redes sociales, cuando no les interesa lo que se está planteando por el método de enseñanza que está vigente, eso es lo que está fracasando, lo que está teniendo problemas lo que expulsa a muchos jóvenes del sistema educativo, creo que ese es el gran desafío que tiene que ver con esto de prácticas pedagógicas. (...)...este es el desafío de lo nuevo, de lo innovativo, de generar un aprendizaje basado en proyectos donde se combinan prácticas, donde se valora un proceso donde hay trabajo en equipo, donde aparecen y se reflejan algunas de las habilidades socioemocionales.” (Enrique Deibe, 2018)

Asociamos esta intervención con aquellos postulados que adhieren a un necesario descentramiento de la escuela en la formación para el trabajo fundado en este caso en la crítica a una institución que, al conservar viejas formas, mantiene prácticas pedagógicas incapaces de responder, tanto a las inquietudes de los actuales estudiantes, como a las necesidades del mercado laboral. La teoría del descentramiento no implica el abandono de la escuela sino su complementariedad, de allí que es posible fortalecer estas concepciones desde otras aristas como la que identificamos en el documento del BID:

Se ha trabajado mucho en la enseñanza de habilidades socioemocionales a niños muy pequeños (0–5); se conoce menos acerca de la enseñanza de dichas habilidades en la infancia media, la adolescencia y el inicio de la edad adulta. Sin embargo, existen cada vez más pruebas de que estas habilidades se pueden enseñar en el entorno del aula. (...) Las pruebas internacionales demuestran que estas habilidades se pueden enseñar en las instituciones existentes. El principal desafío está en organizar a los actores y las vías pedagógicas para hacerlo, preparando así a los trabajadores latinoamericanos para mejorar la productividad y tener éxito. (Cunningham, Acosta y Muller, 2016, p. 9):

Depende la perspectiva desde cual abordemos esta cuestión podemos sostener que se trata de formar capital humano para mejorar la productividad de una sociedad o fuerza de trabajo para incrementar la extracción de ganancias de una clase sobre la otra, pero en cualquiera de los casos no quedan



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

dudas que según el BID se trata de una tarea que comienza en una franja etaria que va desde los cero a los cinco años. Traducido en contenidos para la educación materno-infantil los niños, según el BID, deben ser formados desde sus primeros pasos en la empatía, la comunicación fluida, la gestión de conflictos, el trabajo en equipo y el liderazgo. Si bien este planteo deposita parte de sus esperanzas en la escuela, prende las alarmas respecto al rol de sus docentes y destaca que la tarea fundamental pasa por organizar a los actores y vías pedagógicas que aseguren la mejora de la productividad

Cinterfor (2017) distingue dos espacios institucionales para la formación para el trabajo, por una parte, aquello que identifica como educación académica y por otra la formación profesional, que es en la que se especializa este centro. A partir de recientes documentos y de lo desarrollado en el foro (2018) encontramos que el descentramiento de la escuela se sostiene en conceptos como el de intersectorialidad desde donde se ponen en marcha proyectos impulsados en diferentes lugares del país a los que se denominan *modelos de gestión multiactoral* en los cuales se promueve la participación de organizaciones sociales de base, sindicatos, ONGs y el sector productivo.

La incorporación de diferentes actores se organiza a partir de la hegemonía de las empresas y su necesidad de formación de fuerza de trabajo, en algunos casos motorizado por sus iniciativas y también desde instituciones de la sociedad civil como lo muestra este ejemplo de la sede Neuquén de la Fundación Potenciar

...el primer foco lo pusimos en estas empresas que dicen no hay mano de obra calificada, no consigo personal, nuestra función es decirles acá no sirve el NO ¿Qué haces para qué haya? y ahí es donde empezamos a trabajar el vínculo fuerte de las empresas con la responsabilidad social (...) involucrarlos desde lo social y desde la responsabilidad social y ser parte de lo que necesito, porque obviamente cuando uno empieza a hablar con ellos se dan cuenta, tarde o temprano, que los que se benefician en realidad son ellos si son parte de esto y se involucran. (Foro, 2018)

Nos encontramos con un caso donde los empresarios se quejan de no contar con una fuerza de trabajo formada de acuerdo con sus necesidades y una fundación de la sociedad civil tratando de convencerlos para que colaboren en esta tarea debido a que serán las empresas las grandes beneficiadas de estas acciones. Dado que Cinterfor (2017) sostiene que los empleos del Siglo XXI requieren de habilidades y competencias de base más complejas (técnica, digital, socioemocional), vemos que iniciativas como los de la Fundación Potenciar estarían aportando exclusivamente a las competencias socioemocionales. Entre la formación materno-infantil que según la propuesta del BID debiera darse en las instituciones educativas y estas propuestas que cobran cuerpo en la



intersectorialidad y van dirigidas a la juventud encontramos diversos espacios de la sociedad involucrados en la trama que se ocupa de la formación en habilidades socioemocionales.

La trama de instituciones públicas y de la sociedad civil que se ocupan de la educación no solo supera la escuela, sino a también a aquellos organismos públicos cuyo fin específico es la gestión de la educación:

...la formación para el trabajo puede verse como el área de intersección o articulación fundamental entre políticas de desarrollo productivo, políticas laborales, y aspiraciones para un trabajo decente. La coordinación entre instituciones y ministerios responsables de estas áreas, las nuevas formas de cooperación público-privada y el diálogo entre trabajadores, empresas y sector público que vincule los temas centrales de la formación de recursos humanos y las políticas de desarrollo productivo se convierten en imperativos históricos. (Cinterfor, 2017, p.20)

Junto a los sindicatos y ONGs que pueden incorporarse a los procesos de formación desde la sociedad civil también es necesario destacar que en las últimas décadas es posible identificar otros organismos en la tarea educativa como lo vino desarrollando el Ministerio de Trabajo en los programas de formación por competencias durante el período 2003-2015 o el Ministerio de Acción Social durante la misma etapa coordinando programas sociales con educativos.

Afirmamos de este modo que tanto una formación dirigida a las habilidades socioemocionales como al resto de los saberes demandados por la organización actual del trabajo se convierten en tareas en las que se involucra una gran cantidad de actores sociales y agencias educativas. Sostenemos por otra parte que la ventaja que lleva la clase dominante en los planos económico, político y cultural le permite transparentar sin ningún eufemismo en documentos públicos su pretensión de disciplinar desde el nacimiento a cada uno de aquellos sujetos que estarán obligados a vender su fuerza de trabajo. La actual configuración del mercado de trabajo solo tiene reservada alguna vacante para quién pueda cuenta de sus habilidades socioemocionales como soporte de su empleabilidad.

La centralidad de la empresa en los procesos de formación

La intersectorialidad que emerge entre los planteos actuales vinculados a la formación de fuerza de trabajo se fundamenta en el descentramiento de la escuela para llevar a cabo esta función, un movimiento dentro del cual es posible reconocer cierta asimetría al momento de definir las líneas estratégicas. En este sentido, presentamos hallazgos en nuestros estudios (Figari, *et al*, 2017) que permiten reconocer la participación de las empresas concentradas en estos procesos de formación.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

En el mundo empresarial se movilizan saberes que se ponen en circulación al interior de las empresas al mismo tiempo que disputan otros espacios de la sociedad y es desde esta perspectiva que focalizamos nuestro interés en las prácticas pedagógicas corporativas y postulamos su pertenencia al campo educacional. Los cambios en la teoría del capital humano que hemos desarrollado anteriormente como parte del contexto global nos obligan a señalar que los debates actuales sobre la educación trascienden las fronteras nacionales y debe contemplarse el rol que juegan las corporaciones en la definición de estándares que regulan la producción a escala global.

La fábrica fue identificada por Gramsci (2003) como el sitio donde nace la hegemonía y en el debate sobre las habilidades socioemocionales ocupa un lugar central al momento de definir las prioridades de la formación, tanto adentro, como afuera de las organizaciones. Las habilidades socioemocionales pertenecer a ese conjunto de sentidos entre los que podemos mencionar a la organización que aprende, el trabajo en grupos y el liderazgo entre otros sentidos que nacieron como parte del discurso managerial, se esparcieron por el conjunto de la sociedad, permearon a las políticas educativas e incluso invadieron en el último período las oficinas de gestión del Estado Nacional.

El carácter pedagógico de la hegemonía que se pone en juego tanto en el interior de las organizaciones empresariales como afuera de ellas tiene vinculación con una ofensiva sobre otros sectores de la sociedad que puedan disputarles sentidos educativos. Debemos considerar de este modo, que junto a las funciones pedagógicas que asumen las empresas concentradas al interior de las organizaciones se despliega en paralelo una ofensiva hacia el sistema escolar y otros espacios con el objetivo de disputar la subjetividad de su fuerza de trabajo y también de aquella que potencialmente puede llegar a contratar.

El imperativo de cooperación con el sector productivo que se postula desde CINTERFOR (2017) se articula con documentos y proyectos de ley para la educación entre los que podemos citar al Plan Estratégico Nacional 2016-2021 (2016), al Plan Maestro (2017) o la Secundaria 2030 (2017). El gobierno nacional con posterioridad a su asunción en diciembre de 2015 logró durante los primeros meses del año siguiente una declaración del Consejo Federal de Educación que contó con el apoyo de todos los ministros de educación de las provincias iniciaba la producción de una serie de documentos en clara sintonía con la propuesta de formación de fuerza de trabajo desarrollada en esta ponencia, orientada hacia las habilidades socioemocionales y otorgando un rol protagónico a



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

las empresas en la tarea educativa. En todas estas producciones el gobierno del presidente Macri se encargó de explicitar que retomaban antecedente de leyes anteriores como la Ley de Educación Técnica Profesional 26.058 (2005), la Ley de Educación Nacional 26.206 (2006), en un proceso que profundizaba una tendencia, pero sin entrar en contradicciones con leyes vigentes.

Si bien no corresponde a una legislación del ámbito educativo existe un antecedente que aporta al entusiasmo del gobierno nacional en su mirada de la empresa como un lugar de formación y esta es la legalidad que se le otorga a la experiencia teórico-práctica a partir de los 16 años en la reforma a la ley de contrato laboral del año 2008.

Contrato de trabajo de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años. Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida. (Ley 26390, art.1, 2008)

La relación entre nuestros estudios sobre la pedagogía corporativa y el proceso de descentramiento de la escuela abonaron a una tesis en la cual se resalta la centralidad que ocupa el espacio de trabajo en los procesos de formación. Junto al sistema de pasantías y la posibilidad de terminar el ciclo de la escuela secundaria en las empresas en articulación con escuelas públicas, fueron presentados en los últimos años experiencias como la del programa educativo Educate para el Cambio de la automotriz Toyota que propone *mejorar la condición de empleabilidad de jóvenes adultos* mediante la finalización de los estudios de Educación Media, reforzando los valores de humildad, superación de desafíos y de *nunca darse por vencido*.

Sumamos elementos para afirmar que el proceso de descentramiento de la escuela se ve afectado por aquellas fuerzas que empujan hacia la empresa. Recuperamos nuevamente un fragmento de la intervención en el foro de la Universidad del Comahue y nos encontramos con la voz del representante de la organización social *Jóvenes Solidarios* de la ciudad de Mar del Plata que sostiene:

“ un poco el objetivo central que tiene este programa es el acercamiento entre educación y mundo del trabajo para jóvenes de entre 16 y 24 años, sobre todo en situaciones de vulnerabilidad social. En principio ponen a los jóvenes en el centro de la escena, queremos romper con una visión adultocéntrica. En segundo, planteamos fuertemente la formación, entendemos que la mejor manera de acortar las brechas sociales, de que nuestros jóvenes de sectores vulnerables



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

puedan salir de la pobreza tiene que ver con educar ¿no? Que la escuela vuelva a tener un rol preponderante. Después otro punto saliente es el vínculo entre educación y trabajo, ahí creemos que hay que trabajar muy fuertemente el vínculo. Por eso, cuando proponemos este sistema que finalmente es un sistema de articulación de actores, básicamente lo que queremos decir es que para poder promover las prácticas educativas en el lugar de trabajo de una forma genuina y responsable, y que pueda sostenerse en el tiempo si no se da digamos, en un sistema de interactorialidad donde el estado, las organizaciones sociales, las escuelas y los espacios de trabajo estemos dialogando, estemos en constante comunicación, digamos no hay posibilidad de progreso y de que funcione ¿no? este sistema. nosotros nos proponemos la inclusión, la certificación educativa [...] trabajar y fortalecer las habilidades socioemocionales de nuestros pibes, que finalmente son habilidades para la vida, para el trabajo, y que muchos casos hay que ponerles el foco, el trabajo que ahí hay que hacer tiene que estar bien realizado, entonces ahí venimos articulando con los docentes para trabajar las habilidades a modo de proyecto integrado y que no quede como proyecto separado, donde lo que se trabaja es la currícula escolar, si no, que se empiecen a trabajar como parte de esa currícula. Y el tercero, es la formación de las practicas educativas en los lugares de trabajo (Foro, 2018)

Emerge de esta forma la división del trabajo que es posible inferir de la intersectorialidad; todos estarían aportando a las habilidades socioemocionales, convirtiéndose estas en el contenido universal a poner en circulación por aquellas instituciones públicas o privadas que se sumen a la tarea de la formación de fuerza de trabajo. Si bien puede existir algún aporte de la escuela en la formación en nuevas tecnologías, la actualización y el desarrollo solo será posible llevarlo cabo en el ámbito de las empresas por sus posibilidades económicas, de infraestructura y organización.

Organizaciones solidarias como aquellas ONGs dispuestas a participar de los *modelos de gestión multiactoral* serán convocadas para realizar su valioso aporte en las habilidades socioemocionales capaces de promover el *desarrollo personal, la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo del liderazgo de los miembros de una organización* (Talavera-González: 2007). Un aporte trascendental en el proceso de disciplinamiento de la fuerza de trabajo considerando que desde el Banco Mundial se afirma que:

...a nivel mundial, los empleadores informan que valoran mucho las habilidades necesarias para el trabajo, pero no sólo el conocimiento académico básico y las habilidades técnicas, sino también las habilidades cognitivas avanzadas (incluye eficiencia y liderazgo) y un conjunto de conductas, actitudes, rasgos y valores personales (habilidades socioemocionales) que incluyen honestidad, trabajo en equipo, puntualidad y responsabilidad, entre otros. (Cunningham, Acosta y Muller, 2016)

Los avances de la tecnología y las transformaciones de los procesos de trabajo en las últimas décadas son innegables, así como los nuevos conocimientos vinculados a estos cambios. Al mismo ritmo de la incorporación de la electrónica, la robotización, la informática y la inteligencia artificial



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

se fueron deteriorando las condiciones de vida y trabajo, a escala mundial y con las obvias diferencias según el lugar en que ocupa cada región en la cadena global de valor. Es a partir de esta última ecuación que debe ser problematizado el énfasis depositado en la subjetividad de los trabajadores y no solo con relación a la revolución provocada por las nuevas tecnologías.

A modo de ilustración de esto último podemos citar el caso de Marcos Galperin fundador y CEO de la empresa Mercado Libre a quien la revista Forbes ubica entre las cincuenta personas más ricas de la Argentina (Infobae, 2018) con un capital de 1.600 millones de dólares. En la intervención del ex – ministro Esteban Bullrich citó a Galperin cuando se refirió a que había que educar a *creadores de empleo* como él, un modelo exitoso de multimillonario que con su empresa *high tech* superó los mil millones de dólares. Galperin a quien el gobierno actual ha sumado a las voces calificadas que opinan sobre la necesidad de formar en habilidades socioemocionales no pierde oportunidad de reclamar públicamente por una reforma laboral que permita flexibilizar, aún más, la regulación del empleo.

Conclusiones

A partir del estudio de diferentes discursos sobre las *habilidades socioemocionales* reconocemos a estas como una reescritura de la teoría de las competencias, en esa línea y a partir de la vinculación que existe con el capital humano distinguimos a la vez la actualización que tiene esta teoría en medio del proceso de mundialización de la economía y expansión de la hegemonía mundial de las corporaciones transnacionales.

Desde los actuales planteos de organismos como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, OIT-CINTERFOR el capital humano trasluce los esfuerzos por vincular habilidades, estandarización y empleabilidad. Esta última relación deja al descubierto la dimensión que han alcanzado las corporaciones en el trazado de reglas de juego a nivel global.

La importancia que le asignan los organismos citados a la *imprevisibilidad* se fundamenta en la matriz revolucionaria de los avances tecnológicos, sin embargo, el peso asignado los atributos conductuales deja en evidencia un estándar que se presenta claramente explicitado y con diferentes



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

indicadores mensurables que demuestren la adhesión y aporte de los trabajadores a la mejora continua de las empresas.

Destacamos la centralidad de las empresas concentradas en los procesos de formación que debe ser analizado con relación a la descentralización de la escuela. Junto a la pedagogía de fábrica que hemos estudiado en nuestras investigaciones y aquello que se desarrolla al interior de las organizaciones, el análisis de la formación en habilidades socioemocionales visibiliza el rol de otras agencias de la sociedad civil.

La articulación entre las empresas, los circuitos de formación profesional, la educación académica, y otras organizaciones de la sociedad civil fueron cobrando forma durante los últimos años en proyectos y leyes educativas que habilita la formación teórico-práctica más allá de las instituciones escolares.

El árbol de las transformaciones tecnológicas no puede tapar el bosque de la precarización laboral, en este sentido, debemos profundizar, desde una pedagogía crítica del trabajo, aquellos estudios que problematicen el vínculo que existe entre las habilidades socioemocionales, las *competencias complejas* que efectivamente permitan el dominio, conocimiento y desarrollo de las nuevas tecnologías y las formas aggiornadas del disciplinamiento.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Bibliografía

- Basualdo, V y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Busso, M; Cristia, J; Hincapié, D, Messina, J y Ripani, L (2017). *Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de https://www.mesacts.com/wp-content/uploads/2018/04/Banco-Mundial_Mentes-y-Comportamientos-en-el-Trabajo_Resumen-Ejecutivo.pdf
- Cunningham, W; Acosta. P. y Muller, N. (2016): *Mentes y comportamientos en el trabajo. Fomentando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral en América Latina*. Grupo Banco Mundial. Disponible en: https://www.mesacts.com/wp-content/uploads/2018/04/Banco-Mundial_Mentes-y-Comportamientos-en-el-Trabajo_Resumen-Ejecutivo.pdf
- Cinterfor OIT (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico para su fortalecimiento*. Disponible en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf
- Figari, C., Giniger, N., Palermo, H., Soul, J., Salazar, C., Hernández, M.,... Ciolli, K. (2017). *La trama del capital. Estudio de la hegemonía empresaria en Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Frigotto, G (1998). *La productividad de la escuela improductiva. Un (re)examen de las relaciones entre la educación y la estructura económico-social capitalista*. Madrid: Miño y Dávila Editores
- Gramsci, A (2003). *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires: Nueva Visión.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Hernández Marcelo (2018): *Las habilidades socioemocionales en el horizonte formativo del capital.*

En el VII Congreso Nacional y V internacional de investigación educativa. Universidad Nacional de Comahue.

Repetto Talavera y Pérez González (2007): *Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en las empresas.* En Revista Europa de formación profesional n°40-2007/1

Otras fuentes:

Banco Mundial (15 de junio de 2015). *Las emociones valen tanto como los conocimientos.*

Disponible en:

<http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/06/22/las-emociones-valen-tanto-como-los-conocimientos>

Bullrich, E. (15 de septiembre de 2016). *Constuyendo el capital humano para el futuro.* [Archivo de video]. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=H1Nh0HSGIGc>

Desgrabación del Foro Juventudes, Formación e inclusión laboral: el rol de los sindicatos y las organizaciones sociales. En el VII Congreso Nacional y V internacional de investigación educativa. Universidad Nacional de Comahue. Año: 2018. Mimeo

Infobae (4 de junio de 2018). *Las 50 personas más ricas de la argentina según la revista Forbes.*

Disponible en:

<https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2018/06/04/las-50-personas-mas-ricas-de-la-argentina-segun-la-revista-forbes/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH).* Informes técnicos. Vol. 3, n°113. Buenos Aires: Publicaciones del INDEC. Disponible en:

Disponible en:

https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim19B489AC_CDF9.pdf

Ley 26390 (2008). Ley de contrato de trabajo - Modificación de las leyes 20.744 (t.o. 1976), 22.248, 23.551, 25.013 y del decreto ley 326/56. Disponible en:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/copreti/ley_26390.pdf

Tercer Sector (24 de agosto de 2018). *Toyota presentó “Educate para el cambio”, un programa que permite finalizar la escuela secundaria.* Disponible en:

<https://tercersector.org.ar/toyota-presento-educate-para-el-cambio-un-programa-que-permite-finalizar-la-escuela-secundaria/>