

FORMACION PROFESIONAL, COMPETENCIAS LABORALES Y SINDICATOS

por Daniel Ximénez Sáez¹

Intentamos abordar el tema de la formación profesional en un sentido crítico y concreto. Crítico, porque queremos pensarlo desde el punto de vista de los trabajadores. Concreto, porque queremos pasar de consideraciones generales y abstractas a discutir las iniciativas concretas que gobiernos y empresas están desplegando, y frente a las cuales los trabajadores y sus organizaciones deben definirse y actuar.

En primer lugar queremos decir que no compartimos la opinión del funcionario del gobierno que hablo a la mañana. Frente a algunas críticas que se insinuaron, él afirmó que había un punto en que todos podíamos estar de acuerdo: que la capacitación siempre es algo bueno. Nosotros pensamos que no necesariamente cualquier capacitación es conveniente para los trabajadores, y que eso depende de los contenidos, de la metodología y en especial de quienes orienten, diseñen y implementen esa capacitación. Por eso que es muy importante la intervención que tengan los sindicatos en estos temas. Es mucho lo que esta en juego.

Reestructuración económica y ofensiva contra los trabajadores

Al analizar el tema de la formación profesional debemos tener presente en que contexto histórico y social nos encontramos. Nosotros entendemos que los trabajadores en todo el mundo vienen padeciendo desde hace ya un par de décadas una fuerte ofensiva a manos del gran capital transnacional. Esta ofensiva, que esta transformando la sociedad en su conjunto, procura en lo esencial establecer una nueva relación de fuerzas entre el Capital y el Trabajo para un periodo prolongado. Esa ofensiva se da en varios ámbitos.

En primer lugar en el ámbito productivo. Allí se despliegan un conjunto de nuevas y viejas iniciativas patronales tendientes a aumentar la explotación y su dominio. El nombre que preside este proceso ha sido llamado Reversión Industrial.

Otro ámbito es el Estado. Privatizaciones, desregulación y abandono de funciones, fin del Estado de Bienestar, son las formas que allí asume la ofensiva el nombre de la Reforma del Estado.

En el ámbito Jurídico la ofensiva se llama Flexibilizaron Laboral, y los argentinos ya hemos aprendido lo que significa.

A los trabajadores se nos dice que esa ofensiva y los cambios que ella impone son inevitables. Que nuestro deber es tomar nota de esos cambios y adaptarnos. Con esa intención la ofensiva se despliega ahora al ámbito educativo. Como un cerco que se cierra, la avanzada ahora es sobre las ideas y el conocimiento de los trabajadores. Aseguradas las condiciones de producción, la legislación y el rol del Estado, solo resta formar la nueva fuerza laboral que hará funcionar las empresas, una fuerza laboral adaptada a las nuevas características y necesidades del capital globalizado. Y Aquí también tienen un programa y su bandera, y en ella se lee: Competencias Laborales.

¿Qué son las Competencias Laborales.

Siguiendo algunos documentos del CINTERFOR, que el organismo de la OIT encargado de la formación profesional, veamos brevemente algunas de las características principales de este modelo educativo relativamente nuevo y poco conocido.

Algunos de sus fundamentos y objetivos, ya se están poniendo en practica en nuestro país y varios sindicatos están participando de este proceso. Esta idea ya se aplica en muchos países desde mediados de la década pasada. Inglaterra ya tiene el sistema funcionando a pleno. Han avanzado mucho en España y Australia, y hasta en América, en países como México, Colombia o Uruguay, los gobiernos ya lo están adoptando. Lo promueven organismos internacionales, y se destinan grandes recursos financieros para su difusión e implementaron.

¹ Integrante del **Taller de Estudios Laborales**, y como tal realiza actividades de investigación y capacitación para sindicatos y otras organizaciones de trabajadores.

Un de sus principales objetivos es adaptar la mano de obra a las nuevas características de la economía. Esto significa trabajadores polivalentes y dispuestos a rotar continuamente entre puestos y empresas. Por ejemplo en Inglaterra se busca ..."Contar con una mano de obra más flexible... Pasar de un sistema de capacitación que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas..."² Según el Director del CINTERFOR "Se busca la productividad, calidad y competitividad ... Adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo ... Pasar del trabajador especializado al polivalente, de la estabilidad en el empleo a la estabilidad en el mercado de trabajo, ...de la estabilidad a la flexibilidad ..." ³

Tratan de organizar la formación con programas adecuados a cada individuo, de acceso directo y vinculados a la tarea productiva. La idea es brindar solo los contenidos necesarios, evitando aquellos con los que ya cuenta la persona y con una duración no determinada a priori. Todo esto apunta a maximizar la eficiencia de la inversión educativa.

Una de las metas finales es la creación de un sistema nacional normalizado de competencias certificadas. Hay que decir también que lo que se certifica no son los estudios sino las habilidades efectivamente demostradas en la realización de cada tarea específica.

El diseño e implementaron se realiza a través de una concertación tripartita de gobiernos, empresas y sindicatos, y cuenta con importantes recursos provistos por el Estado y e instituciones internacionales.

El concepto de Competencia Laborales tiende a liquidar los sistemas tradicionales de categorías. Se afirma que esos sistemas suponían una realidad estable y uniforme del trabajo que a las empresas ya no les interesa mantener. "La simplificación en las atiborradas y muchas veces inoperantes descripciones de puestos se facilita enormemente con conceptos como el de niveles de desempeño y áreas de competencia, antes que por la tradicional y desgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones innecesarias entre colaboradores (léase trabajadores) que interactúan a niveles similares y con altos grados de interdependencia", afirma el documento del CINTERFOR⁴

Dentro de las competencias, y esto es muy novedoso, se incluye, junto a los saberes tradicionales, las actitudes, comportamientos y valores del trabajador. Es decir que se consideran calificaciones laborales aspectos muy subjetivos, psicológicos y hasta de conciencia ética y social. Veamos algunas de esos atributos personales:

- Capacidad para manejarse con símbolos y realizar razonamientos abstractos.
- Capacidad de comunicación y de liderazgo.
- Disposición a trabajar en equipo.
- Capacidad para adaptarse a los cambios y las novedades.
- Agilidad para responder eficazmente frente a problemas y situaciones imprevistas.
- Disposición para adoptar los objetivos y la nueva "filosofía" de la empresa (el "cambio cultural").
- Disposición a capacitarse y a la mejora continua.
- Disposición a aceptar la polivalencia y la flexibilidad.
- Disposición a involucrarse, a participar, a resolver problemas y a identificarse con los objetivos de la empresa (a "ponerse la camiseta de la empresa").

Como vemos, muchos de estos atributos son de índole subjetiva e ideológica y comprometen la conciencia gremial y política del trabajador.

La Promesa de las Competencias Laborales

El discurso, como vemos, es el mismo de la reestructuración en curso y expresa el programa de las grandes empresas. No obstante esta propuesta viene acompañada de la promesa de un conjunto de beneficios que tendría para los trabajadores. Esos beneficios son los que resaltan muchos sindicatos para justificar su apoyo a este nuevo modelo.

Entre ellos se destaca una capacitación individualizada, focalizada y con carreras cortas, que se presenta como mas accesible y adecuada a las condiciones y necesidades de cada trabajador.

² "Las 40 Preguntas Mas Frecuentes Sobre Competencia Laboral", Cinterfor/OIT

³ "El Mercosur y la formación profesional", Pedro Daniel Weimberg Director de CINTERFOR-OIT

⁴ Idem anterior.

La empleabilidad es un nuevo concepto que significa que ahora la preparación debe ser tal que aumente la capacidad de obtener empleo. Las CC.LL. no garantizan la estabilidad pero si la empleabilidad.

Reconocimiento y certificación de los saberes aprendidos en el trabajo. Esta es una vieja y sentida aspiración de los trabajadores quienes han visto como se despreciaba y no se reconocía en las remuneraciones los saberes adquiridos con la experiencia laboral.

Invocación de ciertos valores como la participación, la solidaridad, el respeto del otro (asociado al concepto de trabajo en equipo), la responsabilidad social, el trabajo, la iniciativa. Aquí nos parece importante recordar que trabajadores y empresas no siempre atribuyen los mismos significados y aplicaciones prácticas a estas palabras.

Por ultimo, pero no menos importante, resulta la invitación a los sindicatos a participar de la implementación del sistema. Aquí debemos decir que la colaboración de los trabajadores es necesaria para la identificación de las competencias, paso previo a la elaboración de normas. Pero advierte un documento antes citado..."competencias diseñadas más que consultadas...los trabajadores no son todo en la definición de competencias; consultarlos es necesario pero no suficiente"⁵. Las empresas se reservan la última palabra.

Carácter actual del Capital y sus nuevas necesidades

Las competencias laborales responden a las nuevas características y necesidades del capital. El proceso de cambios conocido como globalización *de la economía* va conformando un nuevo mercado laboral.

Este se caracteriza por una presencia crónica de altas tasas de desocupación abierta, una fuerte precarización de amplios sectores de la fuerza laboral, y en particular de una gran inestabilidad y rotación de una parte significativa y creciente de los trabajadores.

Esta última es la consecuencia más característica de la llamada flexibilización laboral impulsada desde el sector empresarial. Flexibilizaron legal y de hecho que responde al incremento del carácter volátil del capital en estos tiempos. Decimos incremento porque el capital siempre fue así. Es esencial al capital su necesidad de desplazarse hacia las zonas o inversiones de mayor rendimiento abandonando aquellas que por diversas razones se vuelven poco rentables o demasiado riesgosas. El carácter fuertemente competitivo e inestable de los mercados actuales estimula este rasgo y lleva al capital a crear o elegir aquellas formas de inversión que le aseguren la posibilidad legal y técnica de cambios rápidos y al menor costo posible. Las nuevas tecnologías informatizadas, su concentración, la enorme masa de capital financiero disponible, entre otros factores, han facilitado su capacidad de mutar y desplazarse rápidamente.

Frente a mercados cada vez más saturados, cambiantes y poco previsibles el capital procura mayor libertad de movimientos (sin rigideces legales o técnicas), minimizando riesgos y costos, y maximizando beneficios a corto plazo. Es esa flexibilidad del capital la que signa las estrategias empresarias de organización de la empresa y la producción: Justo a Tiempo, tercerización y empresas en red, producción modular, reducción y rotación permanente del personal, polivalencia, eliminación de especialidades y categorías.

Las necesidades no nuevas pero sí más acuciantes de este capital de fin de siglo exigen una fuerza laboral fácilmente adaptable y confiable. Requiere trabajadores desarraigados de lugar y profesión. Trabajadores preparados y dispuestos a realizar las más diversas tareas con la mayor dedicación, requiere trabajadores polivalentes y flexibles. Pero, ¿cómo saben las empresas si un trabajador está preparado y es confiable? ¿Cómo disponer rápidamente en el mercado de trabajo del personal necesario y en el momento adecuado? La respuesta sería el sistema de formación por Competencias Laborales.

Estas nuevas necesidades del capital son las que explican las fuertes presiones ejercidas por el sector empresarial y los organismos internacionales sobre el sistema educativo para influir sobre lo que se enseña y en qué se invierte el presupuesto para educación. Esto explica la proliferación en los últimos años de programas de formación vinculados directamente a las demandas provenientes de las empresas. Con el pretexto seductor de facilitar la salida laboral de los alumnos que egresan del

⁵ "Las 40 Preguntas Mas Frecuentes Sobre Competencia Laboral", Cinterfor/OIT

sistema educativo se tiende cada vez mas a subordinar la educación a las necesidades de las empresas.

La normalización creciente de los contenidos, la búsqueda de habilidades generales y abstractas, y la tendencia a priorizar el llamado "saber ser" sobre el tradicional "saber hacer", son hoy posibles porque el proceso de expropiación del saber obrero y de descalificación del trabajo que se inicio con la división del trabajo y las máquinas, que siguió luego con el taylorismo y la automatización, pega un nuevo salto a causa de la nuevas tecnologías informatizadas, que simplifican la operación, el control y el mantenimiento de los procesos de trabajo.

Todo ello pone al alcance de la mano del empresario un sueño largamente por él acariciado : la posibilidad de hacer funcionar la empresa con (pocos) trabajadores universales, estandarizados, descalificados y, por lo tanto, baratos y fáciles de reemplazar.

Los Sindicatos y la Capacitación Laboral

La formación profesional es un terreno mas de conflicto entre el Capital y el Trabajo. No es una zona neutral, no es un terreno donde supuestamente las contradicciones quedan de lado y hay solo intereses compartidos. A ambos les interesa la capacitación, pero cada uno tiene diferentes objetivos y preocupaciones. Es un tema en el cual habrá que confrontar, en el que cada parte defenderá sus objetivos y puntos de vista y donde al final cada uno saldrá mejor o peor parado según la inteligencia y dedicación con que haya preparado y desplegado sus fuerzas.

En teoría, en este tema como en otros campos, es posible llegar a un buen acuerdo, pero no como el resultado de una natural coincidencia de objetivos y propuestas. Como pasa con el salario, las condiciones de trabajo, o cualquier otro tema típico de las relaciones laborales, habrá que pelear. Pero esta es una lucha muy particular. No se termina con un acuerdo. La clave aquí esta en la puesta en practica. Hay toda una tarea prolongada de relevamiento, diseño y aplicación continuada que exige un seguimiento permanente y mucha preparación técnica.

Es muy fácil ponerse de acuerdo en los objetivos y criterios generales y teóricos, pero si después no podemos controlar la puesta en practica perderemos en la cancha lo que ganamos en la mesa de negociación. Si no estamos organizados y preparados para un tema complejo y un funcionamiento prolongado puede desvirtuarse en la practica lo que se acordó en los papeles.

Por eso nos llama la atención que muchos sindicatos estén participando de programas inspirados en el concepto de competencia laborales sin que el mismo haya sido suficientemente analizado y debatido.

No obstante, lo positivo es que los sindicatos empiezan hoy a tener una actitud mucho mas activa frente al tema de la capacitación laboral. No solo reclamando a empresas y gobiernos que contribuyan a la capacitación que necesitan los trabajadores para incorporar las innovaciones tecnológicas y conservar el empleo, sino asumiendo ellos mismos la capacitación laboral para proteger sus intereses y garantizar igualdad de oportunidades y una formación para todos.

La toma de conciencia sobre las graves implicancias políticas de la capacitación esta llevando a los Sindicatos a intentar que este tema no quede bajo control exclusivo de las empresas.

La Capacitación que Queremos los Trabajadores.

Ante el "cambio cultural" impuesto por las empresas, que no es mas que el intento de formar trabajadores dóciles a sus intereses, debemos construir nuestro propio proyecto cultural. En este marco, nuestro acceso al conocimiento constituye un valor central, una necesidad y un derecho inalienable de los trabajadores.

El cambio tecnológico-productivo es un problema que los trabajadores debemos enfrentar en forma crítica y creativa. Este cambio se nos quiere presentar como algo inevitable, que se va a concretar independientemente de nuestra voluntad. La reestructuración ya ha comenzado, pero no esta todo dicho. Y si así fuera, aun después de impuesta la nueva realidad, siempre habrá posibilidad de corregir y mejorar nuestra situación.

Se despliegan múltiples acciones para impedir que los trabajadores descubramos la lógica que explica la naturaleza social y política del proceso de reconversión. Entre esas acciones se destacan aquellas que apuntan sistemáticamente a deteriorar los sistemas públicos de educación, a

desmantelar los centros de investigación en nuestros países, y a impedir que todos los trabajadores tengamos un acceso igualitario al conocimiento de las innovaciones tecnológicas.

Qué proponemos

Proponemos aquí algunas ideas a modo de aporte para el debate:

1. Generar desde el sindicato una óptica independiente sobre la capacitación, que atienda a las necesidades e intereses concretos de los trabajadores y que haga posible su fortalecimiento gremial.
2. Incidir activamente en los planes y actividades que empresas y gobiernos desarrollan en materia de capacitación, evaluación y certificación: asegurando un mayor control de las convocatorias; acordando los criterios de evaluación; evitando la discriminación; participando en la selección y organización de los contenidos de la capacitación, estableciendo métodos pedagógicos que contemplen los problemas y necesidades de los compañeros, y resistiendo la imposición de valores empresarios y modificaciones a la conducta.
3. Integrar la formación profesional y sindical con la investigación sobre la problemática laboral. Esta producción intelectual propia debe concretarse a través de la construcción de espacios que faciliten el estudio, el debate y la reflexión del conjunto de los trabajadores.
4. Resaltar el conocimiento como un elemento central en la construcción histórica de nuestra identidad.

Exposición (versión corregida) realizada durante el Seminario sobre Formación Profesional en el Marco de un Nuevo Proyecto Sindical, en el panel "La formación profesional en la negociación colectiva", organizado por el Instituto de Estudios y Formación de CTA y la OIT, en Buenos Aires, los días 29 y 30 de Junio de 1999.