

La construcción de un sujeto trabajador competitivo. El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales como tecnología de gobierno”.

Diego Alvarez Newman.

Cita:

Diego Alvarez Newman (2011). *La construcción de un sujeto trabajador competitivo. El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales como tecnología de gobierno”*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/517>

IX Jornadas de Sociología
Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones
Luces y sombras en América Latina
8 al 12 de agosto de 2011

Título: “La construcción de un sujeto trabajador competitivo. El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales como tecnología de gobierno”¹.

Área: Mesa 44. “Neoliberalismo y trabajo en la Argentina contemporánea”.
Coordinadores Dr. Osvaldo Battistini obattistini@gmail.com y Dr. Damián Pierbattisti dpierbattisti@gmail.com

Autor: Diego Alvarez Newman²

Institución: Facultad de Ciencias Sociales-UBA.

Dirección electrónica: diegonewman@hotmail.com

Resumen:

A partir de la década de 1990 en Argentina, y en consonancia con las transformaciones en las relaciones del trabajo, las políticas públicas comenzaron a poner el foco en la formación para el trabajo por recomendaciones de los organismos internacionales. Una multiplicidad de nuevas teorías y conceptos emergieron para explicar las transformaciones y la necesidad de llevar adelante un “cambio cultural”.

Específicamente en el ámbito de la formación para el trabajo, la teoría del capital humano plantea un análisis económico del comportamiento humano y su racionalidad interna. La asignación de recursos escasos a fines antagónicos y la racionalidad con la cual se decide sirve como marco teórico para estudiar al trabajo desde el punto de vista de quien trabaja, pero en consonancia con ciertos principios básicos del neoliberalismo.

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales surge, mediante el diálogo social entre los sindicatos, las empresas y el estado, con el objetivo de establecer un sistema nacional de certificación de saberes para el trabajo. Este programa pone el foco en los trabajadores y el vínculo que debe establecerse entre ellos, el puesto de trabajo y el rendimiento laboral, a partir de principios tales como competitividad y empleabilidad.

¹ En esta ponencia se muestran hallazgos parciales que se inscriben en investigaciones que venimos llevando adelante en el marco del proyecto UBACyT “Estrategias de disciplinamiento laboral y resistencia en el trabajo: disputas político cultural dentro y fuera de la fábrica” de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA; y del proyecto PIP “Prácticas hegemónicas corporativas y disciplinamiento laboral: saberes, prácticas y posiciones de los trabajadores en contextos de racionalización y fragmentación en el trabajo” con sede en el CEIL- PIETTE CONICET.

² Sociólogo, becario doctoral de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA.

El objetivo del presente trabajo es describir y analizar el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, impulsado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, como tecnología de gobierno orientada a la formación para el trabajo que se va configurando en Argentina como política laboral desde 2001.

La metodología utilizada para el presente trabajo son fuentes de datos secundarias referentes al análisis de documentos de organismos internacionales, sindicatos y cámaras empresarias que participan del programa, además de los documentos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Palabras clave: Tecnología de gobierno, sujeto trabajador, racionalización, flexibilización, productividad.

1- Introducción.

El neoliberalismo es un arte de gobierno que pone en el centro de sus reflexiones a la competencia y la desigualdad y el lugar que estas ocupan en el mercado como espacio de veridicción. A diferencia del liberalismo clásico, las intervenciones del estado no apuntan a los límites que deben ser puestos al mercado y al comportamiento egoísta considerado como natural. En el neoliberalismo el mercado no tiene fallas y el estado debe intervenir sobre la sociedad, ya no para limitar sino para multiplicar la forma del mercado y conducir conductas que potencien la competencia entre individuos (Foucault, 2007).

A partir de la década de 1990 en Argentina, y en consonancia con las transformaciones en las relaciones del trabajo, las políticas públicas comenzaron a poner el foco en la formación para el trabajo por recomendaciones de los organismos internacionales. Una multiplicidad de nuevas teorías y conceptos emergieron para explicar las transformaciones y la necesidad de llevar adelante un “cambio cultural” en un ambiente de interdependencia económica global (Figari, 2001; Murillo, 2009). La economía experimentó una mutación epistemológica y se convirtió en grilla de análisis aplicable a otros ámbitos de la vida social no económica (Frigotto, 1988).

Específicamente en el ámbito de la formación para el trabajo, la teoría del capital humano plantea que debe hacerse un análisis económico del comportamiento y su racionalidad interna para desentrañar cuál ha sido el cálculo por el cual, dada la escasez de recursos, uno o más individuos han decidido destinarlos a tales fines y no a otros. La asignación de recursos escasos a fines antagónicos y la racionalidad interna con la cual se decide sirve como marco teórico para estudiar al trabajo desde el punto de vista de quien trabaja. Desde esta perspectiva, el trabajador no posee fuerza de trabajo sino que es dueño de un capital-idoneidad que debe ser acrecentado para poder competir en el mercado (Becker, 1983; Foucault, 2008).

El Programa de Formación y certificación de Competencias laborales surge, mediante el diálogo social entre los sindicatos, las empresas y el estado, con el objetivo de establecer un sistema nacional de certificación de saberes para el

trabajo. Este programa pone el foco en los trabajadores y el vínculo que debe establecerse entre ellos, el puesto de trabajo y el rendimiento laboral. La competitividad y la empleabilidad son los principios fundamentales, en términos de contenidos para la construcción de valores y conductas que potencien una orientación hacia el mercado.

El objetivo de la presente ponencia es analizar el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como tecnología de gobierno orientada a la formación para el trabajo que se va configurando en Argentina como política laboral desde 2001, y que apunta a la construcción de un sujeto trabajador vinculado a los principios del neoliberalismo como arte de gobierno.

La metodología utilizada para el presente trabajo tiene que ver con el análisis de documentos de organismos internacionales, sindicatos y cámaras empresarias que participan del programa, además de los documentos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. En términos teóricos, el análisis que realizamos parte de conceptos elaborados por Michel Foucault que iluminan sobre la operatoria del neoliberalismo, algunas de sus dimensiones y su localización en ciertos campos de aplicación de la vida social.

En este sentido, conceptos como “arte de gobierno”, “tecnología de gobierno”, “construcción de sujetos” y “dispositivos de normalización” serán fundamentales para nuestro abordaje de los documentos mencionados y para comprender la intervención del capital por sobre los trabajadores.

2- Breves consideraciones teóricas sobre el liberalismo y neoliberalismo como artes de gobierno.

Desde la perspectiva de Michel Foucault, el liberalismo es un complejo arte de gobierno³ que comienza a configurarse durante el siglo XVIII y que tiene por objeto la producción y la administración de libertad que facilita los flujos de cosas y personas (Foucault 2007, Murillo 2009). La gestión de la libertad se ubica en el centro de las reflexiones del liberalismo, entendiéndola como una relación entre gobernantes y gobernados en la medida en que la libertad existente es dada y regulada por la libertad demandada por determinada población. Esta perspectiva pone de relieve el carácter productor, consumidor y organizador de la libertad del liberalismo como arte de gobierno. Por ejemplo, para que haya libertad de compra – venta de la fuerza de trabajo, será necesario no solo producirla como relación social, sino también crear una serie de regulaciones legales, normas, consensos y coacciones que permitan su ejercicio. A su vez, la seguridad va a hacer las veces de principio de cálculo de esa producción de libertad regulada: una economía de

³ Se entiende por arte de gobierno a un conjunto de conocimientos que emergen de prácticas sociales y que cristalizan en técnicas diversas que se articulan de modos cambiantes a fin de conducir las conductas de los individuos y poblaciones. Foucault reconoce tres momentos en la historia del arte de gobierno: Razón de estado (que surge con el nacimiento de los grandes estados territoriales europeos), el liberalismo que se despliega desde mediados del siglo XVIII, y el neoliberalismo que comienza a desbloquearse a mediados de 1970. (Foucault 2007 ; Murillo 2009)

poder que deberá *determinar en qué medida y hasta qué punto los intereses individuales, en cuanto divergen unos de otros y eventualmente se oponen, no constituyen un peligro para el interés de todos. Y a la inversa, habrá que proteger los intereses individuales contra todo lo que pueda aparecer como una intrusión procedente del interés colectivo*⁴.

La economía política, como ciencia que reflexiona sobre el gobierno mínimo, a mediados del siglo XVIII convierte al mercado, como lugar de intercambio y competencia entre individuos y organizaciones, en su objeto de estudio como verdad que obedece a leyes naturales. El mercado, se va constituyendo como un *lugar de veridicción que dice la verdad en relación a la práctica gubernamental*. Es la economía política la que introduce el problema de la limitación del poder político y lo plantea en términos de utilidad a principios del siglo XIX, reflexionando acerca del gobierno de los diversos intereses individuales como práctica gubernamental en relación al mercado. Por lo tanto, el mercado como lugar de veridicción que obedece leyes naturales, y, la limitación del poder público en términos de utilidad, se configuran como dos reglas fundamentales del liberalismo como arte de gobierno que administra libertad.

Estos principios y reglas del liberalismo se ponen en funcionamiento a través de tres tecnologías de gobierno⁵: la ley, la disciplina y la biopolítica. La ley que es esencialmente prohibitiva; los mecanismos disciplinarios que operan como un conjunto diverso de tecnologías que toman como blanco al individuo, y organizan los cuerpos en espacio y tiempo; y la biopolítica que funciona como una tecnología de gobierno que toma como objeto a las poblaciones y a la vida en general (Foucault, 2006; Murillo, 2009). En el liberalismo, la biopolítica juega un rol central como tecnología de gobierno no solo por la posible amplitud de su alcance sino también por la precisión de sus técnicas de medición. La estadística es la técnica de control que permite el conocimiento, la cuantificación y la intervención sobre una determinada población para volverla más gobernable.

En tanto, el neoliberalismo, si bien sus orígenes teóricos se remontan a fines de la década de 1930⁶, el desbloqueo de este nuevo arte de gobierno se produce en la década de 1970 a partir de la constitución de la Comisión Trilateral en 1973 y la crisis del petróleo del mismo año. Estos acontecimientos, sobre todo la crisis del

⁴ Foucault, M.: *Nacimiento de la biopolítica Curso en el Collège de France (1978-1979)*, clase del 24 de enero de 1979, págs.85-86; Buenos Aires: FCE.

⁵ Se entiende por “tecnologías de gobierno” a *diversos complejos de discursos y prácticas que tienen como efecto la construcción de hábitos, actitudes, costumbres, en suma que producen formas de subjetividad variables según las culturas* (Foucault, 2006, 2007; Murillo, 2009). En tanto que por “gobierno” se alude a *modos de conducir las conductas que no se reducen a las acciones estatales, ni son necesariamente producto de una planificación programada, sino que articulan de modo contingente diversas prácticas tanto de organismos oficiales como grupos privados* (Foucault, 2006, Murillo, 2009).

⁶ Foucault plantea que es en el “Coloquio de Walter Lippmann”, en 1939, donde comienzan las reflexiones críticas acerca del liberalismo clásico por parte de los primeros neoliberales como Ropke, Rustow, Hayek y Von Mises. A grandes rasgos, estos autores plantean diferencias sobre la naturaleza de las intervenciones en la economía, postulando que estas pueden ser tan importantes como en una economía planificada pero deberán ser de distinto orden (Foucault, 2007).

petróleo, instalaron la necesidad de propugnar políticas que favorezcan la construcción de un ambiente de interdependencia y liberalidad a nivel mundial (Murillo, 2009). Asimismo, en América Latina, va a ser a partir de 1989 con el Consenso de Washington que la nueva estrategia de interdependencia mundial comenzará a tomar formas concretas.

El neoliberalismo, en tanto arte de gobierno, parte de una inversión del problema que planteaba el liberalismo clásico: no se pregunta sobre cómo el estado debe limitar mediante intervenciones útiles los efectos nocivos de un mercado que obedece a leyes naturales. Para el neoliberalismo el mercado no tiene defectos, por lo tanto no se debe intervenir sobre él. O mejor dicho, cambia el carácter de las intervenciones: éstas ya no serán sobre el mercado sino sobre sus condiciones y los mecanismos que operan en él. Es decir, el blanco de sus intervenciones será la población para potenciar al mercado.

Este nuevo arte de gobierno nace contra todo tipo de intervención estatal en la economía, ya sea una economía planificada, políticas sociales de distribución de la riqueza, estado de bienestar (política económica keynesiana), o las formas de intervención del fascismo, nazismo y estalinismo⁷. El neoliberalismo, plantea que el estado posee una lógica intrínseca que lo hace crecer y expandirse indefinidamente volviéndolo omnipresente sobre la sociedad civil. Sin embargo, esta razón gubernamental que se desbloquea a mediados de la década de 1970 establecerá una serie de definiciones sobre el mercado que hacen de él algo bien distinto a los principios establecidos por el liberalismo clásico. Si bien el mercado sigue siendo un lugar de veridicción, los neoliberales abandonan el *laissez - faire* en donde el mercado es tomado como un dato de la naturaleza, por una posición en donde el fundamento principal pasa a ser la competencia, no como un hecho natural sino como una estructura dotada de propiedades formales. Las intervenciones sobre el mercado deben ser de carácter tal que se fomente la competencia pero mediante acciones ordenadoras que intervengan, a su vez, sobre las condiciones más estructurales del mercado. Es decir, intervenir no mediante un control de precios o medidas distributivas sino sobre la población: conocer los efectos sobre el mercado de las migraciones, de la calidad educativa de la población, de las cantidades de trabajadores dedicados a distintos sectores, etc. Pero el principio regulador de estas intervenciones, como política de sociedad, será menos el intercambio de mercancías que la activación de los mecanismos de competencia. Incentivar la competencia en la sociedad civil para someterla a una dinámica competitiva será el principio fundamental de este arte de gobierno. De esta manera, en lugar de una libertad de mercado definida por el estado y bajo su

⁷ Con respecto a estas tres últimas formas de intervención, Foucault las agrupa para plantear una serie de tesis demostrando que tanto en el nazismo y el fascismo como en el comunismo no se produce el fenómeno de un estado en expansión, sino que, por el contrario, el estado queda absorbido por el partido: *disminución de la gubernamentalidad del estado por la gubernamentalidad de partido*. (Foucault, M.: *Nacimiento de la biopolítica Curso en el Collège de France (1978-1979)*, clase del 7 de marzo de 1979, pág. 224.; Buenos Aires: FCE.)

vigilancia, se configura un mercado como principio organizador y regulador de las políticas de estado. Un estado bajo la vigilancia del mercado (Foucault 2007).

3- Neoliberalismo y relaciones del trabajo.

a) Del taylorismo-fordismo al toyotismo⁸.

Las reformas neoliberales afectaron sensiblemente la relación capital-trabajo tal como se había configurado en nuestro país desde 1945 en el marco de la denominada primera fase de industrialización sustitutiva de importaciones (ISI), cuando desde el Estado se impulsó la industrialización y el crecimiento de la producción. Esta política se asentaba sobre dos condiciones necesarias para la política social: el pleno empleo (la inclusión de los trabajadores al mercado del trabajo) y la institucionalización de los sindicatos. Esto se tradujo en la incorporación de los trabajadores a la vida política del país, permitiendo una evolución notable en materia de derechos sociales y el acceso al consumo.

Este modelo de desarrollo⁹, se basaba a su vez en una tecnología de producción que tenía tres componentes básicos: una forma de organizar el trabajo a partir del taylorismo, es decir, una organización basada en la separación entre el trabajo de concepción (administración) y el trabajo de ejecución; la mecanización (fordismo) como paradigma tecnológico de producción que permite controlar los tiempos, los ritmos y los movimientos de los trabajadores; y un modo de regulación, mediante instituciones, del comportamiento de los empresarios y de los trabajadores, mediante formas de negociación (colectivas) que indujeran a los empleadores a otorgar al mismo tiempo el mismo aumento de salario a todos los empleados que se desempeñan en un puesto de trabajo (Lipietz, 1994).

Dicho modelo de desarrollo asentado sobre el taylorismo-fordismo dio origen a la producción y consumo de masas regulados mediante una rígida legislación, políticas laborales de crecimiento del empleo y la negociación colectiva como convenio regulador de los espacios de trabajo.

Dentro de las fábricas, el carácter monótono y repetitivo de las tareas en los puestos de trabajo en la empresa taylorista-fordista puso en duda este patrón de dominación que, para los trabajadores, significaba un pacto de intercambio entre

⁸ Consideramos importante remarcar en este punto que, a fines de la década de 1990, se dio un intenso debate en la sociología del trabajo sobre si los cambios en las relaciones del trabajo habían sido significativos o si en realidad nada había cambiado. En este trabajo se parte de la hipótesis de que si bien hay grandes continuidades del taylorismo-fordismo en el toyotismo, las transformaciones que se introducen en este último como forma de organizar el trabajo permiten que planteemos, a partir de las reformas estructurales de la década de 1990, considerables cambios en la relación capital-trabajo. Para profundizar en el análisis sobre el mencionado debate ver Linhart Daniel (1997): *La modernización de las empresas*; Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Buenos Aires.

⁹ Entendemos por “modelo de desarrollo” a una forma de organizar el capital y hacerlo funcionar de acuerdo a determinadas normas que pueden ser conocidas e imitadas por diferentes países. (Lipietz, A (1994): *“El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo”*, Serie Seminarios intensivos de Investigación, Documento de Trabajo n° 4, seminario del 12 y 13 de abril de 1994, PIETTE-CONICET).

la muerte del trabajo alienado y repetitivo y la vida de consumo. Intercambio entre aburrimiento en el trabajo y “vida” fuera de él. Como sostiene Holloway (1988) este pacto de aburrimiento por altos salarios y empleo de por vida *nunca podía ser completamente exitoso. Inevitablemente había luchas en la fábrica que no entraban claramente en el modelo fordista: luchas no precisamente por mejoras salariales, ni siquiera por el control de la producción, sino rebeliones contra el trabajo como tal (...) en la única forma en que este existía: (...) como negación de la vida y la creatividad*¹⁰. Esta situación dio lugar a un periodo en donde se combinaba el crecimiento económico con políticas de pleno empleo, pero a su vez, con una alta conflictividad social en materia de reclamos sindicales, que ponía en riesgo los niveles de rentabilidad de las empresas.

Asimismo, las relaciones laborales dentro del taylorismo-fordismo fundaron relaciones sociales dentro de los espacios del trabajo en las que se reconocía la especificidad y el antagonismo de los intereses del trabajo y del capital, además de dar cuenta del carácter conflictivo de estas relaciones establecidas. El reconocimiento de este conflicto intrínseco en las relaciones laborales, se sustentaba y cristalizaba en la negociación permanente con base en el convenio colectivo de trabajo (Montes Cató, Drolas, 2005). El taylorismo-fordismo significó, ante todo, un estilo de gobierno fundamentado en un reconocimiento, por parte de las patronales, del poder de los sindicatos (Holloway, 1988).

A partir de la crisis del petróleo de 1973, y ante las recomendaciones de los organismos internacionales de crédito de constituir un ambiente de interdependencia mundial, comienzan a desbloquearse las innovaciones organizacionales basadas en técnicas japonesas de gestión, a través de las cuales las empresas intentan obtener una mejor adaptación al mercado. El desempeño que en materia de industrialización había mostrado Japón desde 1955 y sus altas tasas de crecimiento económico, logrando mantener su dinamismo pese a las recesiones mundiales y el incremento en los precios del petróleo, es presentado como “el milagro japonés” y ya desde fines de la década de 1970 se va proponiendo como modelo alternativo a “las rigideces” del fordismo¹¹. Surgen, entonces, procesos de trabajo donde la producción en serie y de masas es sustituida por la flexibilización de la producción (la “especialización flexible”), por nuevos patrones de búsqueda de productividad y por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado (Sabel y Piore 1984; Coriat, 1992; Antunes, 2003). Entre las diversas experiencias de “especialización flexible”¹², fue el toyotismo el que mayor impacto causó no solo por la revolución

¹⁰ Holloway, John (1988): *La rosa roja de Nissan*, Cuadernos del sur n° 6, Bs As, Argentina.

¹¹ Para profundizar sobre cómo se va imponiendo el modelo japonés ver, desde un punto de vista regulacionista Coriat, B (1992): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI ed. Bs As; y desde un punto de vista marxista Martínez, O. (1997): *Japón ¿milagro o pesadilla? La otra cara del toyotismo*, TEL, Bs As, Argentina.

¹² Para conocer y ampliar sobre las distintas formas de “especialización flexible” ver Lipietz, A (1994): *“El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo*; y Gorz, A. (1998): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, ed paidós, Bs As, Argentina.

técnica que provocó en la industria japonesa, sino también por la “revolución cultural” que significaba la adopción de este modelo en occidente.

Si bien no es la intención de este trabajo describir el toyotismo en todas sus dimensiones, como forma de organizar el trabajo entendemos al Sistema Toyota de Producción (en adelante STP) como un sistema complejo de racionalización que extrae la productividad a partir del control del tiempo y los movimientos sobre la línea de producción y que opera a partir de múltiples dispositivos de control social y técnicos (Figari, 2001). Dispositivos de control de la producción y dispositivos orientados al involucramiento de los trabajadores con los objetivos de la empresa se combinan en un entramado complejo que da como resultado una estandarización flexible de la producción y normalización de los trabajadores. Lo que vuelve más complejo al toyotismo con respecto al taylorismo-fordismo es el *just in time* y los *dispositivos de involucramiento y formación continua*

El *just in time* implica una adaptación total tanto técnica como social a los vaivenes del mercado, es decir, producir *sólo lo necesario en el momento justo y en la cantidad necesaria*¹³ para que no haya desperdicio de tiempo ni de piezas. Ineludiblemente el sistema debe ser flexible para poder lograr una mejor adaptabilidad tanto en términos de productividad como de calidad del producto. La constante apelación a la calidad que se hace desde el STP implica producir para que *cada cliente compre el vehículo de la especificación y color que desea y lo obtenga en el plazo más breve posible*. Pero Productividad y calidad no deben entenderse de manera disociada sino que son parte de un mismo proceso de adaptación al mercado, tanto en términos objetivos, en el sentido de gasto de fuerza de trabajo y tiempo, como en términos cualitativos, en el sentido de subjetividades que deben formarse en un saber ser y saber hacer frente a los requerimientos de la demanda.

El involucramiento de los trabajadores en los objetivos empresarios constituye también un rasgo fundamental del toyotismo con respecto al fordismo. Como señalábamos anteriormente, el fordismo reconoce la especificidad, el antagonismo y el carácter conflictivo de los intereses entre capital y trabajo. El toyotismo implica otra concepción en donde el carácter conflictivo de la relación técnica y social-laboral se pretende velar mediante la puesta en marcha de variados dispositivos de formación. Las técnicas de normalización de los trabajadores son variadas y se distinguen de los dispositivos electrónicos de control (técnico) sobre las líneas de producción en que no buscan un sometimiento directo de la fuerza de trabajo a partir de la imposición de ritmos y movimientos, sino que intervienen sobre la construcción de valores que serán de suma utilidad para incrementar las habilidades de los trabajadores y así lograr una mayor productividad. La insistencia en la fábrica que aprende de sus defectos y el entrenamiento continuo en los puestos de trabajo, hace que los espacios de producción y formación se combinen y se conjuguen constantemente. La formación toyotista implica

¹³ Toyota Argentina Sociedad Anónima, Documento “Acerca de Toyota” - “Conociendo a Toyota, Sistema de Producción Toyota”.

incentivar una actitud-aptitud polivalente y alineada con los objetivos de la empresa. La doctrina de la mejora continua de la productividad, la calidad total y la satisfacción del cliente muestra que el mercado, para esta tecnología de producción, es un lugar de veridicción, no solo para la producción de mercancías, también para la construcción de valores y subjetividades.

Si bien consideramos a los cambios tecnológicos como parte importante de las transformaciones en las relaciones del trabajo, fundamentalmente lo que significó la automatización en los procesos de trabajo, consideramos de igual forma las transformaciones en términos políticos, ideológicos y culturales. Los límites que encontró el incremento de la productividad en la década de 1970 tienen tanto que ver con cuestiones técnicas como con cuestiones político-ideológicas. La polivalencia y los contratos por tiempo determinado, ya en la década de 1990 en Argentina, no fueron fáciles de imponer en los espacios de trabajo. A los cambios estructurales, en términos legales (reforma laboral de 1991, leyes y decretos) de corte más coercitivos, fue necesario acompañarlos con tecnologías de formación que hagan las veces de base legítima para que el capital pueda imponer sus condiciones. Así, el toyotismo es mucho más que una forma de organizar el proceso de trabajo en términos técnicos, ya que supone una forma de relación entre capital y trabajo en donde lo ideológico-cultural adopta formas totalmente distintas al taylorismo-fordismo. En términos políticos ideológicos, desde el toyotismo no se reconoce que la relación entre capital y trabajo sea antagónica de por sí. Más bien, la lógica toyotista reconoce la posible existencia de conflictos, pero estos no tienen que ver con un antagonismo de clase. El toyotismo pregona la construcción de una nueva cultura de trabajo que sustituya los antagonismos de clase por los consensos entre “colaboradores”.

b) Teoría del capital humano y políticas de formación.

Foucault plantea que una de las transformaciones que producen los teóricos del capital humano con respecto a la relación capital-trabajo es tratar a este último bajo su aspecto cualitativo. Parten de la crítica a la economía política clásica porque siempre ha tratado al trabajo como un factor de producción (Smith, Ricardo, Keynes) reducido a sus aspectos cuantitativos (cantidad de horas trabajadas a disposición del capital). Para el neoliberalismo, la economía como ciencia no debe quedar atrapada en el estudio de los mecanismos de producción, de intercambio y de consumo en una estructura social dada. Mas bien, la economía debe ser la ciencia que estudia el comportamiento humano como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos (Robbins, 1932). Para la teoría del capital humano, el análisis económico debe consistir en el estudio del modo en que las personas asignan recursos escasos a fines que son antagónicos entre sí. El análisis del comportamiento humano y su racionalidad interna debe desentrañar cuál ha sido el cálculo por el cual, dada la escasez de recursos, uno o más individuos han decidido destinarlos a tales fines y no a otros.

Al analizar el trabajo, la teoría del capital humano se hace una pregunta fundamental que consiste en saber cómo utiliza el trabajador los recursos de que dispone. Esto implica que para estudiar el trabajo como conducta económica

habrá que situarse desde la perspectiva del trabajador. Siguiendo con el análisis de Foucault (2007) autores como Shultz (1972) y Becker (1983) plantean que desde el punto de vista del trabajador, el salario no es el precio de venta de su fuerza de trabajo, sino que es un ingreso, y que este es, a su vez, la renta de un capital. Lo que da lugar a la renta de ese capital es el conjunto de factores físicos y psicológicos que otorgan a alguien la capacidad de ganar un salario. Por lo tanto, el trabajo es un capital compuesto por un conjunto de aptitudes (idoneidad) y actitudes, capaces ya no de producir un salario fijo, sino más bien un flujo de salarios. Al ser cada trabajador individual un poseedor de capital-idoneidad capaz de ser transformado en un flujo de ingresos, se transforma en una empresa para sí mismo. Es aquí donde reside la cuestión fundamental del análisis económico del neoliberalismo en su versión norteamericana: estudiar una economía y una sociedad formada por unidades- empresa.

Esta resignificación epistemológica de la economía en tanto análisis económico aplicable a las ciencias humanas, sociales y de la educación, en donde cada individuo hace un uso racional de medios y fines en competencia con otros, no hace más que generalizar ilimitadamente la forma del mercado. Oferta, demanda, costo, beneficio, cálculo serán conceptos clave provenientes de la economía que podrán aplicarse a otros ámbitos de la vida social no económica.

Desde la perspectiva del capital humano, se establece una correlación entre una mejor educación y el crecimiento económico de un país, el aumento de la productividad de una empresa y el aumento del flujo de ingresos de cada trabajador individual. La educación, entonces, es el principal capital humano, en cuanto es concebida como inversión productora de capacidad de trabajo (Frigotto, 1988). Por lo tanto, el trabajo, al estar íntimamente vinculado a la educación, es considerado menos un factor de producción y más un factor de productividad, en el sentido de que el crecimiento (ya sea de un país o de una empresa) estará determinado menos por la cantidad de trabajadores, en tanto fuerza de trabajo disponible para producir más en un determinado tiempo, que por la calidad de las competencias individuales de cada trabajador para hacer más en menos tiempo.

Formar y acrecentar capacidad de trabajo en la población pasa a ser uno de los objetivos fundamentales de gobiernos y empresas. Para tal fin, será necesario poner término a una serie de límites político-ideológico-culturales a la productividad: modificar una concepción ideológica (tanto a nivel sindical como individual) que parte del antagonismo de la relación capital-trabajo; modificar una legislación laboral protectora de los derechos de los trabajadores y modificar las rigideces de los puestos de trabajo. De este modo, las políticas de formación pasan al centro de la escena para la constitución de un trabajador con determinadas actitudes y aptitudes. La formación de idoneidades se desbloquea, será continua y ya no estará supeditada solamente al aprendizaje escolar y profesional. El objetivo de la formación, considerada como una inversión en uno mismo, es acrecentar las competencias individuales, que a su vez será el capital que uno pondrá en juego en el mercado para apropiarse de un mayor flujo de ingresos.

4- Las Competencias laborales.

a) El concepto de competencias laborales

Es el concepto de competencias laborales el que permite superar la lógica de las calificaciones y los puestos de trabajo, en tanto rigideces que bloquean la competitividad de las empresas, para hacer foco en aspectos psicológicos e ideológicos de los trabajadores como factores fundamentales para el aumento de la productividad.

Este concepto surge con las transformaciones en la organización del trabajo que describimos anteriormente como superación del término “calificaciones”. Estas transformaciones permitieron una reflexión diferente sobre cómo vincular los puestos de trabajo con el rendimiento laboral de los trabajadores (Mc Clelland, 1973). Sin embargo, el término “competencias laborales” comienza a configurarse con la acepción tal como la conocemos hoy a mediados de los 80 como la evaluación de factores que describen todas las características de una persona con respecto a los puestos de trabajo y un rendimiento laboral competitivo (Tanguy, 2001; Drolas, 2010). La existencia de un vínculo estrecho entre el concepto de competencia laboral y la necesidad de un aumento continuo de la competitividad, muestra la importancia del “factor humano” y su valor agregado a la producción en un ambiente de interdependencia económica mundial.

En América Latina la noción de competencias laborales fue introducida en la década de 1990 por organismos internacionales, tanto en términos técnicos (CINTEFOR, OIT) como en términos de financiamiento para su desarrollo en programas y en investigación (BID, Banco Mundial). En líneas generales, y más allá de que existen al menos tres enfoques sobre las competencias laborales que no difieren demasiado entre sí, las competencias apuntan a establecer una media de rendimiento siempre flexible y mejorada continuamente vinculada al desempeño eficaz en los puestos de trabajo de acuerdo a evaluaciones sobre las características que distinguen a los trabajadores destacados por su rendimiento sobre un trabajador normal (Vargas Zuñiga, 2004). Al relacionar y hacer corresponder las propiedades de los puestos de trabajo con los atributos de los trabajadores y su rendimiento, el enfoque de las competencias realza la importancia de los factores psíquicos y las trayectorias personales por sobre las habilidades técnicas necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo. Es por esto que se abandona el término “calificación” por el de “competencias”.

Particularmente en Argentina, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social adopta formalmente el enfoque de las competencias en el año 2001 cuando comienza a instrumentarse el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales.

“Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico.

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

Las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación”¹⁴.

De acuerdo a esta definición visualizamos cuatro dimensiones constitutivas de las competencias laborales: aptitudes, actitudes, roles laborales y normas de competencias. Las aptitudes permiten movilizar capacidades vinculadas a los conocimientos y destrezas; las actitudes son capacidades conductuales para operar en situaciones problemáticas, vale decir, en situaciones de incertidumbre; las normas de competencia describen las capacidades y criterios de actuación y adecuación necesario a los puestos de trabajo; y, los roles laborales refieren al “papel” que cumple el trabajador en el espacio de trabajo en relación a las normas de competencia y al poder desempeñarse en más de un puesto (polivalencia). Las normas de competencia son las que vinculan las capacidades (aptitudes y actitudes) de los trabajadores con los puestos de trabajo (y roles laborales) ya que son las que especifican el desempeño esperado de acuerdo al rol en la empresa. Si bien los criterios de desempeño especificados en una norma de competencia son producto de *un consenso social entre los actores del mundo del trabajo*¹⁵, la noción de competencia laboral lleva implícita los principios de la flexibilización, la polivalencia y el involucramiento. Los principios básicos del toyotismo como forma de organizar el trabajo en un mundo más competitivo se hacen presentes en las políticas de formación para el trabajo. Someter la trayectoria personal (en tanto capital capaz de generar flujos de ingresos) a los lineamientos del mercado laboral, saber desempeñarse en la mayor cantidad de roles laborales posibles (acrecentar el rendimiento) y alinear los intereses individuales como trabajador (en tanto empresario de sí mismo) a los intereses de la empresa son las competencias básicas que debe poseer un “trabajador exitoso”. Es decir, en una negociación sectorial se podrá negociar más o menos flexibilización, más o menos polivalencia, más o menos involucramiento, pero el concepto mismo de competencias laborales se encuentra ya delimitado por esas tres categorías.

b) El programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales como tecnología de gobierno orientada a la formación para el trabajo.

Como sosteníamos anteriormente, entendemos por tecnología de gobierno a diversos complejos de discursos y prácticas que tienen como efecto la construcción de hábitos, actitudes, costumbres, en suma que producen formas de subjetividad variables según las culturas (Foucault, 2006, 2007; Murillo, 2009). La formación de determinadas competencias para el trabajo implica poner en juego

¹⁴ Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, UTeCC, MTEySS, Argentina.

¹⁵ Ministerio de trabajo Empleo y Seguridad Social
<http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/antecedentes.asp>

un conjunto de tecnologías y dispositivos que tienen por blanco a la población económicamente activa para lograr efectos de productividad.

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales junto con las Instituciones de Formación Profesional (cogestionadas entre los sindicatos, cámaras empresarias y los estados municipales) pone en marcha un sistema nacional de acreditación de saberes para el trabajo de acuerdo a los principios del enfoque de las competencias. Estos principios, de acuerdo a lo que venimos detallando en el punto anterior, hacen referencia a tres niveles de análisis para intervenir sobre el aumento de la productividad: la nación, la empresa y el trabajador orientados hacia el mercado, ya sea hacia la demanda para la producción de bienes o hacia la satisfacción del cliente para la construcción de actitudes y aptitudes individuales. El trabajo como factor de competitividad y la empleabilidad¹⁶ serán los indicadores fundamentales para medir las mejoras continuas a nivel empresa y a nivel trabajador. La empleabilidad permitirá medir el nivel de competencias de un trabajador o de una población de trabajadores, que a su vez estará determinada por la cantidad y calidad de inversiones en sí mismo que haya hecho cada uno de ellos de acuerdo a su trayectoria personal. A su vez, una dotación de trabajadores altamente empleables (cada uno de ellos con una alta inversión en sí mismo) constituirán un importante factor de competitividad para una determinada empresa.

De esta manera, desde principios de la década de 1990, y bajo la tutela de las recomendaciones de los organismos internacionales en materia de formación profesional, muchos sindicatos sintieron la necesidad de adaptarse a los cambios y comenzaron a formar trabajadores de acuerdo a estas nuevas tecnologías de formación. El nuevo saber ser implicaba poner fin a las relaciones conflictivas entre capital y trabajo, adaptarse a las nuevas reglas del mercado e involucrarse en las técnicas de aumento de la productividad que propiciaban las empresas.

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales surgió en Febrero de 2001 con *el fin de mejorar la competitividad de diversos sectores de la producción aumentando las capacidades de los trabajadores en términos de calidad, eficiencia y seguridad*¹⁷. En el marco del programa, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actuaba como el organismo veedor, mientras que, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFOR/OIT) realizaba la asistencia técnica y el Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) otorgaba el financiamiento (préstamos no reembolsables). A partir del año 2004 el programa comenzó a ser progresivamente transferido al Ministerio de Trabajo con el fin 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

¹⁶ La noción de empleabilidad hace referencia a la cantidad y calidad de competencias laborales individuales que posee un trabajador para competir en el mercado por un empleo. A mayor competencia más posibilidades tendrá un trabajador de encontrar un empleo o ascender a otra posición. Esta noción convierte al trabajador en responsable de su situación personal con respecto al trabajo.

¹⁷ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

<http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/antecedentes.asp>

unidades funcionales: la Unidad Técnica de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT) que *focaliza en las Instituciones de Formación Profesional como agentes ejecutores de las actividades de formación, y su función se basa en la formulación de criterios y condiciones exigibles a las Instituciones de Formación Profesional (IFPs) 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*¹⁸.

Durante el periodo en mención (2004-2008) se crearon 180 normas de competencias laborales, se evaluaron 15000 trabajadores, se certificaron unos 12000 trabajadores y se crearon 21 organismos de certificación sectorial, participando del programa 30 sectores de actividad en 16 provincias, entre los que se destacan el sector automotriz, el de la construcción, el metalmecánico y el de la indumentaria.

5- La construcción del sujeto trabajador competente.

a) La mejora continua como deber ser.

La formación por competencias, como tecnología de gobierno que pone al sujeto trabajador al servicio del mercado, vehiculiza determinados principios y valores que deben ser interiorizados para ser competente. Esta tecnología de formación que opera sobre el sujeto trabajador, volviéndolo más competitivo y mejor empleable, debe poner en contenidos un *deber ser* para lograr efectos de productividad.

*“La mejora continua individual es una actitud por la cual una persona desarrolla una habilidad para detectar un problema o una nueva posibilidad de mejora, y busca las causas posibles, sus alternativas de resolución y la implementación de éstas”*¹⁹.

La mejora continua es un principio fundamental para *ser competitivo* a nivel individual. El arte de conducir conductas se pone de manifiesto al vincular la actitud de mejorar continuamente con el desarrollo de habilidades individuales,

¹⁸ Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presentación Institucional.

¹⁹ Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en Gestión, BID, 2005).

pero lo que permitirá un aumento significativo de la productividad a nivel organizacional es la actitud de mejora continua de toda una organización.

“(...) 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”²⁰.

No hay mejora continua sin orientación al cliente. La actitud correcta para ser competitivo está vinculada a un saber ser para el mercado. El problema de la mejora continua, a la vez que debe ser resuelto a nivel individual mediante dispositivos que modifiquen conductas no productivas, se vuelve una cuestión cultural-organizacional que debe ser resuelta a nivel población para lograr los efectos de productividad deseados. Normalizar para potenciar habilidades en los sujetos sigue la lógica de estandarizar para poder flexibilizar la producción. El principio que permite la convivencia de esta aparente contradicción pero que da sentido a una manera de conducirse con especificaciones rígidas que harán posible una adaptación flexible, sigue siendo la mejora continua. Reglas de procedimiento en el trabajo estrictamente establecidas para lograr una mayor flexibilización y mejor adaptación al mercado. Además, la formación de competencias no se reduce solo a la formación de comportamientos, sino, que, además, estos serán la condición para poder formar aptitudes. Si bien la mejora continua es una actitud que debe estar presente en todo momento, a cada competencia específica corresponde también un comportamiento y una idoneidad específica.

b) El equipo de trabajo como dispositivo de normalización.

Los apologistas de las nuevas formas de organización del trabajo coinciden en señalar al trabajo en equipo como una herramienta fundamental para el logro del aumento continuo de la productividad. Como venimos sosteniendo, la formación de una conducta polivalente, adaptada al mercado e involucrada con los objetivos de la organización son los tres pilares de la actitud productiva para con el capital. El trabajo en equipo se constituye como un dispositivo que brinda diversas posibilidades a las empresas para la construcción de conductas productivas.

“Un equipo de trabajo se define por ser un conjunto de personas que interactúan y comparten ciertos objetivos para alcanzar resultados. Existen

²⁰ Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en Gestión, BID, 2005).

*normas internas que gobiernan su conducta y se establece una organización interna del trabajo*²¹.

Visualizamos una serie de dimensiones del trabajo en equipo de acuerdo a las recomendaciones del BID: interacción entre los miembros, objetivos en común, liderazgo, normas internas y distribución de roles. Al dotar de sentido a estas dimensiones encontramos qué tipo de interacción se establece entre los miembros, qué tipos de objetivos persiguen los grupos de trabajo, cuales son las normas internas y qué rol ocupa el líder dentro de los grupos de trabajo. Al ser la competitividad y la empleabilidad la razón de ser del PFCCL, el trabajo en equipo se configura como un fuerte espacio de competencia entre los trabajadores, como empresarios de sí mismos poseedores de capital-idoneidad, que compiten por la mejor posición posible en la distribución de los roles. Los objetivos de trabajo son fundamentales ya que sirven para alcanzar los resultados esperados que, en cualquier organización orientada al mercado, generalmente son la mejora continua de la rentabilidad y de la competitividad, en términos de la calidad y de la productividad tanto de los productos como de los sujetos. Las normas internas permiten a los miembros del equipo establecer reglas de juego claras para encontrar una mayor previsibilidad sobre la conducta de los otros. Así, para acceder a puestos de liderazgo y a un mayor flujo de ingresos (salarios) habrá que seguir ciertas reglas que normalizan la competencia, la conducta propia y la conducta de los demás. Normas como salarios variables individualizados, premios grupales e individuales por productividad y calidad de trabajo aumentan la conducta competitiva entre los miembros del equipo y entre los diversos equipos existentes dentro de una organización.

Pero la delimitación de objetivos dentro de un equipo de trabajo, además de potenciar las conductas competitivas, permite alinear los intereses de los trabajadores (en tanto empresarios de si mismo) con los del capital.

*“Es la habilidad (en referencia a la capacidad de trabajar en equipo) para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés propio. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones en las acciones de los demás”*²².

El saber alinear los intereses propios con los intereses de la organización es una conducta básica para cualquier empresario de si mismo. Involucrarse en los objetivos de aumento de la productividad y minimizar al máximo la conflictividad con el capital son dos de los presupuestos ideológicos más importantes de las “nuevas formas de organizar el trabajo” posfordistas.

²¹ Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en gestión, BID, 2005.

²² Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, Manual de Competencias Básicas en gestión, BID, 2005.

Estos presupuestos ideológicos hacen carne en el cuerpo a través de la conducta polivalente. El concepto de roles laborales da cuenta de que la rigidez de los puestos de trabajo se combina con la flexibilización. La polivalencia es fundamental para entender la especialización flexible: mientras conviven la automatización y el trabajo manual, por tomar un ejemplo de línea de producción automotriz, el trabajador debe conocer la totalidad del proceso productivo y saber desempeñarse en cualquier puesto de trabajo que se le asigne²³. De esta manera, la idoneidad en el puesto debe conjugarse con la conducta proactiva, la adaptación a los cambios del mercado, el involucramiento y el alineamiento de los intereses personales con los objetivos de la organización.

6- Reflexiones finales.

Las políticas laborales basadas en competencias, y que apuntan a la construcción de determinado perfil de trabajadores, nacen en nuestro país a partir de las transformaciones en las relaciones del trabajo desde la década de 1990, cuando comienza a adoptarse una matriz de pensamiento neoliberal, con un fuerte anclaje en la teoría del capital humano.

En dicho periodo, se desbloquean ciertos límites a la productividad, tanto técnicos como político-culturales cuando los organismos internacionales recomiendan poner fin a los antagonismos entre capital y trabajo, y construir una relación ya no basada en el conflicto de clases sino en el *consenso entre los diversos actores de la sociedad civil vinculados al mundo del trabajo*. El abandono de un pacto social, basado en un patrón de dominación que reconoce los antagonismos como el taylorismo-fordismo, se iría sustituyendo por un “pacto toyotista” donde la relación capital-trabajo se compone de sujetos unidades empresa con intereses en común. Desde este discurso no existe la explotación, sino que se observa solo un aspecto de la relación que focaliza en el acrecentamiento de las capacidades que hacen que nación, empresa y trabajador tengan el mismo interés de aumentar la productividad cualquiera sea el nivel de análisis.

Desde la perspectiva del capital humano, que pone el foco en el trabajador y en su racionalidad interna como individuo que asigna recursos (siempre escasos), el interés del trabajador y su comportamiento ya no tendría que ver con retacear al capital su fuerza de trabajo, sino con acrecentar sus capacidades para mejorar su empleabilidad en el mercado de trabajo (tanto externo como interno).

Aumentar el rendimiento laboral, desde este entramado discursivo que toma al mercado como lugar de veridicción, al toyotismo como forma de configurar la relación capital y trabajo, y, a las competencias laborales como formación de valores, implica formar conductas e idoneidades flexibles y adaptables al mercado, y, polivalentes e involucradas con la productividad. El empresario de sí mismo es aquel que se preocupa por mejorar continuamente la productividad de la organización para la cual trabaja ya que al aumentar su rendimiento personal,

²³ Las nuevas formas de organizar el trabajo de acuerdo a la especialización flexible abrieron un proceso de achatamiento de categorías. Por ejemplo, en el caso de Toyota Argentina solo existen dos categorías respecto a los Convenios Colectivos de Trabajo firmados desde la apertura de la fábrica: operario polivalente y operario polivalente líder.

además de generar un mayor flujo de ingresos, sus capacidades serán más competitivas en el mercado de trabajo, volviéndose una persona mejor empleable. El programa de formación y certificación de Competencias Laborales, en tanto tecnología de gobierno que gestiona actitudes y aptitudes para el trabajo, vehiculiza ciertos principios básicos que intervienen sobre las empresas, sindicatos y trabajadores para volverlos más competitivos. Formar para mejorar continuamente las capacidades para el trabajo, desde un punto de vista técnico que permita mejorar habilidades de nada sirve si no se acompaña con una mejora continua en la adaptación al mercado. Mejorar habilidades para el trabajo es saber ser flexible para gestionar las propias idoneidades, hacerlas más competitivas y generar mayores flujos de ingreso para seguir reinvertiendo en formación y acrecentar el capital individual.

Sin embargo, parecería que las políticas de formación continua poco tienen que ver con las políticas de formación profesional en términos de aumentar habilidades técnicas para el trabajo, que antiguamente se denominaban “calificaciones”. Las políticas de formación continua constituyen un fuerte espacio de control y disciplinamiento de la clase trabajadora. Es notable como los manuales de formación para el trabajo hacen referencia mucho menos a cuestiones como conocimientos técnicos sobre los puestos de trabajo que a cuestiones actitudinales sobre cómo saber comportarse con el capital y como ser flexible para el mercado. La apelación a la gestión de sí mismo, a lo comunicacional-informacional, al saber ser frente a la producción por demanda, a la satisfacción del cliente, a ser líder parecería ser más una formación ideológica del capital para con los trabajadores que una formación técnica para valorizar las calificaciones profesionales.

Pero, como dice Foucault, esta formación es mucho más y a la vez mucho menos que mera ideología. Son discursos que intervienen sobre la materialidad de los cuerpos y poblaciones. Operar sobre la conciencia para modificar conductas y lograr efectos de productividad sobre la base de una formación continua, es la estrategia que visualizamos que sigue el entramado corporativo constituido por organismos internacionales, grandes empresas concentradas, sindicatos y políticas públicas. Pero no como un bloque rígido y monolítico, más bien, de manera hegemónica, en donde en cada sindicato, en cada cámara empresaria y en cada Ministerio, se juegan disputas internas que pueden entrar en contradicción y aun resistir a ese mismo bloque hegemónico corporativo que busca la adaptación total al mercado para lograr efectos de productividad.

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.
- Antunes (2005): *Los sentidos del trabajo*, Ed. Herramienta, Bs As

- Battistini, Osvaldo (2001): *Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción*, Revista venezolana de gerencia, vol.06, núm. 16, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Becker, G (1983): *El capital humano*, Alianza Editorial.
- Coriat, B (1992): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI ed. Bs As.
- Drolas, Ana (2010): *Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario*. Revista Theomai n°21.
- Figari Claudia (2001): *Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria*; Estudios del Trabajo Nro 22, Págs. 95 - 120
- Figari C; Hernández, M (2008): *Dispositivos de disciplinamiento laboral en una empresa del sector automotriz. El "mantenimiento total" como espacio de disputa*. 4 Seminario de trabajo, UNESP – MARILLA, del 26 al 30 de mayo de 2008, Brasil.
- Foucault, M. (2006): *Seguridad, territorio y población; Curso en el Collège de France (1977-1978)*, FCE, Bs. As.
- Foucault, M. (2007): *Nacimiento de la biopolítica Curso en el Collège de France (1978-1979)*; FCE.; Buenos Aires.
- Frigotto, G. (1988): *La productividad de la escuela improductiva*, Caps. I y III, Cortez.
- Hernández, M.; Busto, C. (2009): *Organización de la producción, imposición de sentidos corporativos y resistencias: el caso de una empresa automotriz*, En *La precarización del trabajo en América Latina*, Figari, C y Alves G. (comp.), ed praxis.
- Holloway, John (1988): *La rosa roja de Nissan*, Cuadernos del sur n° 6, Bs As.
- Lipietz, A (1994): *"El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo"*, Serie Seminarios intensivos de Investigación, Documento de Trabajo n° 4, seminario del 12 y 13 de abril de 1994, PIETTE-CONICET
- Martínez, O. (1997): *Japón ¿milagro o pesadilla? La otra cara del toyotismo*, TEL, Bs As.
- Mc Clelland, D. (1973): *Testing from competence rather than intelligent*, en *American Psychologist*, Washington, n°28, enero, pp 1-14
- Mertens, Leonard (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*, Cumbre Iberoamericana, Ministerio de Cultura y Educación de Argentina,
- Murillo, S. (2008): *Producción de pobreza y construcción de subjetividad*, en Alberto D. Cimdamore e Antonio David Cattani (orgs.), *Produção de pobreza e desigualdade na América Latina*. Porto Alegre: CLACSO y Tomo editorial CLACSO y Tomo Editorial.
- Murillo, S. (2009): *De la sacralidad del estado a la sociedad civil. Mutaciones en las tecnologías de gobierno*; Psicoperspectivas; Vol. VIII (2), 166-192.
- Novick, M (1991): *Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical*, en *Estudios del trabajo*, n°1.
- Pierbattisti, D. (2008): *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*; Ed. Prometeo; Bs. As.
- Robbins, Lionel (1932) *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*; version digital eumed.net.

- Tadeu da Silva, T.: *El proyecto educativo de la nueva derecha y la retórica de la calidad total*, En Gentili, P. (comp.), Cultura, Política y Currículo. Ensayos sobre la escuela pública, Losada, Bs As.
- 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.

