

JULIO TESTA*
CLAUDIA FIGARI**
MARTÍN SPINOSA***

SABERES, INTERVENCIONES Y CLASIFICACIONES PROFESIONALES

NUEVOS REQUERIMIENTOS A IDÓNEOS, TÉCNICOS E INGENIEROS

INTRODUCCIÓN

Este trabajo presenta los principales resultados de investigación y perspectivas de análisis llevadas a cabo en relación con los requerimientos de fuerza de trabajo y las tendencias predominantes que se definen en las empresas con respecto a la demanda de nuevas competencias, perfiles profesionales requeridos y, en consecuencia, la emergencia de nuevos modelos de profesionalización. Lo anterior adquiere especial interés en tanto implica redefiniciones en los criterios para el reclutamiento y la movilidad profesional, en el desarrollo de políticas de formación orientadas a sectores específicos, modificaciones en los sistemas de clasificación profesional y la definición de nuevos itinerarios de profesionalización, que comprenden en forma desigual al conjunto de la fuerza laboral. De esta forma se afectan las trayectorias y las lógicas de profesionalización preexis-

* Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del CONICET y Profesor consulto de la UBA.

** Licenciada y Doctora en Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Investigadora del CONICET y docente de grado y posgrado.

*** Licenciado en Educación de la Universidad Nacional de Luján (UNLU). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. Investigador del CONICET. Docente de grado y posgrado.

tentes, tributarias de modelos que se encuentran en crisis y redefinición (Figari, 2001, 2004).

En paralelo con lo anterior, en los últimos años se han encarado –tanto en los países industrializados como en los países periféricos, particularmente los de América Latina– reformas a los sistemas educativos de la educación básica y media, así como también nuevas exigencias para con los objetivos y el funcionamiento de la educación superior. Asimismo, se observan profundas transformaciones en la relación salarial (Boyer, Neffa, 2004) y en los procesos de trabajo, a partir de las reestructuraciones tecno-productivas implementadas en el marco de procesos de *modernización* en las empresas concentradas. Este escenario plantea importantes interrogantes acerca de la relación entre la formación y el trabajo, y en él se reconoce un campo de análisis relevante que requiere generar diagnósticos precisos respecto de los modelos de profesionalización predominantes, que afectan sensiblemente la forma de vinculación entre trayectorias educativas y profesionales y, en definitiva, las condiciones para el desarrollo de las profesionalidades.

Desde una perspectiva más general, las últimas décadas se han caracterizado por un cuestionamiento profundo a la forma en que se habían organizado las vinculaciones entre formación y empleo durante la mayor parte del siglo pasado.

Si se retoman los aportes de la sociología clásica, es posible pensar que las alteraciones en la división social y técnica del trabajo conllevan la necesidad de revisar las formas de organización social fundadas sobre bases meritocráticas que justificaron la distribución de la fuerza de trabajo en los procesos productivos y en el acceso a los bienes de consumo.

En el caso particular de la Argentina, la educación formal se constituyó a partir de su sesgo generalista y propedéutico en una vía legitimada de ascenso social. Independientemente de casos particulares –como es el de la educación técnica que, tal como se la ha organizado, no deja de ser una formación general– y de las experiencias minoritarias de formación profesional –de escasa importancia en cuanto a la población involucrada y a lo que le corresponde en los presupuestos destinados a la educación–, la formación específica se había desarrollado fundamentalmente en las empresas, tanto en las privadas como en las del sector público.

El estudio de las trayectorias profesionales nos ha permitido constatar cómo el paso de una categoría a otra, o bien de un empleo al otro, había posibilitado el desarrollo de aprendizajes reconocidos dentro de los espacios de trabajo. Esto se sostuvo además en una legislación del trabajo que favorecía el desarrollo de carreras

largas y continuadas por parte de las personas, amparadas en la estabilidad laboral.

Concomitantemente, las transformaciones técnico-productivas relativamente lentas, correspondientes al período anterior, dieron lugar a la adaptación de la fuerza de trabajo existente a las modificaciones que se producían. En un marco de pleno empleo, la rotación de la fuerza de trabajo como parte de una estrategia de disminución de costos del trabajo se vio obstaculizada, y esto condujo al sostenimiento de las formas de distribución societales existentes, de las funciones de formación general y específica, entre diversas organizaciones (Estado, empresas, sindicatos, entre otras formas posibles).

Lo dicho anteriormente no debe interpretarse como una mirada nostálgica del pasado. De hecho, muchas son las críticas realizadas en términos de las implicancias de la organización del trabajo fordista para con el desarrollo de los trabajadores, de su capacidad de intervención y modificación de la realidad. Sin embargo, es nuestra intención dar cuenta de las transformaciones que se producen en distintos planos y niveles de análisis respecto de las articulaciones entre el trabajo y la formación, señalando cómo la complementariedad y articulación de los problemas puede permitirnos construir descripciones más densas e hipótesis de interpretación abarcativas.

Esta ponencia presenta hallazgos centrales de las tendencias derivadas de investigaciones llevadas a cabo en el área de Educación y Trabajo del Ceil-Piette del Conicet, trabajos que se inscriben dentro de tres grandes líneas de investigación complementarias.

Por un lado, los estudios de trayectorias profesionales realizados a partir del seguimiento de estudiantes y graduados de la formación secundaria y superior en relación con las organizaciones en que se desempeñan, nos han permitido trabajar sobre las categorías de mercados internos de trabajo, las trayectorias e itinerarios profesionales, los procesos de profesionalización y, en términos generales, sobre la forma particular en que se complementan y articulan en las trayectorias individuales y colectivas los procesos de formación con los espacios de intervención profesional.

Por otra parte, el análisis de las organizaciones productivas en diferentes sectores y ramas de actividad generó la realización de estudios descriptivos de las transformaciones reales que se vienen operando en los procesos de trabajo, tanto en lo que hace a innovaciones en tecnologías duras, como a las nuevas lógicas de gestión de la fuerza de trabajo. En este marco, dos perspectivas convergen. Una, centrada en el análisis de los procesos, de las relaciones de trabajo, las movilidades y los requerimientos derivados de la producción para con las instancias de formación (ya sea general o específica). Otra que, a partir de

la definición de los espacios de trabajo como instancias de formación de sentidos e ideologías, analiza las políticas de gestión del trabajo en relación con el uso de la fuerza de trabajo y la construcción de nuevas formas de socialización profesional.

Finalmente, aparece una tercera línea de investigación que, partiendo de un nivel de análisis diferente –aunque no escindido de los anteriores–, focaliza la mirada en la actividad de trabajo (la que no puede pensarse sino en el marco de los procesos generales mencionados), en su estructura conceptual y en los distintos tipos de saberes que se ponen en juego en las diferentes situaciones en que se lo lleva a cabo (Spinosa, 2006).

La complementariedad de las perspectivas y niveles en los que se analiza la articulación entre la educación y el trabajo nos permitió arribar a la construcción de hipótesis de interpretación que se presentan en el trabajo partiendo de una perspectiva general que se expone a continuación.

PERSPECTIVA CONCEPTUAL-ANALÍTICA

Nuestra perspectiva de análisis se ha constituido en diálogo con los aportes de la sociología del trabajo, de la educación, la sociología de las profesiones y, en otro nivel de estudio, con los desarrollos de la didáctica, la psicología del trabajo y de la ergonomía cognitiva.

Estas referencias disciplinares, no excluyentes, nos permiten situar algunas de las preguntas que hemos venido construyendo a lo largo de la labor de investigación, y que en términos generales se refieren a los diferentes niveles de análisis y dimensiones que se hallan implicados en las articulaciones entre la formación y la producción. Articulaciones que, por su parte, nos remiten a las relaciones más generales entre estructura y sujeto.

De este modo, si bien desde las primeras investigaciones de la sociología moderna encontramos referencias al papel de la educación en la conformación del orden social (particularmente en la obra de Durkheim), como así también discusiones en relación con el papel que los grupos profesionales podrían cumplir en el capitalismo (tanto en las investigaciones de Durkheim como en las de Weber aparece claramente esta pregunta desde distintos puntos de referencia), ha sido en la segunda mitad del siglo XX, con el desarrollo de la sociología del trabajo y de la sociología de las profesiones, que estos interrogantes comenzaron a conformarse como objeto de reflexión sistemática y fuente de la preocupación académica de los países centrales.

La referencialidad geográfica se halla sin duda enlazada en la consolidación de un capitalismo industrial que encuentra en la industria moderna (conformada a partir de una estandarización de los procesos de trabajo y de la constitución de una cada vez más extendida burocracia

administrativa de apoyo a la producción) su expresión hegemónica, conjuntamente con una organización social general que, tal como lo refiere Robert Castel (1995) construye formas de inclusión social a partir del trabajo asalariado, dando al mismo tiempo un lugar a las instituciones y organizaciones sociales que se generan en torno a él.

En este marco, una de las cuestiones centrales que debe resolver la organización social se halla en la forma en que los individuos y grupos son clasificados a los fines de asignarles un lugar en la desigual distribución del producto colectivo. Cuáles son las reglas y sentidos sociales que legitiman y hacen posible la consolidación de un entramado de relaciones en el que cada quien ocupa su lugar, y que esto se halle justificado para sí y para los otros.

La importancia, entonces, del estudio de las relaciones entre la educación y el trabajo radica en su potencialidad para contribuir a dar respuestas a estas preguntas más generales en la medida que buena parte de las explicaciones que legitiman el ordenamiento social general y la división técnica y social del trabajo se basan en la existencia de correlaciones entre los saberes de las personas y los lugares que ocupan en la sociedad. Saberes que son de diferentes clases y que son valorados en forma desigual de acuerdo con su potencialidad para ubicar a las personas y clases en posiciones igualmente jerarquizadas.

Claro que las mediaciones entre los sujetos y la estructura social general no puede abordarse como una simple derivación, de allí también nuestra crítica a las proposiciones subjetivantes que, con conceptos como los de empleabilidad, educabilidad, o a partir de toda una ingeniería de las aptitudes, colocan en un plano subjetivo elementos de un orden más general e inclusivo.

En este sentido, de mediación entre los planos y niveles, es que el estudio de las formas de organización del trabajo, de la construcción de modelos de profesionalización, de trayectorias e itinerarios educativos y laborales y de formas de aprendizaje a partir de las condiciones concretas de la actividad, nos ha permitido ir enlazando los interrogantes y conceptualizando los hallazgos resultantes de la labor de indagación.

Si bien es posible dar cuenta de numerosos estudios que abordan cuestiones similares –realizados tanto en Europa como en América Latina–, la diferencia con la perspectiva que proponemos radica en la articulación de los enfoques y líneas de indagación. Así, por mencionar algunos estudios realizados en Europa, los referidos a los procesos de trabajo y las calificaciones, así como a los modelos de profesionalización emergentes (Rozenblatt, 1999), los trabajos en sociología de las profesiones, que permiten dar cuenta de las trayectorias de inserción profesional en el mercado de trabajo (Dubar; Tripier, 1998) así como los

desarrollos de la psicología del trabajo y la ergonomía, franceses particularmente, que se centran en los procesos de aprendizaje y conceptualización que se producen en la actividad (Clot, 1999; Pastré, 1992; Rabardel, 1995), todos estos constituyen algunas de las referencias que, en forma parcial, han contribuido a la construcción de los problemas.

En referencia a los estudios realizados en nuestra región, merecen ser destacados los análisis acerca de la problemática de las competencias y las formas de socialización profesional (Abarzúa, 1997; Carrillo, Iranzo, 2000; Leite, 1999), los aportes procedentes de la Pedagogía del trabajo crítica (Kuencer, 1989), así como los avances en los estudios locales, ya sea en el campo de la formación de los técnicos (Gallart, 1995; Testa, 2001) y la formación profesional (Wiñar, 2002), en las demandas de profesionales universitarios (Riquelme, 2003; Testa y Lorenzo, 2004), y en el estudio en profundidad de algunas profesiones como las ingenierías (Panaia; 2006; Testa, Lorenzo y otros, 2006a y b).

No podemos dejar de mencionar, en el caso de nuestra región, el papel que ha desempeñado el Centro Interamericano de Formación Profesional (CINTERFOR), organismo dependiente de la OIT, como articulador de experiencias, fuente de políticas y usina de reflexión acerca de la temática. En este sentido, si bien es importante el papel desarrollado en cuanto a la sistematización de experiencias y políticas, los enfoques desde los que se han constituido las reflexiones asumen muchas veces posiciones adecuacionistas en relación con las necesidades y demandas de las organizaciones productivas y el papel que juega en ello el sistema educativo. El enfoque que encaramos postula la necesidad de comprender la complejidad que involucra la vinculación entre sistema educativo-sistema productivo, para integrar las distintas dimensiones que se hallan implicadas (calificacional, identitaria, clasificacional y cognitiva) así como los niveles de análisis que abarcan desde lo estructural hasta lo subjetivo. En este intento de trabajar con la complejidad creemos que radica lo distintivo de la perspectiva que, al mismo tiempo, nos ha resultado fecunda para comprender la problemática señalada, tal como lo muestran los resultados obtenidos.

Asimismo, esa comprensión no puede limitarse al examen del encuentro de “dos racionalidades”, sino a reconocer, relevar, identificar la especificidad derivada de la realidad social y técnica del trabajo, del sistema educativo formal y de los aprendizajes que se producen en los propios procesos de trabajo.

El recorte de problemáticas específicas que expresan aún profundas situaciones de exclusión y dualización de la fuerza laboral propone un desafío fundamental con el fin de desnaturalizar los procesos subyacentes que afectan sensiblemente a los trabajadores.

La escisión entre el mundo de la educación y el del trabajo resulta tan solo una exigencia analítica. La práctica social de los individuos y los grupos combina ambos de modo simultáneo. Y es desde este reconocimiento que planteamos la necesidad de considerar a la profesionalidad como un construido social/conflictual, que se constituye a partir del tránsito individual (trayectoria) que se realiza por los itinerarios tanto formativos como laborales definidos institucional y organizacionalmente. En esta articulación se constituyen procesos de aprendizaje que encuentran o no su reconocimiento institucional.

Las transformaciones en las políticas públicas –tanto de empleo como de formación– que intentan abarcar estos procesos constituyen asimismo unidades de análisis en la medida que se fundan en hipótesis respecto de la construcción del saber y de su valoración, del funcionamiento de los mercados de trabajo y de las necesidades emanadas de las innovaciones.

A partir de los procesos de racionalización laboral implementados en las grandes firmas concentradas en la década de los noventa, uno de los aspectos que arrojan mayores interrogantes en el debate en torno a la relación entre la formación y el trabajo resulta de la utilización del concepto de *competencia laboral*. Este concepto resume, a nuestro juicio, dos tendencias distintas que suelen confundirse. Por una parte, la necesidad de refundar una nueva lógica en la gestión del trabajo en la que los atributos personales y la disposición asumen un papel fundamental, al subjetivar e individualizar las regulaciones que desde otra perspectiva había fundado el sistema de relaciones laborales.

En primer lugar, las posiciones ocupadas por las personas en la división del trabajo eran el fruto de una discusión colectiva, materializada en la existencia de convenios colectivos que definían clasificaciones asociadas fundamentalmente a los saberes técnicos específicos y a la antigüedad (como expresión del reconocimiento de la experiencia profesional); hoy se propugna una nueva lógica de asignación de posiciones y de valorización del trabajo basada en la supuesta objetividad de una discusión individual entre el trabajador y sus responsables jerárquicos, mediatizada por instrumentos que intentan objetivar actitudes como la *proactividad*, *resistencia al cambio*, *liderazgo*, *colaboración*, entre otras. Este fenómeno –muy discutido y abordado desde hace varios años en la bibliografía (Tanguy, 2001; Testa, Figari, Spinosa, 2001; Spinosa, 2003)– aparece asociado a las políticas de empleo y de reorganización del mercado de trabajo que se iniciaron con posterioridad a la crisis de los ochenta.

Es básicamente esta interpretación la que se ha difundido en nuestra región y desde la cual organismos como CINTERFOR han propulsado y abonado las políticas públicas.

A este conjunto de conceptualizaciones y políticas derivadas hemos propuesto denominarlo “programa de las competencias”, en la medida que, más que una nueva realidad, de lo que se da cuenta es de un conjunto de acciones en diferentes planos (el de las organizaciones productivas, el de los mercados de trabajo y las políticas públicas que los regulan) que subvierten implícitamente las formas históricas de regulación de las relaciones laborales. Así, el “programa de las competencias” se encuentra estrechamente asociado con las nuevas modalidades de gestión de la mano de obra y con la individualización de dichas relaciones.

En segundo término, una forma de plantear las competencias, las concibe como la puesta en situación de los saberes y se halla orientada por la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación. En esta línea, los aportes más recientes de la psicología del trabajo, de la ergonomía cognitiva y, en particular, de la didáctica profesional nos han permitido –como veremos luego– avanzar en una línea de investigación que profundiza los aspectos cognitivos del trabajo y la forma en que se construyen estas competencias (entendidas como saberes de situación) en articulación con otros tipos de saberes contenidos en el trabajo (Barbier, 1996; Spinosa, 2006).

Esta otra acepción del concepto de competencias se entrelaza a su vez con el uso que de él se ha construido en otros campos disciplinares. Al respecto, Bernstein pone en relieve cómo desde la Lingüística, la Psicología, la Antropología social y la Sociología se han realizado aportes fundamentales en términos de comprender la “competencia lingüística (Chomsky); la competencia cognitiva (Piaget), la competencia cultural (Lévi Strauss), la competencia de los miembros de un grupo (Garfinkel), la competencia comunicativa (Dell Hymes), entre otras”. Así plantea que

el concepto se refiere a los procedimientos para comprometerse con el mundo y construirlo. Las competencias son intrínsecamente creativas y se adquieren de forma tácita en las interacciones informales. Son logros prácticos (Bernstein, 1998: 70).

Estas distinciones interesan particularmente en la medida que, al invocar este carácter situacional del saber que ponen en juego los trabajadores –no necesariamente valorizados– en los fundamentos del “programa de las competencias”, se enmascaran los reales fundamentos de dicho programa: la reorganización de las relaciones de trabajo, su individualización y la reificación del conflicto-capital-trabajo.

Como hemos demostrado en investigaciones anteriores (Spinosa, 2007), la mayoría de los estudios que dan lugar al “programa de las competencias” parten del reconocimiento de un tipo de saberes tácitos,

implícitos en la acción misma y la experiencia del sujeto, los que resultan fundamentales para la realización de aquellas tareas que resultan difíciles de ser codificadas o prescriptas totalmente (lo que, por otra parte, es casi todo el trabajo); sin embargo, cuando se pasa de los fundamentos a los instrumentos de análisis y objetivación de dichos saberes se recurre a las descripciones de puestos, a las premisas del análisis ocupacional o bien a una serie de instrumentos en los cuales se le pide al empleado que marque con una cruz si es muy, poco o nada proactivo, para luego efectuar la discusión con su responsable.

Esta distinción que embrionariamente había realizado Philippe Zarifian (1999) resulta importante en la medida que el mismo concepto se presenta para dar cuenta de problemas distintos y, a nuestro juicio, requiere de perspectivas de análisis particulares.

De allí entonces, que entendemos que el “programa de las competencias” se convierte más en una operación ideológica que en sustento analítico del problema.

Retomando los presupuestos sobre los que basamos nuestras investigaciones, evaluar las tendencias que se producen en el contexto industrial y en los servicios requiere mirar detenidamente la diversidad de situaciones que se configuran en contextos sociotécnicos localizados. Se discute así la visión sustancialista (Tanguy, 1986-1994; Stroobants, 1999) recuperando, desde el enfoque propuesto, el carácter conflictual que subyace al proceso complejo de producción y valorización de saberes. En tanto construido social y elemento de negociación entre actores, se definen de esta forma la valoración del trabajo, su clasificación¹, las posibilidades de desarrollar una trayectoria y proyecto profesional y el modo en que en esta trayectoria se construyen saberes de diferente naturaleza que encuentran o no validación en los itinerarios tanto educativos como laborales definidos por el mercado de empleo.

El desafío en nuestras investigaciones radica en captar la dinámica de las transformaciones que tienen lugar en espacios concretos de labor, con el fin de aprehender las configuraciones profesionales. Abordar analíticamente el sentido de las configuraciones posibilita poner de manifiesto las interrelaciones entre sujeto y organización; es decir, identificar las transformaciones en las trayectorias profesionales de los sujetos en el marco de la reestructuración y la emergencia de nuevos itinerarios de profesionalización definidos desde las políticas empresarias.

1 Coincidimos con Patrick Rozenblatt respecto de que la clasificación está verdaderamente en el núcleo de la confrontación social que estructura la organización de las relaciones colectivas de trabajo en la sociedad mercantil (Rozenblatt, 1999: 2).

Es en este sentido que el análisis de las configuraciones profesionales reenvía, por medio del estudio de las trayectorias profesionales, a la disputa que se dirime en el mercado de trabajo en general. También, a través de los itinerarios de profesionalización que establecen las empresas, remite a la particular arquitectura socioprofesional que se define sobre la base de los movimientos operantes en contextos de modernización empresaria (Figari, 2003) en el marco de la transformación de los mercados internos de trabajo, que “estallan” y se redefinen en función de nuevos principios de organización (Osterman, 1984; Mounier 2001).

De igual modo, el análisis de las políticas públicas en materia de formación y empleo permite profundizar en el conocimiento de los itinerarios y las articulaciones que estos suponen.

La búsqueda de las vinculaciones enunciadas entre los itinerarios definidos, las organizaciones y los sujetos nos ha llevado asimismo a profundizar en otras perspectivas que, al particularizar en la actividad real de trabajo, nos permiten ahondar en la dinámica de los saberes construidos y puestos en juego efectivamente en los procesos por medio de los cuales aquel se lleva a cabo, saberes que adquieren su sentido en el contexto más amplio de dichos procesos, de las regulaciones de las relaciones de trabajo y en el interjuego entre itinerarios propuestos para la profesionalización y trayectorias efectivas de formación y empleo.

La convergencia de las líneas de investigación mencionadas y la perspectiva multidimensional reseñada en los párrafos precedentes nos han llevado a la definición de categorías de actores que, por su ubicación en las estructuras ocupacionales, su participación en los procesos de trabajo y las trayectorias educativas y laborales típicas, posibilitaron el análisis y la problematización de las diferentes dimensiones planteadas.

En este sentido, las vinculaciones entre idóneos, técnicos e ingenieros nos permitieron ahondar en el análisis de las movilidades de cada una de las categorías, de la composición de los mercados internos de trabajo y las lógicas de movilidad imperantes en el interior de las organizaciones, así como de las diferenciaciones en la forma de conceptualizar el trabajo a partir de la ubicación en estos mismos procesos productivos.

Asimismo, la necesidad de contrastar entre diferentes procesos productivos y mercados de trabajo nos planteó la importancia que tiene comparar sectores de actividad diversificados, en la medida que esto define formas diferentes de uso y valorización de la fuerza de trabajo.

En los apartados que siguen daremos cuenta de las principales líneas de indagación y sus resultados, en diálogo con la perspectiva conceptual y metodológica de la que hemos pasado revista.

TRAYECTORIAS E ITINERARIOS EN LA INSERCIÓN PROFESIONAL

Los estudios que analizan desde esta perspectiva las vinculaciones entre formación y empleo han pretendido generar información de base respecto de las trayectorias que se conforman para diferentes sujetos (estudiantes que ingresan a diferentes niveles de la educación formal, próximos a graduarse y egresados de algunas de estas instancias educativas) al combinar las experiencias de educación con su participación en el mercado de empleo.

La metodología utilizada supuso estrategias cuali y cuantitativas: entrevistas en profundidad, el trabajo con fuentes secundarias relevantes y encuestas a diferentes cohortes de estudiantes y graduados, tanto del nivel secundario como universitario de grado.

Los núcleos problemáticos sobre los que hemos venido trabajando se vinculan con la conformación de las identidades profesionales, la construcción del saber y del saber hacer propio a cada una de las profesiones estudiadas, las articulaciones entre la formación y el ejercicio profesional (lo que nos remite a la articulación entre teoría y práctica), la percepción respecto de la propia formación y el desarrollo de la carrera profesional, las necesidades de formación complementaria o de recalcificación vinculadas a la profesión, entre otros.

Como fruto del trabajo de investigación realizado, independientemente de los casos particulares de cada profesión², podemos señalar las siguientes tendencias generales.

Una primera constatación está dada por las diferencias que pueden establecerse entre aquellas profesiones consolidadas y las que hemos definido como “en proceso de institucionalización”. Las primeras se caracterizan por haber construido, a partir de una práctica, un corpus de saberes que se han estructurado en una formación específica con un alto contenido de intervención, la organización de consejos profesionales que regulan y monitorean el ejercicio de la profesión y

2 Los estudios realizados desde el Área de Educación y Trabajo en conjunto con otras instituciones de formación superior o bien organismos públicos implicaron el trabajo sobre los casos de: Licenciaturas en Sociología, Trabajo social, Relaciones del trabajo, Ciencia política, Ciencias de la comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, contadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, Ingenieros industriales de la UTN regional Buenos Aires y de Ingeniería industrial y en Agronomía de la Universidad de Luján; la Licenciatura en Ciencias de la educación de la Universidad de Luján y las tecnicaturas de nivel medio dependientes de la ciudad de Buenos Aires. Asimismo, desde diversas instancias académicas se han coordinado grupos de análisis acerca de la misma problemática que involucraron a grupos de investigadores que han venido trabajando en otras regiones del país (Buenos Aires, Santiago del Estero, Córdoba; Mar del Plata, La Plata) y del extranjero (México y Brasil en América, y trabajos conjuntos con el CEREQ de Francia).

que, en consecuencia, han cerrado un campo de la intervención social para sí, amparado en general por las regulaciones estatales. Esto les ha otorgado un alto grado de legitimidad social y de escasa conflictividad, o bien una conflictividad regulada con otras profesiones.

Para el caso de las profesiones en vías de institucionalización, el campo se halla aún en el marco de una disputa con otros grupos que se encuentran en la misma situación y, en consecuencia, el grado de legitimidad social alcanzado es menor. Al mismo tiempo, han surgido con mayores referencias en el mundo académico, o bien son creadas desde las propias casas de estudios.

Las trayectorias en cada uno de estos tipos de profesiones observan diferencias importantes. Resultan más homogéneas en el caso de las institucionalizadas y, en el otro grupo, mucho más variables y dependientes de factores tales como las relaciones informales, los recorridos educativos y laborales previos de los estudiantes o bien las condiciones familiares.

En segundo término, y en estrecha relación con lo anterior, se observa que la sobrevaloración de los saberes generales académicos en detrimento de los específicos se presenta con mayor frecuencia en el caso de las profesiones en vías de institucionalización, en la medida que una de las condiciones de no haber cercado o delimitado su campo profesional específico es la dificultad para legitimar una posición social ligada a un conjunto de prácticas propias. En este marco, las mismas instituciones de formación se convierten en el mercado de trabajo con mayor valoración social. Se constituyen en profesiones que se autorreferencian, y restringen a la propia instancia de formación la mayor cantidad del espacio profesional propio.

Lejos de constituirse en un elemento de protección, esta situación tiende a incrementar los conflictos con otras profesiones, al mismo tiempo que se evidencian con mayor crudeza las dificultades para la inserción posterior de los graduados.

Una tercera tesis, que aporta elementos a la distinción de las particularidades en las trayectorias profesionales, está dada por la constatación de que, si bien la existencia de itinerarios que prevén la combinación y/o alternancia de la formación con la práctica profesional resulta escasa, en las trayectorias en que esto se observa³, la ubicación de la persona en un mercado de trabajo profesional y realizando tareas vinculadas se verifica con anterioridad a aquellos que no las han tenido. Debe distinguirse en esta tendencia a aquellos que siguen una

³ La mayor parte de las ocasiones por causas individuales, o bien por la escasa regulación de la profesión, que permite que alguien que aún no ha obtenido la certificación pueda ejercer funciones propias de un graduado.

trayectoria académica, puesto que en este caso es la propia formación en muchos casos la que actúa como experiencia de formación de un saber hacer propio a la actividad (la enseñanza universitaria, media y, en menor medida, la investigación).

En cuarto lugar, es de destacar que la formación aporta no solo saberes sino una representación del mercado de trabajo, de las organizaciones y de sí que reinterpreta las condiciones objetivas de funcionamiento de aquellos. Esta representación tiende a reforzar las escisiones entre el mundo académico y el mundo profesional con sus respectivas valoraciones y contribuye, por ende, a la aparición de procesos de ruptura entre el tiempo y el espacio de la formación y el de la experiencia profesional.

En síntesis, hemos definido a la profesionalidad como un proceso más que como un punto de arribo. Este proceso combina de modo más o menos articulado explícitamente experiencias de formación con experiencias de intervención. El resultado de esta combinatoria se funda en dimensiones institucionales, sociales, de funcionamiento del mercado y los procesos de trabajo y en la articulación cognitiva de saberes de distinta naturaleza. Si bien no existe un único modo de transitar este proceso, hemos podido encontrar regularidades y distinciones que se definen más allá de las interpretaciones economicistas o adecuacionistas que analizan el problema a partir de la necesidad de prever o regular la cantidad de profesionales en un área determinada.

La perspectiva sintetizada en este apartado pone de manifiesto, desde un punto de vista estructural, articulaciones entre la educación y el trabajo que permiten inferir la construcción y puesta en juego de saberes por parte de los sujetos en la construcción de su profesionalidad. Sin embargo, resulta necesario situarse en un plano diferente al momento de dar cuenta de la arquitectura interna de estos procesos de profesionalización.

Para ello, el modo de abordaje propicio resulta ser el estudio de los procesos productivos, de la organización y división del trabajo y de los dispositivos que se constituyen al interior de las organizaciones como itinerarios instituidos. Los hallazgos que surgen como resultado de estas investigaciones se exponen a continuación.

EL FOCO EN LAS ORGANIZACIONES

Los estudios de empresa son parte de una larga y fecunda tradición en la sociología del trabajo, fundamentalmente la europea. Las mutaciones en los procesos y en el modo de uso y valorización de la fuerza de trabajo, el problema de las calificaciones como resultante de una relación social en el sentido discutido por Pierre Naville (1963) en la constitución misma del campo, han sido objeto de análisis exhaustivos en los países

industrializados, de los que pueden inferirse tendencias significativas en el marco de una economía en fase de integración cada vez mayor.

Sin embargo, no pocas veces los hallazgos derivados de un grupo de empresas paradigmáticas son extrapolados al conjunto, indiferentemente de las condiciones locales en que la producción se ejerce. Esto no sólo afecta la producción académica sino que funda las opciones de políticas públicas en materia de empleo, de educación y de organización de sus vínculos.

Las investigaciones desarrolladas por nuestro equipo dan cuenta de la necesidad de construir fuertes referentes empíricos que posibiliten el análisis y la reflexión sobre los procesos particulares que se vienen operando en el contexto de América Latina. Las investigaciones llevadas adelante en esta línea investigativa se basaron en dos ejes.

Por una parte, el relevamiento de los procesos de trabajo y la recomposición mediante la realización de monografías de empresa, de la materialidad sobre la que se organizan las intervenciones profesionales. En este sentido, para cada uno de los sectores estudiados⁴, partiendo del análisis de los procesos de producción desde la recepción de las materias primas hasta la puesta en circulación del producto final, esta línea de indagación posibilitó la reconstitución de las etapas en la fabricación, el control de los productos y la identificación de funciones, puestos y tareas necesarias para su ejecución. El tipo de intervenciones requeridas y las tecnologías empleadas, así como las formas de movilidad existentes entre las diferentes categorías, permitieron el análisis de los saberes explícitamente requeridos y los espacios de profesionalización definidos por las formas de división del trabajo existentes en cada caso.

En algunos casos, a partir del trabajo conjunto con organismos o instituciones responsables de la formación se ha logrado, tomando estos estudios, construir información de base destinada a la reformulación de los contenidos de diferentes niveles educativos (en particular de la educación técnica). Es importante señalar que el trabajo de mediación pedagógica que requiere el diseño curricular no se deriva de los estudios de empresa sino que estos aportan una lectura de los procesos y relaciones de trabajo que luego demanda su inscripción articulada en los sistemas de conceptos y saberes en general que se transmiten en las distintas modalidades de la educación.

4 Los estudios llevados a cabo desde mediados de la década del ochenta hasta la fecha se han centrado en el trabajo sobre sectores diversos. Procesos discontinuos, como la industria textil o metalmeccánica y electrónica; industrias de proceso continuo, como la siderurgia y la química; las industrias de la alimentación y otras actividades en torno al sector primario, como la actividad tambera.

En forma complementaria con esta línea de investigación y sobre la base de las monografías realizadas, el análisis de las políticas de organización y gestión del trabajo nos ha permitido la construcción de esquemas interpretativos que ven a la empresa en tanto productora y distribuidora de sentidos para sí y para los sujetos. Los procesos de control simbólico que se constituyen en el espacio laboral no sólo impactan en su organización interna sino que transigen los límites del tiempo y del espacio de trabajo, con lo cual se configuran como referencias de la identidad subjetiva y política.

Este abordaje recupera los aportes de la sociología crítica para el estudio de las relaciones sociales y, de modo complementario, nos ha permitido dar cuenta del impacto de las transformaciones estructurales del trabajo en un plano simbólico.

A continuación, presentaremos algunas conclusiones relevantes que surgen de lo expuesto.

a. El estudio de los procesos de trabajo y las calificaciones

Una primera tesis –surgida de las investigaciones realizadas, y que debe ser resaltada no tanto por su originalidad sino por el carácter ideológico que reviste la tesis contraria– es el hecho que de los estudios llevados a cabo en la Argentina surge de modo palmario la inexistencia de un modelo homogéneo de organización laboral. Dentro de un mismo sector de actividad, con productos similares y aún dentro de una misma empresa (como hemos podido analizar en sectores como el de farmacia o la industria automotriz) conviven modos distintos de organización de los procesos de trabajo, de utilización de la tecnología, de división en cuanto a funciones y tareas asignadas y también en lo que hace a las formas de clasificación de la fuerza de trabajo.

Si bien existen tendencias generales orientadas por la necesidad de incrementar la productividad organizacional, en coincidencia con lo que describe Daniëlle Linhart (1997), las prácticas y los discursos que se elaboran respecto de estas no siempre coinciden (lo que no quita efectividad a estos discursos, como detallaremos luego); sin embargo, la diversidad de prácticas y formas productivas que conviven en el mismo espacio económico nos llevan a cuestionar las explicaciones reduccionistas que analizan el fenómeno en términos de organizaciones de punta y organizaciones subalternas. Variables como la ubicación geográfica, la disposición de la fuerza de trabajo con determinadas características de experiencia o formación, la historia organizacional en términos de innovación o comportamiento ante las fluctuaciones del mercado, el tamaño de la empresa o el tipo de capital principal, resultan determinantes al momento de interpretar la organización del trabajo en una empresa particular.

Esta constatación nos ha permitido asimismo discutir la posibilidad de definir requerimientos de calificación de la fuerza de trabajo para un sector en particular, basándose exclusivamente en las demandas de las empresas más concentradas y con fuertes inversiones en innovación tecnológica, más aún tomando en cuenta que es en las PYME en donde se concentra la mayor cantidad de fuerza de trabajo ocupada.

El estudio desarrollado para el caso de las empresas que emplean procesos químicos ha resultado, en este sentido, emblemático⁵.

Una segunda tesis pone en relieve la interdependencia de los factores estructurales y regulatorios del trabajo para con la constitución de trayectorias calificantes por parte de los individuos. Al respecto, tanto el carácter de las innovaciones –endógenas o exógenas– como el tipo de tecnología que es incorporada –física o de gestión–, posibilitan u obstaculizan la organización de contextos de aprendizaje que se abren como posibilidad a los trabajadores.

Los estudios acerca de los procesos de adopción de nuevas tecnologías han puesto de manifiesto la necesidad de mediaciones organizacionales, sin las cuales los resultados esperados tienden a diluirse (Ruffier, Testa, Walter, 1987; y Testa, 1987) o bien a confrontar con los modelos productivos previamente establecidos, con lo cual se minimiza su impacto (Spinosa, 2004).

Si bien las innovaciones que surgen del interior de las empresas podrían considerarse favorables a la creación de estos espacios de aprendizaje, hemos podido comprobar cómo las decisiones en materia de gestión del trabajo pueden potenciar u obstaculizar dicho proceso. Al mismo tiempo, el tipo de tecnología dura, más o menos automatizada, y el tipo de automatización definida (autorregulada o no) son factores que intervienen en la recalificación de la fuerza de trabajo, aunque no sean los únicos.

En consecuencia, el carácter des o recalificadorio de las innovaciones, no surge de ellas mismas sino de la combinatoria entre estas

5 Este proyecto, realizado con financiamiento del CONICET y de la SECYT a partir de un acuerdo con la Secretaría de Educación del GCBA, analizó las necesidades de fuerza de trabajo con formación técnica en Química en más de cincuenta empresas de todo el país que emplean procesos químicos como parte central de su proceso productivo. La necesidad de este relevamiento surgió a partir de la transformación del perfil de formación de los técnicos químicos de nivel medio. Esta transformación, que proponía el pasaje de un perfil específico a uno más general y vinculado a las áreas de fabricación, no se relacionaba con la complejidad de los saberes exigidos en sectores determinados, como las áreas de laboratorio, que demandan perfiles más específicos. Por el contrario, se pudo constatar cómo tal redefinición surgía fundamentalmente de la demanda de un sector concentrado y con fuertes inversiones extranjeras, que no necesariamente realizaba los procesos de transformación más complejos.

con las normas existentes o propugnadas para organizar el trabajo, que permitan u obstaculicen la creación de espacios de construcción de saber. Esta combinatoria es parte en sí de las tensiones entre capital y trabajo, lo que se expresa en campos diversos como lo es el tecnológico, el normativo o bien en la legitimidad social que cada actor pueda concentrar a favor de sus intereses.

La tercera tesis que queremos destacar, en relación con la expuesta anteriormente, es que las políticas de gestión y organización del trabajo suelen poner en el centro de los objetivos la creación de conocimiento como elemento estratégico en el desarrollo de las empresas. Estas acciones, amparadas en apreciaciones más generales acerca del funcionamiento de la economía y del papel que juegan en ella los bienes intangibles, se hallan frecuentemente en contradicción con la construcción de esquemas de clasificación internos de las propias organizaciones, en los que el requisito de educación formal resulta insustituible en el pasaje de una categoría a otra.

Tal como lo hemos podido reconstruir en varios de los casos estudiados, la ruptura de las formas de movilidad fundadas en la valorización de la experiencia de trabajo y su reemplazo por el requisito de certificaciones formales provenientes del sistema educativo desvaloriza, en la práctica, cualquier experiencia de aprendizaje construida en el trabajo mismo, en la medida que no halla su correlato en el reclutamiento, la movilidad o el salario. Si a esto le añadimos la sobrevaloración de determinadas condiciones actitudinales, tal como lo señalamos al hacer referencia al “programa de las competencias”, la situación se torna aún más contradictoria.

El otro fenómeno ligado a lo anterior está dado por la exigencia al sistema educativo, por parte de las organizaciones productivas y sus representantes, de la formación de nuevos saberes específicos, que históricamente, en el caso argentino, habían sido transmitidos por el propio aparato productivo. Concomitantemente se puede dar cuenta de una disputa por la legitimidad de las certificaciones entre el sistema educativo y las empresas, la que se expresa en la proliferación de programas y acciones de reconocimiento y certificación de las llamadas competencias, tanto desde las políticas públicas como en la esfera privada⁶.

La cuarta tesis, que surge como corolario de las tendencias señaladas en este apartado, es que los conceptos de organización calificante y aprendizaje organizacional –que se presentan como referencias empíricas de los nuevos modelos productivos– requieren ser puestos en duda y contrastados con, por un lado, las políticas de reclutamiento

6 Al respecto, véase Spinosa, 2007.

to y de gestión del trabajo desarrolladas por las organizaciones y propugnadas por la regulación normativa del trabajo; por otro, con el carácter específico de las innovaciones artefactuales, en la medida que estas alteran significativamente el tipo de saberes que son puestos a disposición de los trabajadores. Profundizaremos sobre esto último en el quinto apartado, al referirnos a las investigaciones sobre la producción del saber en situación de trabajo.

b- La reorganización de las formas de control social y técnico del trabajo. Tensiones y nuevas clasificaciones para idóneos, técnicos e ingenieros

Como parte de la dimensión clasificacional e identitaria, integrantes como señalamos de la vinculación entre la formación y el trabajo, hemos podido constatar en nuestros estudios e investigaciones cómo –en el marco de las nuevas formas de uso y valorización del trabajo– se generan situaciones de discontinuidad de las lógicas de profesionalización preexistentes y la emergencia de nuevos itinerarios de profesionalización de mayor selectividad y para grupos devenidos en estratégicos.

Así por ejemplo, se identifica la existencia de grupos profesionales que se configuran como el núcleo estratégico de las firmas y un uso recurrente de estrategias de subcontratación, que definen condiciones de empleo, de trabajo y profesionalización diferenciales para los trabajadores que se desempeñan en calidad de subcontratados.

En particular, hemos podido identificar en nuestras investigaciones la externalización de sectores de mantenimiento, donde históricamente se requerían técnicos con saberes especializados, sobre todo, para ejecutar funciones de mantenimiento preventivo, por ejemplo.

En este escenario, junto con la emergencia de nuevas configuraciones profesionales, se dinamiza un conjunto de nuevos dispositivos de control social y cultural que conforman una nueva matriz de disciplinamiento laboral y profesional. Así, en algunos de nuestros estudios se observa la importancia que asume la capacitación corporativa por sobre las lógicas de formación profesional continua articuladas con las posibilidades de movilidad profesional. A su vez, se pone en evidencia la relación existente entre lógicas corporativas, gestión por competencias e individualización de las relaciones laborales, lo que también deriva en la ausencia de negociación en torno a las nuevas reglas de juego que dan fisonomía al nuevo orden profesional.

Los enfoques metodológicos centrados en el estudio de casos en el nivel de empresas y en las biografías profesionales han permitido

identificar la naturaleza de las transformaciones que se operan en los modelos de profesionalización preexistentes, dado que se identificaron efectos diferenciales para, por ejemplo, los trabajadores idóneos, técnicos e ingenieros.

EL TRABAJO EN GRUPOS Y LAS “DISTINCIONES SIMBÓLICAS”. LAS NUEVAS FORMAS DEL CONTROL SOCIAL EN LOS NIVELES INFERIORES DEL MANDO

Las nuevas modalidades de gestión del trabajo se orientan, para los niveles inferiores de la estructura del mando, a la labor por “células” como estrategia asociada, a su vez, con los fines de la reducción de costos y productividad.

La modalidad particular de funcionamiento de los grupos/células se ha constatado como tendencia significativa en una diversidad de empresas estudiadas. Se asienta en la colaboración y la diferenciación funcional al interior de cada grupo. Así, la conformación de grupos se extiende a toda la organización, nadie puede sustraerse sobre la base de un sistema de control que se disemina estratégicamente en el grupo, entre los grupos y hacia la organización en su conjunto.

La impronta de los sistemas de mejora continua de la calidad se expresa hacia el sector del trabajo en tanto control descentralizado en el nivel de los grupos/“células”, que se instrumentalizan como piezas clave del sistema de control cultural (Figari, 2006) y, en definitiva, de la recomposición hegemónica en las firmas. La “calidad” aporta nuevas “distinciones simbólicas” que quedan íntimamente asociadas con el control sociocultural y el flujo continuo; es decir, con las formas *aggiornadas* de intensificación del trabajo. La distinción, entre los operarios, de “líderes”, “puntas de estrella”, “facilitadores”, etc., introduce en un mismo grupo profesional –y entre trabajadores de un mismo nivel jerárquico– diferenciaciones que buscan individualizar, corresponsabilizar y que, sobre todo, producen adhesiones entre los denominados “colaboradores”. Asimismo, el propio proceso de reclutamiento debe contemplar la capacidad para el trabajo en equipo, asociado al “potencial adaptativo flexible”. “Medir el potencial” revestirá una cuestión clave a los efectos de determinar en qué medida las adhesiones al proyecto de las firmas pueden ser evaluadas en tanto “pautas de comportamiento observables”.

En el caso de una empresa cervecera, por ejemplo, la tendencia a sustituir idóneos por técnicos ha sido claramente puesta en evidencia. En esa empresa, esos grupos/células estaban conformados plenamente por técnicos. Ya no hay idóneos. No obstante, serán los técnicos quienes tendrán severas dificultades para alcanzar algún nivel de mando, que se reservará a los profesionales universitarios. El discurso

corporativo y las tecnologías sociales derivadas de los cambios en la organización del trabajo y de la implementación de los sistemas de mejora continua de la calidad enfatizan en la necesidad de contar con trabajadores “autocontrolados”, que demuestren “responsabilidad y autonomía”. Estos saberes relacionales deberán reflejarse en el funcionamiento de los grupos de trabajo, bajo control empresario. También han incidido en la generación de nuevas clasificaciones en los hechos, derivadas de la impronta del sistema de control sociocultural y de los nuevos principios de organización.

En este contexto se opera un conjunto de resemantizaciones que convierten al operario en “operador” y al supervisor en “facilitador/asesor”. En el caso de los “operadores” nuestros hallazgos indican que las diferencias con las restantes categorías operarias estarían expresando aquel perfil que ha demostrado “autonomía y adecuación a los principios de organización imperantes”.

Más allá de lo regulado en forma colectiva, las clasificaciones/distinciones se expresan de hecho y se instalan en el cotidiano. En las empresas de hilatura y farmacéutica estudiadas, las modificaciones en las categorías operarias expresan, ya en los hechos, un nuevo modelo de profesionalización en el cual los idóneos se encuentran cada vez más debilitados.

Las nuevas clasificaciones expresan el sentido y el alcance de las racionalizaciones. En los casos estudiados, las transformaciones en las categorías operarias cobraban expresión en la amplitud de la zona potencial de movilidad y en las categorías que se definían en los hechos. Se reflejaba una tendencia: la categoría superior de ese primer nivel jerárquico llevaba el nombre de la empresa, y era aquella categoría profesional que debía demostrar la fusión con el interés empresario por medio de su “aptitud y actitud”.

En el caso de la empresa cervecera, incluso para los técnicos, dentro del abanico de categorías se excluye la posibilidad de acceso a las de supervisión y jefaturas. Estas son ocupadas, en términos generales, por los ingenieros. Así, el achatamiento de las estructuras resiente de forma particular las posibilidades de movilidad para los técnicos, en especial si no realizan estudios universitarios. En consecuencia, señalaremos a continuación algunas de las principales tesis que surgen de nuestras investigaciones.

Se constatan, en primer lugar, fuertes vinculaciones entre los discursos corporativos empresarios, el peso de la formación corporativa (por sobre la profesional) y la generación de distinciones simbólicas a partir del trabajo en “células”. Las consecuencias de lo anterior se expresan en la individualización de las relaciones laborales y en la multiplicación de nuevos dispositivos de control social.

En segundo término, la presencia de técnicos en calidad de operarios/ “operadores”, en líneas de fabricación directa y la imposibilidad (sobre todo en aquellas empresas que expresan más taxativamente las tendencias que registramos) de acceder incluso a puestos de supervisión.

En tercer lugar, las exclusiones sistemáticas y/o la subalternización de los idóneos, lo que traduce la desvalorización del saber hacer acumulado en las organizaciones. Idóneos y técnicos tendrán importantes restricciones para acceder al mando. Los primeros tienden a ser reemplazados por los técnicos, y estos –aún cuando han mejorado sus condiciones de empleo– ven cercenadas sus posibilidades de movilidad profesional, que antes les permitía alcanzar, por ejemplo, niveles de jefatura.

Finalmente, la transformación de la figura del supervisor con funciones asociadas con las lógicas corporativas y los controladores instrumentados a partir de las evaluaciones de desempeño.

ESTRATEGIAS DE RACIONALIZACIÓN LABORAL Y EL PAPEL DE LOS INGENIEROS

Respecto de los perfiles de los ingenieros, se constata que su presencia es fundamental tanto en la conducción de las reestructuraciones –asociadas con las reingenierías y la gestión de los sistemas de mejora continua de la calidad– como en las áreas de fabricación directa, en áreas vinculadas al control de los procesos. En un caso, se encuentran estrechamente vinculados con las racionalizaciones instrumentadas; en el otro, en las formas de transponerlas en el espacio sociotécnico, es decir, en la materialidad del proceso de trabajo.

El campo de intervenciones y la naturaleza de los saberes exigidos se modifican, y también su histórica inscripción en una lógica de profesionalización que los conducía al mando. Es decir, en muchas de las empresas estudiadas se desarrollan programas de formación para jóvenes profesionales destinados a la formación del mando. Como tendencia general, se reclutan jóvenes profesionales que, elegidos por sus jefes inmediatos, serán incorporados a estos programas.

Los ingenieros asumen un papel fundamental en las racionalizaciones sustentadas en los sistemas de mejora continua de la calidad. A ellos se les asigna la función de concepción/adaptación de las tecnologías sociales, con lo cual se ponen en juego, en forma eficiente, complejos procesos de documentación, transmisión y evaluación de los desempeños.

El proceso de certificación de la calidad implicará la afectación de los ingenieros a la producción de, por ejemplo, manuales de procedimientos, y también serán ellos quienes se ocuparán del rediseño de la organización y de puestos. En este sentido, su campo de inter-

vención se define en territorios que los conectan con otras estructuras encargadas de la función de capacitación, comunicación y gestión de los recursos humanos, entre otras.

En las empresas estudiadas, la informatización define también un rol clave para los ingenieros en la programación y el control técnico de los procesos. Estas tecnificaciones aportan también condiciones propicias, al conjugarse con las nuevas estrategias del control social/cultural que entrama sectores, áreas, división de negocios en forma sistémica. Así, estos profesionales asumirán un papel central en la nueva gestión del trabajo.

Sus intervenciones exigirán saberes exhaustivos (con lo cual se amplía el campo de dominio; Barcet, Les Bas, Mercier, 1985), y a ellos también se les requerirá que conjuguen la especificidad técnica con saberes en gestión y organización. Comprender el “nuevo lenguaje de la organización” resulta clave en el ejercicio de una función desde la cual se espera que los profesionales transpongan los nuevos principios que dan sostén a las racionalizaciones.

Con la informatización de los procesos, la organización de la producción se orienta a la construcción de un sistema interconectado. Es clave aquí el rol que juegan los ingenieros en el desarrollo de sistemas de control: en las empresas de procesos continuos, con una fuerte automatización, sus perfiles asumen, cada vez en mayor medida, las funciones de supervisión, y adquieren una presencia importante en las áreas de producción directa.

Las funciones de optimización y contralor de los sistemas informatizados aproximan a los ingenieros a las áreas de fabricación directa, donde actuarán en estrecha interrelación con operadores e instrumentistas, aunque los campos de intervención de técnicos e ingenieros sean muy distintos. Estos últimos tendrán a su cargo el control técnico de los procesos y también el mando directo sobre los “operadores” que, cada vez con mayor frecuencia, son técnicos. Las intervenciones cotidianas deberán articular virtuosamente la gestión técnica y organizacional. Así se pone de manifiesto la visión sistémica de los procesos exigida a los ingenieros.

Una tesis que sostenemos es la relación existente entre grupos profesionales ingenieriles y las estrategias racionalizadoras sobre el trabajo, con lo cual quedan también vinculados con el circuito de saberes corporativos/empresarios que sustentan los nuevos principios de organización. Los saberes que deben movilizar, y el campo de intervenciones exigido, los ubica como un sector estratégico por varias razones:

a. La naturaleza de sus intervenciones, de carácter exhaustivo, es decir, sistémicas, y con ejercicio del control técnico y social que opera en el orden simbólico/cultural y material. Así, por ejemplo,

en la empresa cervecera los supervisores ejercen, a la vez, funciones administrativas, pedagógicas y de control técnico.

- b. Se trata de grupos profesionales con potencialidad en el ejercicio de una función pedagógica, con un claro anclaje en el corazón del proceso de trabajo.
- c. Deben demostrar manejo organizacional y propiciar un trabajo conjunto con otras áreas estratégicas (Recursos Humanos).
- d. Deberán operar sobre la gestión del trabajo.
- e. Se les requiere que articulen los objetivos y metas corporativas en el proceso de trabajo.

Si bien las funciones ingenieriles asociadas con los nuevos principios de organización cobran protagonismo, estos perfiles no estarán exentos de los efectos de las reestructuraciones.

El acceso al mando, y en particular a la alta conducción, quedará cada vez más posibilitado para aquellos jóvenes profesionales que sean elegidos por sus jefes para participar de programas de formación con una clara función orientada a la reprofesionalización del mando (Figari, 2003).

En el marco de las transformaciones de las configuraciones profesionales, el perfil de los ingenieros cobra presencia en la conducción de nuevas agencias (como por ejemplo, en aquellas de calidad, de conducción de las reingenierías) que, junto con otras, transponen los “saberes oficiales”. También se los encuentra mucho más copresentes con otros trabajadores, como los operadores, técnicos, instrumentistas, situación que los aproxima sensiblemente a las líneas de fabricación directa. Mucho más próximos de las intervenciones sobre la materialidad del proceso técnico, los ingenieros serán, no obstante, los encargados de transponer los nuevos mandatos organizacionales y de asumir un rol de monitoreo permanente en la gestión técnico-organizacional y social.

EL ANÁLISIS DE LA TAREA Y LA PRODUCCIÓN DE DIFERENTES TIPOS DE SABERES

Hasta aquí hemos analizado las relaciones entre educación y trabajo desde perspectivas que involucran las trayectorias de grupos profesionales determinados y las organizaciones productivas en tanto marcos o referencias en los que se constituye la interdependencia. Dichas perspectivas se fundan en la existencia de saberes que son producidos, distribuidos y apropiados por los sujetos en las organizaciones y que, como definíamos en la primera parte de este trabajo, legitiman la organización social.

No obstante, el conjunto de hallazgos resultantes de nuestras investigaciones y de otras realizadas acerca del tema nos coloca a la

puerta de un fenómeno educativo que requiere de otras referencias interpretativas para ser abordado.

La actividad de aprendizaje que se establece entre los individuos actuando (siempre) colectivamente para la transformación de la realidad, esto a lo que llamamos trabajo, comporta no solo una fase productiva (en términos del objeto del trabajo en determinadas relaciones sociales) sino también una actividad reproductiva (en la medida que la acción revierte sobre la misma conformación del sujeto y sus esquemas de conocimiento).

Mientras en el apartado anterior se ha puesto el énfasis en el carácter disciplinario de las relaciones de trabajo –lo cual es parte de esta actividad reproductiva– tomando como unidad de análisis las empresas, en esta línea de investigación buscamos comprender los procesos de construcción y utilización de saberes que se llevan adelante en las situaciones concretas de trabajo.

Una primera definición necesaria es aquello que entenderemos por saber. En este sentido, no restringiremos el uso del concepto al de conocimiento, en la medida que esta es una de las formas que asume el saber, quizás la más valorizada por la educación formal, y en la que se sustentan buena parte de las clasificaciones sociales, pero no la única. Es más, tomando en consideración los trabajos de Leontiev (1975) sobre la formación de conceptos, solo es posible su desarrollo a partir de la actividad, como también lo sostiene Vergnaud respecto del análisis del trabajo (Vergnaud, 1987).

Siguiendo los desarrollos de este autor, toda conceptualización es fruto de la acción, y esta conlleva necesariamente a la producción de conceptos. Al hablar del saber debemos distinguir, al menos, tres formas diferenciadas, cuyos procesos y ámbitos de construcción y legitimación son también distintos (Barbier, 1996).

Por una parte, los conceptos, las palabras que nombran al mundo, sus propiedades y relaciones. Este tipo de saber se organiza en cuerpos de conceptos, en teorías, y funda su validez en un criterio de verdad. En otro orden, las acciones constituyen un saber cuya complejidad está dada por la capacidad de transformación de la realidad. La acción se legitima en su eficacia en relación con una finalidad dada por el propio sujeto en acción, o bien por la organización en la cual este interviene. Finalmente, existe un tercer tipo de saber que se funda en la capacidad de intervenir en determinadas situaciones y que, al hacerlo, pone en juego diagnósticos certeros en la evaluación de la situación y acciones eficaces en relación con el objetivo deseado.

Buena parte de los estudios acerca del problema de las calificaciones distinguen al saber del saber hacer. Sin embargo, lo que específicamente nos interesa realzar son las diferentes formas de articulación entre ambos.

Los trabajos de investigación que venimos desarrollando de acuerdo con esta perspectiva⁷ nos han permitido comenzar a hilvanar algunas hipótesis que enriquecen el conjunto de la producción antes comentada, en la medida que estas articulaciones se encuentran subyaciendo al desarrollo de la profesionalidad, fundan las asignaciones de la fuerza de trabajo en un proceso productivo determinado y se constituyen en recursos desde los que es posible inscribir las políticas de gestión en un fenómeno más amplio.

Una primera conclusión que surge a partir de la investigación es que este saber al que denominamos “saber de situación” (y al que podríamos emparentar con una de las acepciones del concepto de competencias, distinta a la del programa de las competencias) solo existe en la medida que el sujeto posee un repertorio de los otros tipos de saberes que puede hacer intervenir en un momento dado.

El dominio de los conceptos y la estructuración de estos en sistemas con diferentes niveles de generalidad constituyen recursos para la actividad de diagnóstico y la evaluación de las intervenciones realizadas. No obstante ello, tal como lo sostiene Pastré, no todos los conceptos que intervienen en la estructuración de la acción son posibles de ser verbalizados por los sujetos. En muchos casos, los conceptos se hallan actuando (son inferidos, funcionan para establecer distinciones, para organizar la acción) sin que puedan ser puestos en palabras (Pastré, 2005).

Esta primera cuestión nos ha llevado a la implementación de una metodología que permite la confrontación de los trabajadores con su propia acción⁸, de modo tal de producir esta puesta en palabras e interpretar este laconismo que caracteriza a los saberes en el trabajo y que es parte de su constitución en recursos de acción.

El proceso de conceptualización de la acción se produce en todos los actos de trabajo. El carácter más exhaustivo de los conceptos, su nivel de generalidad, o bien su inscripción sistemática en cuerpos de teorías abstractas, depende de las trayectorias educativas y laborales de los sujetos.

7 Dentro de esta perspectiva se viene trabajando desde el proyecto CONICET “Modelos organizacionales de la industria argentina, trayectorias profesionales, aprendizaje en el trabajo y potencial de innovación” en la construcción de los distintos tipos de saberes para el caso de técnicos de diferentes especialidades. Por otra parte, en el marco de un Servicio Técnico de Asesoría que desde el área se está llevando a cabo en la Agencia de Acreditación de Saberes Laborales, dependiente de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, se ha podido desarrollar una metodología para el análisis y el reconocimiento de diferentes tipos de saberes en el caso de idóneos y trabajadores de oficio.

8 Al respecto, los trabajos de Clot y Faïta y otros sobre la autoconfrontación cruzada han servido de referencia ineludible (Clot, Ives y Faïta, Daniel et al., 2001).

En este sentido, una segunda conclusión que interesa resaltar es que el paso por la escolaridad formal define patrones de análisis de los fenómenos físicos, químicos, biológicos o sociales, que se constituyen luego en esquemas de interpretación diferentes respecto de la actividad de trabajo (tal como lo hemos podido comprobar para el caso de los técnicos y los idóneos con diferentes trayectorias educativas).

De modo similar, las trayectorias laborales, y en particular las formas de división del trabajo más o menos detalladas, así como el grado y tipo de automatización, posibilitan la apropiación de porciones más o menos significativas de los saberes que se hallan incorporados en la tarea.

Otra de las comprobaciones realizadas es que los saberes de acción, la capacidad de intervenir y transformar, implican en todos los casos una acción de diagnóstico sobre el proceso. Aun cuando la acción sea simple y repetitiva (hecho dado por las características del proceso de trabajo) la decisión de intervenir o no supone un análisis de las condiciones en que se está efectuando un proceso. Esto posibilita la apertura de interrogantes acerca del funcionamiento de las cosas, los que pueden ser resueltos de modo de ampliar el dominio del trabajador sobre el trabajo en los casos en que se constituyan estos espacios de aprendizaje de los que hablábamos anteriormente.

Si bien, como decíamos al inicio de este apartado, los ámbitos de transmisión de los diferentes tipos de saberes son diferentes⁹, así como en las organizaciones educativas se transmiten saberes de acción y de situación (más allá de que sean, con frecuencia, autorreferentes), en los espacios de trabajo se producen y transmiten conceptos. Las personas con las que se trabaja, los manuales, los medios de comunicación, entre otras fuentes posibles, son portadores de conceptos que circulan por los espacios de trabajo y a los que echan mano los trabajadores para dar cuenta de su acción y de las situaciones a las que se enfrentan.

Por último, y como resultado de la experiencia de trabajo que venimos llevando a cabo en esta línea de investigación, creemos importante mencionar la posibilidad de hallar formas de interrelación entre los distintos tipos de saberes que se construyen y emplean en el trabajo con los que se transmiten en el sistema educativo. Si bien es cierto que estos últimos se presentan de modo ordenado y sistemático, mientras que los saberes construidos por y para el trabajo suelen tener un carácter lacunario y orientado a los fines definidos por la

actividad en sí, nuestras experiencias en el caso de soldadores y de tamberos han permitido dar cuenta de las múltiples relaciones entre ellos, al tiempo que pueden constituirse en recursos para el diseño de itinerarios formativos que posibiliten a los adultos trabajadores la capitalización de sus experiencias previas en la continuidad de trayectorias educativas, muchas veces cercenadas por la inserción temprana en un mercado de trabajo que, como describíamos antes, se halla consolidando itinerarios de profesionalización exclusivos y limitados.

Esta idea pone en discusión la creación de sistemas de certificación ajenos al propio sistema público de educación en la medida que, más allá de todas sus dificultades, resulta aún el ámbito más democrático para la transmisión de conocimientos y el que –al menos en nuestro país– funciona como suficiente indicador para un mercado de trabajo que no reviste el carácter abierto y credencialista que algunos señalan (Spinosa, 2007).

CONCLUSIONES. LA RECONSTRUCCIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO

Al iniciar este artículo señalábamos cuáles son las dificultades de concebir la relación entre la educación y el trabajo desde una perspectiva adecuacionista, que supone el ajuste y la reformulación de los contenidos y modalidades de formación según una supuesta homogeneidad de los procesos y organizaciones productivas como fruto de la modernización. Nuestro trabajo nos ha permitido construir interrogantes acerca de los modelos y procesos que se suponen generalizables.

Por una parte, la búsqueda se ha orientado a distinguir la dificultad de articular los diferentes niveles de análisis. Las trayectorias, las organizaciones y los sujetos en relación con sus prácticas y saberes nos enfrentan a problemas que deben ser conceptualizados de diferente modo, con estrategias de investigación apropiadas en cada caso. En este sentido, los riesgos de extrapolar conclusiones de un nivel de análisis a otro son grandes y deben llevarnos a tomar recaudos al respecto.

Al mismo tiempo, si bien hay diferencias, hemos podido señalar articulaciones y tendencias que nos animan a buscar formas complejas (dada la cantidad de variables que deben ser tenidas en cuenta al mismo tiempo) y multidimensionales (en la medida que dichas variables dan cuenta de dimensiones diferentes del problema, como sucede con la económica, la ideológica, la cognitiva, etc.) de comprender la relación entre la educación y el trabajo.

Nos hemos propuesto discutir los enfoques conceptuales-analíticos que –desde una visión optimista– derivan en una perspectiva sustancialista de las “competencias” que despoja la problemática de los saberes puestos en juego en el acto de trabajo de las relacio-

⁹ Fundamentalmente porque se han constituido así históricamente, siendo la educación sistemática la que se ha organizado sobre la primacía de los conceptos por sobre la acción.

nes de poder en las organizaciones. Detrás de los nuevos requerimientos de perfiles profesionales, competencias y lógicas de profesionalización, se expresan modelos meritocráticos y de creciente selectividad que interpelan la actuación sindical y los sentidos que asignan los trabajadores a su propia situación de empleo, de trabajo y de profesionalización.

Nuestros hallazgos plantean la relación existente entre nuevas configuraciones profesionales e incrementos en la selectividad y polarización de los mercados internos de trabajo. Asimismo, se señala la incidencia diferencial de lo anterior en perfiles académico-profesionales que proceden de diferentes niveles de educación formal. Dicha incidencia depende de cómo se conjuguen las disposiciones individuales (articulación entre trayectorias educativas y experiencia laboral anterior al egreso, disposición para el aprendizaje) y colectivas (procedentes de las políticas empresarias de las organizaciones productivas y de servicios, el sentido asignado a la formación continua y el sector en el que se incorporan los egresados).

Esta conjugación entre lo individual y lo colectivo nos permite reconocer formas y procesos distintos de construcción y apropiación del saber por parte de los sujetos en situación de trabajo que, al mismo tiempo, pueden articularse favorablemente con el sistema educativo.

Sin que podamos hablar aún de una nueva teoría respecto de las relaciones entre educación y trabajo, sí es posible constatar que el camino de la multiplicidad de enfoques y niveles, el trabajo con la complejidad de las dimensiones que se hallan en juego, se constituye en una elección teórica, analítica y de intervención que puede contribuir al análisis de los problemas de las sociedades latinoamericanas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarzúa, Eduardo 1997 "Cambios en el trabajo: un nuevo desafío para el sindicalismo" en *Economía y Trabajo* (Santiago) Año 1, N° 2.
- Barbier, Jean Marie (dir.) 1996 *Savoirs Théoriques et savoirs d'action* (Paris: PUF).
- Barcet, André; Les Bas, Christian; Mercier, Christian 1985 *Savoir faire et changement technique* (Lyon: Presses Universitaires de Lyon).
- Bernstein, Basil 1998 *Pedagogía, control simbólico e identidad* (Madrid: Morata).
- Boyer, Robert; Neffa, Julio César (coords.) 2004 *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y*

regulacionistas (Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/ Trabajo y Sociedad/CDC).

- Carrillo, José; Iranzo, Consuelo 2000 "Calificación y competencias laborales en América Latina" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Tratado de sociología del trabajo* (México, Fondo de Cultura Económica).
- Castel, R. 1995 *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (Paris: Fayard).
- Clot, Yves 1999 *La fonction psychologique du travail* (París: PUF).
- Clot, Yves; Faïta, Daniel; Fernández, Gabriel y Scheller, Livia 2001 "Entretiens en autoconfrontation crosée: une méthode en clinique de l'activité" en *Education Permenent* (Arcueil) N° 146.
- Drolas, María Ana 2005 "Los conflictos del trabajo: experiencias en torno al espacio. Las posibilidades del aprendizaje político en el espacio del trabajo", Tesis de Maestría presentada en la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, mimeo, junio de 2005.
- Dubar, Claude y Tripier, Paul 1998 *Sociologie des Professions* (París: Colin).
- Figari, Claudia 2001 "Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria" en *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires: ASET) N° 22.
- Figari, Claudia 2001 "Procesos de reestructuración productiva y demanda de nuevas calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros" en *Revista Paraguaya de Sociología* (Asunción) N° 107.
- Figari, Claudia 2003 "Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes", Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 13 al 16 de agosto. Publicado en CD.
- Figari, Claudia 2004 "Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: Dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes", Tesis de Doctorado; Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires, mimeo.
- Figari, Claudia 2004 "La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria", Ponencia presentada en la Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías, Buenos Aires, 25 al 28 de agosto de 2004.

- Figari, Claudia 2006 “Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: Estudio de caso” en *Serie Informes de Investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE/ CONICET) N° 17.
- Gallart, María Antonia 1995 “Formación, educación y desempleo en la Argentina” en *Libro blanco del empleo en Argentina* (Buenos Aires: MTSS).
- Kirsch, Jean Louis 2005 *Formation générale, formation professionnelle, vieille question et nouveau débats*, Net.Doc. (Marseille: Cereq), N° 14.
- Kuenzer, Acacia 1989 *Pedagogia da Fábrica - as Relações de Produção e a Educação do trabalhador* (Sao Paulo: Cortez) 3era. ed.
- Leite, Marcia de Paula 1999 “Nuevos desafíos en el mundo del trabajo” en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI) N° 36.
- Leontiev, A.N. 1975 *Actividad, conciencia, personalidad* (Moscu: Ediciones Progreso).
- Lichtenberger, Yves 2000 “Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación” en *Documentos para seminarios* (Buenos Aires: PIETTE), N° 7.
- Linhart, Daniëlle 1997 *La modernización en las empresas* (Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad).
- Mehaut, Philippe 2005 “Formation professionnelle á la francaise: vers un nouveau “vocacionalisme”?” en *Communication au séminaire de Montréal* (Montréal: HEC), junio.
- Montes Cató, Juan Sebastián 2005 “La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores” en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI), N° 54.
- Morgenstein, Sara 2000 “La crisis de la relación salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo”, Ponencia presentada en Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 17 al 19 de mayo.
- Mounier, Alain 2001 “The three logics of skills” en *Acirrt Working Paper* (Sidney: University of Sidney) N° 66.
- Naville, P. 1963 *Vers l’automatisme social? Problèmes du travail et del’automation* (Paris: Gallimard).
- Osterman, Paul 1984 (comp.) *Los mercados internos de trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Panaia, Marta 2000 “Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en la Argentina”, Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, mayo, Buenos Aires.
- Panaia, Marta 2006 *Trayectorias de ingenieros tecnológicos* (Buenos Aires: Miño y Dávila).
- Pastré, Pierre 1992 “Essai pour introduire le concept de didactique professionnelle. Rôle de la conceptualisation dans la conduite de machines automatisées”, Thèse présentée en vue de l’obtention du doctorat sous la direction de Gérard Vergnaud Université Paris V. René Descartes, Sorbonne.
- Pastré, Pierre 1999 “Travail et Compétences: un point de vue de didacticien” en *Revue Formation Emploi* (Marseille: CEREQ) N° 67, julio-septiembre.
- Pastré, Pierre (dir.) 2005 *Apprendre par la simulation. De l’analyse du travail aux apprentissages professionnels* (Toulouse: Octares).
- Pries, Ludvin 2000 “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).
- Rabardel, Pierre 1995 *Les Hommes et les technologies. Approche cognitive des instruments contemporains* (París: Armand Colin).
- Rabardel, Pierre 2001 “Instrument mediated activity In Situations” en Blandford, Ann Vanderdonckt, Jean y Gray, Phil (eds.) *People and Computers XV. Interactions Without Frontiers* (Berlín: Springer-Verlag) pp. 17-30.
- Rabardel, Pierre; Béguin, Paul 2000 “Designing for Instrument-mediated Activity”, en *Scandinavian Journal of Information Systems* <www.e-sjis.org>.
- Riquelme, Graciela 2003 *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo* (Buenos Aires: UBA-Miño y Dávila).
- Rojas, Eduardo 1999 *El saber obrero y la innovación en la empresa* (Montevideo: CINTERFOR).
- Rozenblatt, Patrick 1999 “El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder” en *Documento de trabajo PIETTE* (Buenos Aires: CEIL PIETTE), N° 11.
- Ruffier, Jean; Testa, Julio; Walter, Jorge 1987 “Los saberes de la informatización en la industria argentina” en *Documento de trabajo* (Buenos Aires, CEIL PIETTE), N° 1.
- Spinosa, Martín 2000 “Sistemas educativos comparados para la formación profesional en química. Proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en la

- industria química” en *Documento de trabajo* (Buenos Aires: CEIL PIETTE), N° 2.
- Spinosa, Martín 2004 “La formación del saber técnico. Entre la escuela y la empresa. Estudio de caso sobre los técnicos químicos” Tesis de Maestría (Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET), en prensa: Serie Tesis.
- Spinosa, Martín 2004 “Transformations du savoir technique dans le passage de la ‘société industrielle’ vers la ‘société de la connaissance’. Etude de cas des techniciens chimiques en Argentine”, Ponencia presentada en Colloque Education, formation et dynamique du capitalisme contemporain. IRD – Montpellier: Université de Montpellier, junio.
- Spinosa, Martín 2006 “Los saberes del trabajo. Ensayo sobre una articulación posible” en *Anales de la Educación Común* (Buenos Aires: Tercer siglo) Año 2, N° 4.
- Spinosa, Martín 2007 “El análisis y reconocimiento de los saberes del trabajo. O de cuando se usan lupas para mirar las estrellas”, Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de sociología del Trabajo, Montevideo.
- Stroobants, Marcelle 1999 “Trabajo y competencias: recapitulación crítica de los enfoques de los saberes en el trabajo” en *Calificaciones & Empleo* (Marseille: CEREQ) N° 21.
- Tanguy, Lucie 1986 “L’introuvable relation formation- emploi, Un état de recherche en France” (Francia: Ministère de la Recherche et de L’Enseignement Supérieur).
- Tanguy, Lucie 1994 “Rationalisation pédagogique et légitimité politique”, en Ropé, Françoise y Tanguy, Lucie *Savoirs et compétences de l’usage de ces notions dans l’école et l’entreprise* (París: Harmatan).
- Tanguy, Lucie (2003) “De la evaluación de los puestos a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias” en de la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (comps.) *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro* (Buenos Aires: CLACSO).
- Testa, Julio 1987 “La incorporación de las máquinas herramientas computarizadas en un contexto de transición tecnológica. Procesos de aprendizaje y constitución del saber hacer” en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: CEIL PIETTE CONICET), N° 19.
- Testa, Julio 2000 “Estudios monográficos de empresas del sector de la alimentación y farmacéutico, proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en la industria química” en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: ANPCYT) N° 4 y 5.
- Testa, Julio; Figari, Claudia 2001 “Fundamentos teórico-metodológicos y plan de trabajo” en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: Proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en la industria química) N° 1.
- Testa, Julio 2001 “Bases para la formulación de alternativas de reformas de la educación media técnica. Proyecto pedagógico y organización escolar e institucional. Una propuesta integral de renovación del ciclo superior de los técnicos electrónicos” en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: ANPCYT/CEIL-PIETTE/ CONICET (publicado en CD), N° 7.
- Testa, Julio; Lorenzo, Marcelo 2004 “Laboratorio de Análisis Ocupacional. Expectativas académicas y laborales de los alumnos próximos al egreso de la carrera de Relaciones del Trabajo” en *Documento de trabajo* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA).
- Testa, Julio; Figari, Claudia 2005 “Saberes académicos, intervenciones técnicas y construcción de la profesionalidad: un campo de problematización” en *Serie Informes de investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE), N° 14, Vol. 3.
- Testa, Julio; Lorenzo, Marcelo; Suárez, Natalia; Bacigalupi, Diego 2006 “Estudio, trayectorias educativas y profesionales. El caso de los ingenieros industriales” en *Documento de trabajo* (Buenos Aires/Marseille: CEIL-PIETTE/CEREQ/UTN/UNLU).
- Testa, Julio et al. 2006 “Itinerarios educativos y laborales de alumnos próximos al egreso de Ingeniería industrial” en *Documento de trabajo* (Buenos Aires/Marseille: CEIL-PIETTE/CEREQ/UTN/ UNLU).
- Testa, Julio; Figari, Claudia (comps.) 2005 “Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos” en *Serie Informes de investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE), N° 14, Vol. 3.
- Vatin, François 2004 “Trabajo, ciencias, sociedad, ensayos de Sociología y Epistemología del trabajo” en *Trabajo y Sociedad* (Buenos Aires, CEIL PIETTE/CONICET; Lumen/ Humanitas).
- Vergnaud, Gérard 1987 “La théorie des champs conceptuels” en *Revue Recherches en didactique des mathématiques* (Paris: ARDM) Vol. 10, N° 2-3, pp. 133-170.

- Villa, Paola 1990 *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Wiñar, David 2002 *Las escuelas técnicas públicas de la ciudad de Buenos Aires. Aspectos del rendimiento escolar* (Buenos Aires: UNLU).
- Zarifian, Philippe 1999 *Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales* (Montevideo: Cinterfor. OIT).

MARIELA QUIÑONES MONTORO*

PAUTAS DE DESIGUALDAD EN EL MUNDO SOCIAL PRODUCTIVO URUGUAYO

**APORTES PARA EL DEBATE EN TORNO
A LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

PRESENTACIÓN

El artículo aborda la introducción del concepto de competencias en el debate actual en torno al paradigma dominante de calificación, y esto en relación con el impacto que ello tiene en las desigualdades sociales, específicamente, en las desigualdades de género. La tesis es que, en la medida en que se habla de competencias de conocimientos, orientadas a evaluar lo abstracto –la capacidad de movilización del saber-hacer–, el cambio puede tener amplias implicancias sociológicas en tanto discute los supuestos sobre los que estaban construidas las pautas de desigualdad propias del modelo taylorista anterior. Para ello se apela a la conceptualización de Tilly en torno a la actividad de categorización y producción de desigualdad. A partir del análisis de categorías como “competencias sociales y de servicio” o “competencias directivas”, el artículo problematiza la actividad de la definición de competencias y su consecuente producción de desigualdad categorial, remarcando la responsabilidad social del sociólogo de dar cuenta y deconstruir esta realidad. A pesar de las dificultades inherentes al uso de un concepto que comienza a imponerse en el mundo social productivo uruguayo

* Doctora en Sociología, Profesora Adjunta en el Departamento de Sociología, área de Sociología del Trabajo; mariela@fcs.edu.uy.