

Primera Parte  
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA



## Presentación

**María Antonia Gallart<sup>1</sup>**

### **EL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA EN LA RET**

Desde la iniciación de las actividades de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (RET) se fijaron como objetivos de ésta: identificar prioridades y áreas de investigación con visión de futuro a partir de los interrogantes que señalan los cambios económicos y educativos, planteando orientaciones de investigación originales pero enraizadas en los estudios realizados; intensificar la articulación entre la investigación y las políticas educativas y laborales; y difundir los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en la Región y dirigidas a problemas comunes, enriqueciéndolas así con el intercambio. El libro que se presenta es un hito más en el camino de la RET en esa dirección, ya que compila los resultados y la reflexión posterior correspondiente a un grupo importante de investigaciones realizadas por miembros de la Red en diversos países.

El interés por la problemática del cambio tecnológico, las transformaciones en la organización del trabajo y la modificación de las calificaciones surgió tempranamente entre los miembros de la Red. Esta temática permitía un interesante intercambio entre especialistas de la educación y sociólogos del trabajo. En marzo de 1993 se realizó un seminario regional en la Universidad de Campinas, a raíz del cual se publicó el libro “Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina” coordinado por Leda Gitahy, lo cual constituyó el primer paso de los aportes de la RET en este campo.

<sup>1</sup> Investigadora del Centro de Estudios de Población (CENEP), Buenos Aires. Coordinadora de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CHD-CENEP.

Varios de los “pequeños proyectos”<sup>2</sup> de investigación patrocinados por la RET se desarrollaron en esta línea de trabajo. En la discusión de sus resultados se planteó la importancia de tomar en cuenta algunos temas: la mediación de la empresa en la relación entre cambio tecnológico y calificaciones, y al respecto, las diferencias de las estrategias empresariales en diversos contextos dentro del marco de los procesos de reestructuración, así como la importancia de la interrelación entre las firmas en la trama productiva y sus consecuencias para las competencias requeridas a los trabajadores. El concepto de trama productiva es la clave de este nuevo enfoque, entendiendo por tal a la compleja red de relaciones entre empresas que participan de manera directa o indirecta en el proceso de producción, transmisión y/o venta de un objeto, producto o servicio determinado.

Surgió así el grupo de trabajo de la tercera fase de la RET centrado en la reestructuración, las redes productivas y el cambio de calificaciones a competencias, que coordinó Marta Novick. El propósito del grupo era reunir a especialistas de cinco países con investigaciones propias en el tema, que pudieran elaborar estudios de caso nacionales y hacer una reflexión común que implicara a la Región en su conjunto.

La elaboración grupal comenzó en el seminario “Reconversión, eslabonamientos productivos y competencias laborales”, que tuvo lugar en Brasilia del 15 al 18 de abril de 1996, organizado por la RET, con el apoyo de la Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional del Ministerio de Trabajo de Brasil y la representación de la Organización Internacional del Trabajo en Brasil. En esa reunión se presentaron estudios de caso de cinco países desarrollados de acuerdo con los términos de referencia acordados entre la RET e investigadores nacionales. Luego de un interesante intercambio sobre los documentos, se decidió completar el estudio con un conjunto de papers que plantearan cuestiones generales a toda la Región y el desarrollo de nuevos temas no incluidos en los estudios de caso. En Aguas de Lindoia, San Pablo, en el mes de diciembre de 1996, se realizó una reunión final del grupo de trabajo en la que se definieron los contenidos del libro que se presenta a continuación.

## **TEMAS Y CAPÍTULOS DEL LIBRO**

Tres temas centrales atraviesan el libro: la reestructuración de la trama productiva en el nuevo contexto de cambio tecnológico y globalización; las redes de empresas, su interrelación, y las demandas diferenciales de calificaciones entre firmas situadas en distintos espacios de la trama productiva; y finalmente el tema de las competencias labora-

<sup>2</sup> La RET organizó en 1992 un concurso de pequeños proyectos de investigación a realizarse en la Región. En 1994 se llevó a cabo un seminario para discutir sus resultados. Estos fueron publicados en M. A. Gallart (coordinadora), *La formación para el trabajo en el fin de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social*. Buenos Aires: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP y OREALC-UNESCO, 1995.

les, concebidas como capacidad de resolver problemas que incluyen conocimiento técnico y manejo de incertidumbre, patrimonio del trabajador antes que del puesto. Se señala, en este caso, la diferencia entre la competencia y el concepto más restringido de calificación, y los problemas que el tema implica tanto para la organización del trabajo y las remuneraciones como para la educación formal y la formación profesional.

El libro se estructura en grandes partes. La primera presenta una visión integral de la temática y descubre los aspectos comunes y las diferencias entre los estudios de caso nacionales. La constituyen esta presentación y el documento de integración elaborado por Marta Novick, titulado “Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina.” En él se plantea la lógica de la búsqueda de competitividad por las empresas, enfocada desde dos puntos de vista: el concepto de vinculación entre firmas y la reorganización del trabajo siguiendo el “modelo japonés” que apunta a la disminución de costos y al aumento de la competitividad entendida como innovación y desarrollo de conocimiento. Estos dos temas tienen consecuencias directas en las políticas de gestión de recursos humanos y en las demandas a la formación de los trabajadores. En este último aspecto surge la noción de competencias, como la capacidad de actuar, intervenir, y decidir en situaciones no siempre previstas o previsibles.

El documento elaborado por Marta Novick presenta las semejanzas y diferencias en los procesos de reestructuración productiva en los distintos ámbitos nacionales, lo que permite enfocar las etapas de modernización y cambio tecnológico en cada país y así contextualizar el análisis de las estrategias y vinculaciones empresarias. Se estructura a continuación una tipología de vinculaciones entre firmas y sus consecuencias para las competencias demandadas y la capacitación implementada en las empresas. Se desarrolla asimismo la relación entre estrategias de modernización y dichas competencias, y en las conclusiones se plantean algunas problemáticas claves para el futuro: “Podría afirmarse que indiscutiblemente se está en presencia de un aumento de exigencias a los trabajadores en materia de escolaridad formal, así como del espectro de competencias requeridas para acceder a los puestos de trabajo (..) Esas mayores exigencias no son acompañadas ni por mejores condiciones de trabajo, ni por mejores salarios ni por mejor calidad de vida. El proceso de reestructuración productiva en América Latina se profundiza. Con él, lamentablemente, se agudiza la segmentación y la exclusión. Será posible revertirlas?”

La segunda parte del libro se refiere a aspectos claves comunes a los distintos países y que cruzan las realidades nacionales. Abarca dos

temas: el paso de calificaciones a competencias y las formas de gestión de recursos humanos en la Región.

Con respecto al primero, se presenta un trabajo de Leonor Cariola y Ana María Quiroz sobre “Competencias generales, competencias laborales y curriculum”. Se trata de una reflexión sobre la “transposición pedagógica” de las competencias, a partir de los cambios en el mercado laboral y en los sistemas educativos. En relación con el antiguo concepto de calificación, analiza el concepto de competencia, poniendo de relieve su ambigüedad, su variación en diversos países, y sus especificaciones. Examina las implicancias curriculares, las distintas formas de transmitir las competencias tanto en los centros educativos como en la capacitación empresarial, las dificultades de la evaluación y los sistemas nacionales de competencias. Finalmente, se plantean algunas estrategias para el futuro.

El segundo gran tema transversal es el referido a “Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva”, desarrollado por Laís Abramo y basado en una encuesta aplicada entre 1992 y 1993 a más de 300 establecimientos productivos de la Argentina, Brasil, Colombia, Chile y México en el marco del Proyecto Regional OIT-ACDI “Cambio tecnológico y mercado de trabajo”. El documento analiza los cambios en la gestión de la producción y en la organización del trabajo y sus consecuencias en las tareas desarrolladas por los obreros, en cuanto a simplificación, ampliación, rotación y enriquecimiento. Examina las políticas de recursos humanos, referidas a la calificación y capacitación de la mano de obra y define tres dimensiones en la calidad de los recursos humanos, detallando los problemas detectados por las empresas en cada uno de ellos con respecto a: la calificación técnica, las competencias básicas e intelectuales, y las competencias comportamentales. Los criterios de selección de personal y los programas de capacitación son los elementos de la política de recursos humanos destinados a superar esos problemas, que a su vez se articulan con otros programas de recursos humanos tales como los cambios en los sistemas de remuneración, salud y seguridad, y en la participación. Finalmente, se señalan contradicciones existentes entre las demandas a los trabajadores de participación y calificaciones polivalentes y un tipo de organización productiva y gerencial que no promueve en la realidad esas capacidades. Se mencionan asimismo los problemas enfrentados por las empresas con respecto a los programas de capacitación.

A continuación, en la tercera parte, se presenta el estado de la cuestión central del libro en estudios de caso de varios países. Lo integran los siguientes capítulos: “Reestructuración industrial, cadenas produc-

tivas y calificación en Brasil: ¿trayectorias convergentes, tercerización ‘inteligente’?” de Elenice Leite; “Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance” de Laís Abramo, Cecilia Montero y Gerhard Reinecke; y “Maquiladoras automotrices en México: *clusters* y competencias de alto nivel” de Jorge Carrillo.

El primer trabajo se refiere a las características y tendencias del proceso de reestructuración productiva en Brasil. Consta de tres partes: la revisión de la bibliografía y de la evolución macroeconómica en vistas a una visión global de las transformaciones productivas en la última década; la comparación de los procesos de modernización y de construcción de nuevas calificaciones en empresas líderes, medianas y pequeñas del sector metalmeccánico; y las tendencias de la calificación en las micro y pequeñas empresas del área paulista. En las conclusiones del capítulo se señala con respecto a las calificaciones: “En este proceso comienza a constituirse un nuevo perfil y un nuevo concepto de calificación, que van más allá del simple dominio de habilidades motoras y disposición para cumplir órdenes, incluyendo también una amplia formación general y una sólida base tecnológica. Ya no basta con que el trabajador sepa hacer; es preciso también que sepa conocer y, sobre todo, aprender.”

Con referencia al estudio de caso de Chile, se comienza situando el problema en el contexto de la transformación productiva experimentada por la economía chilena desde la década del ochenta. En la primera parte se describen los tipos de encadenamientos productivos con énfasis en las distintas formas de subcontratación y los factores económicos e institucionales que influyen en la reorganización de las cadenas productivas. Se describen a continuación las experiencias de distintos sectores y se finaliza planteando los tipos de subcontratación existentes en cada uno de ellos, brindando así un panorama general. En la segunda parte, referida a la modernización productiva y a las calificaciones, se observa una fuerte correlación entre el grado de innovación y el tamaño de las empresas, pues en las pequeñas y de gestión familiar se puede cuestionar la validez de la aplicabilidad de los nuevos métodos de gestión. Finalmente, se analiza la gestión de recursos humanos y capacitación en Chile a partir de investigaciones anteriores. Los estudios coinciden en reconocer un relativo atraso entre el desarrollo de recursos humanos y las demás áreas de gestión de productividad de las empresas, dado que se observa alta rotación y escasez de mano de obra calificada. Dos párrafos del trabajo ilustran claramente algunas de las conclusiones que se pueden extraer de este estudio. El primero se refiere a la gestión de la producción: “Al menos en la industria manufacturera, los

cambios en la organización del trabajo han tenido efectos limitados respecto a la elevación de las calificaciones obreras. A este nivel parecen predominar los procesos de simplificación o de ampliación y rotación de tareas por sobre los de enriquecimiento. Esto se relaciona con el bajo grado de difusión de los métodos más modernos de gestión de calidad. Si hay una tendencia a la polivalencia, ésta se caracteriza más como *multitask* (multitarea) que como *multiskill* (multicalificación).” El segundo alude a la formación profesional “El resultado del estudio indica la existencia de un problema de escasez de calificaciones técnicas, tales como la capacitación formal en ciertos oficios intermedios. No se trata de especialidades técnicas que puedan ser asumidas por los Organismos Técnicos de Ejecución (OTE), sino de calificaciones que en general se aprenden en el puesto de trabajo. (...) Las empresas están conscientes de la necesidad, a largo plazo, de que la organización empresarial de cada sector desarrolle programas de capacitación profesional.”

El tercer trabajo de esta parte es un estudio de la industria maquiladora en México, uno de los sectores más dinámicos de la Región. Plantea inicialmente el ajuste macroeconómico al inicio de la década del ochenta y el cambio drástico de la política industrial que pasó de dirigirse al mercado interno a enfocarse hacia el mercado mundial, induciendo a la reubicación y apertura de nuevas empresas, muchas de ellas situadas en la frontera norte. Las políticas de apertura comercial, promoción de la inversión extranjera, desregulación y fomento a las cadenas productivas han modificado los tipos de eslabonamientos, permitiendo la formación de *clusters* industriales. Luego de presentar una periodización del desarrollo de la industria maquiladora en México y sus consecuencias para la organización del trabajo y la gestión del personal, se detiene en la tercera etapa –la actual–; plantea entonces una hipótesis muy interesante sobre el desarrollo de centros técnicos y trabajo basado en competencias intensivas en conocimiento, un ejemplo de lo cual es un establecimiento de investigación y desarrollo ubicado en Ciudad Juárez. Esta empresa cuenta con una inversión de 150 millones de dólares dedicada a producir solenoides y sensores, llegando a emplear a 860 personas en el centro de ingeniería. Es importante dejar constancia de que el rol principal de esta maquiladora no es la producción de autopartes sino la fabricación total. En el centro se integra el proceso que va desde la idea general hasta el desarrollo de todo el producto, incluyendo sus condiciones de manufactura (*full package*). Los ingenieros egresados de las universidades mexicanas que integran el personal pasaron un período de entrenamiento en Estados Unidos, en áreas críticas, para poder desempeñarse adecuadamente en un tipo de operación nueva para México. El centro de investigación y desarrollo

está encadenado con el eslabón principal que es la empresa maquiladora de la misma división situada en la misma ciudad. Esto permite que en una localización geográfica cercana a Estados Unidos se utilice una mano de obra de alta calificación (además de los otros niveles de calificación) a costos mucho menores que en ese país.

Una serie de estudios empíricos de determinados sectores productivos en países particulares se presenta en la carta y última parte, integrada por: “Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones” realizado por Marta Novick, Martina Miravalles y Cecilia Senén González; “Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos” escrito por Consuelo Iranzo; “Cadenas, complejos y calificaciones. Estudio de casos el Brasil” de Marcia Leite y Cibele S. Rizek; y “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México” presentado por Jorge Carrillo y Miguel Angel Ramírez.

El capítulo sobre las industrias automotriz y de las telecomunicaciones en la Argentina, realiza un estudio comparativo de la relación entre las firmas y de la distribución de las demandas de competencias laborales en ambas industrias en el país. Luego de una presentación de las etapas de reconversión en la Argentina, se presentan los casos. La industria automotriz muestra una importante reestructuración en la que aparecen claramente, además de las terminales, tres niveles de proveedores: de conjuntos y subconjuntos terminados; de insumos, piezas y componentes críticos; y de piezas o insumos con un alto grado de estandarización. En cada uno de estos casos se establecen distintos tipos de vinculaciones con las firmas terminales, de organización del trabajo, de condiciones de certificación de calidad y de demanda de calificaciones. Se relaciona en cada caso el tipo de firma, sus estrategias adaptativas, su nivel en los eslabonamientos, los cambios en la organización del trabajo y en las competencias requeridas. En el sector de telecomunicaciones se produjo un cambio radical en la década del noventa como resultado de tres procesos convergentes: la privatización del servicio básico de telefonía, la desregulación del mercado de equipos y la masiva incorporación de tecnología. La descentralización de actividades constituye la base de la nueva trama productiva, en la que se pueden definir tres niveles. El primero abarca: el servicio básico de telefonía (SBT) compuesto por las empresas licenciatarias; los subcontratistas de actividades primarias para el SBT, en general tareas relacionadas con actividades de plantel externo; y el grupo llamado “de nuevos productos” que desarrolla nuevos productos o servicios, por ejemplo telefonía

celular móvil. El segundo nivel comprende a las firmas proveedoras, productoras e instaladoras de equipos. En el tercer nivel se encuentran los subcontratistas de servicios varios y empresas de subcontratación de personal dedicadas a tareas poco especializadas. En los dos primeros niveles la capacitación tiene un rol clave, siendo gestionada directamente por algunas empresas mientras otras la contratan a proveedores; en el tercer nivel la capacitación es escasa. El estudio presenta una interesante comparación entre los perfiles de competencias (básicas, técnicas, comportamentales, intelectuales y de orden) demandados por ambos sectores y la diferenciación al interior de cada uno.

El capítulo de Consuelo Iranzo sitúa al sector siderúrgico y al automotor en el contexto económico actual de Venezuela, diferente del presentado en los demás países, y analiza las distintas estrategias empresarias. Examina la capacitación realizada o demandada por las empresas. Luego aborda la gestión de la mano de obra en los sectores siderúrgico y automotor y las diversas formas de modernización. En las empresas más modernas los cargos tienden a flexibilizarse, adaptándose a una amplia variedad de tareas y funciones; se modifican los criterios de contratación exigiéndose competencias comportamentales, habilidades básicas y menor contenido de oficios, ya que cuentan con mecanismos para cubrir la formación específica. Las medianas y pequeñas, en cambio, tratan de emplear mano de obra experimentada que cuente con conocimientos del oficio, pues no pueden formarla ni tienen fácil acceso a los centros de capacitación. En ambos casos existen dificultades para cubrir los requerimientos por el bajo nivel de la educación formal. Este trabajo presenta un interesante panorama de los mecanismos de capacitación desarrollados por las grandes empresas. Se plantean, asimismo, las diferencias intersectoriales en los encadenamientos. En las conclusiones se observa un proceso de modernización más organizativa que técnica en las empresas grandes. Con respecto a las competencias, el énfasis se pone en las de comportamiento y no en las de carácter intelectual, y por lo general los nuevos requerimientos no se han traducido en modificaciones de los sistemas de promoción y de remuneración. Por otro lado, no se puede decir de manera general que se esté produciendo una reprofesionalización del conjunto de los trabajadores, sino particularmente de algunos de ellos.

En cuanto al trabajo de Marcia Leite y Cibele S. Rizek sobre Brasil, focaliza en las segmentaciones del mercado de trabajo y las diferentes formas de inserción de los trabajadores, y se preocupa por los procesos de “retaylorización”. En las vinculaciones entre firmas, se combinan una tendencia a la cooperación entre clientes y proveedores, y una relación predatoria que concentra la reducción de costos en la precarización

del trabajo en eslabones anteriores de la cadena. El estudio presentado analiza la producción de una terminal automotriz del área de San Pablo y la conexión con sus proveedores desde el punto de vista de la mayor o menor formalidad de las relaciones entre firmas, las condiciones de trabajo en cada una de ellas y la formación profesional. Presta particular atención a la relación entre género e inserción laboral más o menos precaria. Luego de centrarse en las cadenas productivas pasa a analizar una lógica de complejos, tal el caso del complejo químico, en donde investiga el subsector de perfumería, cosméticos y jabones. Se estudian comparativamente dos empresas que utilizan en especial mano de obra femenina y en las cuales se observa la coincidencia del mantenimiento de una organización vertical y bajos índices de calificación. Un análisis muy detallado de la organización del trabajo permite describir la estrategia del complejo y su relación con la precarización del trabajo femenino. En las conclusiones se presentan las diferentes lógicas de las relaciones entre firmas del sector automotriz y del complejo químico y sus implicaciones para el trabajo y en particular para la división sexual de éste.

El documento elaborado por Jorge Carrillo y Miguel Angel Ramírez se refiere a la industria automotriz en México. Resume las investigaciones realizadas sobre ese sector focalizando el estudio hacia los eslabonamientos productivos y las competencias laborales. Comienza mostrando las medidas y resultados de la apertura económica y la reestructuración industrial. Se analizan los cambios en la producción, las políticas de las empresas, y en particular las de recursos humanos y formación en el trabajo, con énfasis en los procedimientos de promoción, capacitación y certificación. Este documento formula una serie de interrogantes, a manera de agenda de investigación, que constituyen un resumen de la problemática abordada por el libro aquí presentado: ¿Quién detenta la dirección dentro de las cadenas globales de producción y en qué lugar se encuentran las empresas específicas? El nuevo modelo de industrialización, ¿está logrando mayores encadenamientos locales? ¿Difiere la aplicación del sistema *just-in-time* (JIT) y del control total de la calidad (CTC) en las empresas, de acuerdo con su posicionamiento dentro de la cadena local y global del producto? ¿Cómo son definidas las competencias relevantes? ¿Las competencias laborales de los ingenieros y los mandos medios son el eje central de la reestructuración en cuanto a los recursos humanos? ¿Existen modelos distintos de formación y carrera laboral de acuerdo con las cadenas del producto y con el sistema de competencias laborales? Una revisión de estos interrogantes a lo largo de los capítulos del libro puede dar una idea del estado del conocimiento y los espacios vacantes que aún hay que explorar.

## **REFLEXIONES SOBRE LA TEMÁTICA PRESENTADA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA FORMACIÓN**

Se hace muy difícil, pese a los procesos comunes de globalización y modernización, detectar características genéricas de las demandas a la formación. Contribuyen a ello la complejidad del entramado de las relaciones entre las firmas, la heterogeneidad de la inserción de éstas en el proceso productivo, y por ende, las segmentaciones de los mercados de productos y de trabajo.

Sin embargo, la lectura de estos capítulos, basados en investigación sólida en países muy diversos, permite plantear algunos puntos de partida, direcciones para la investigación, y dificultades tanto para el incremento del conocimiento cuanto para la acción.

Un primer punto de partida es que el aumento de la flexibilidad laboral, tanto interna como externa, está exigiendo mayores niveles de educación básica y general de calidad de la que se está ofreciendo al total de la población en la Región. La competencia por los puestos de trabajo calificantes y la posibilidad de emigrar del empleo precario están fuertemente ligados a esa formación general. Es difícil distinguir cuánto hay de devaluación de credenciales y cuánto hay de dificultad real en las tareas a desempeñar, pero hoy en día las competencias básicas son imprescindibles para la inclusión. También es claro que estas mayores exigencias no siempre redundan en mejores condiciones laborales y mejores remuneraciones que las históricamente conocidas. La comparación con los costos del trabajo en otras sociedades, y la situación relativa de la empresa en la estructura de poder, son condicionamientos que limitan fuertemente la capacidad de negociación de los trabajadores.

Con respecto a las políticas de gestión de recursos humanos, llama la atención la poca importancia asignada a ellas en relación con otras políticas de modernización empresaria. Aparece solamente en las grandes firmas y en aquellas que les proveen recursos críticos; una posible excepción se da en algunos sectores que están en la punta tecnológica como el caso de las telecomunicaciones en la Argentina.

La tendencia general de pasar de una formación profesional de oferta, como la impartida tradicionalmente por las instituciones nacionales, a una formación de demanda, en la cual la opinión de los empleadores es central, se encuentra bloqueada por la dificultad en formular e implementar sus requerimientos por parte de las unidades productivas que emplean al mayor número de trabajadores, o sea las pequeñas y medianas empresas. Estas se insertan en los lugares menos favorables del tejido productivo, toman a menudo formas de producción

“tayloristas”, y detentan poco poder para utilizar los recursos disponibles para capacitación, en muchos casos financiados por el Estado. Sólo una clara política de *clusters* o asociaciones sectoriales, que enfrente esta dificultad de precisar las necesidades y responder a ellas, puede superar este problema, el cual es uno de los cuellos de botella para lograr una fuerza de trabajo competente.

El paso de las antiguas calificaciones, claramente definidas y que se podían resumir en términos de tiempo necesario de aprendizaje e inserción en la estructura piramidal de la empresa, a las nuevas competencias, concebidas como capacidad de actuar utilizando conocimientos aprendidos en circunstancias críticas no previsibles, es un lugar común en el discurso empresarial y gerencial. La observación de los puestos de trabajo y las formas de producción de las empresas, principalmente las más alejadas del centro de la trama o de los sectores menos privilegiados de las empresas centrales, muestra la supervivencia de trabajos de baja calidad, repetitivos, y a menudo precarios. El discurso de las competencias aparece allí más como una forma de discriminación en la contratación que como una posibilidad de iniciar una trayectoria profesional calificante.

A partir de lo anterior se pueden señalar algunas líneas de investigación futura. Una sería el estudio de trayectorias laborales calificantes y su tránsito por firmas situadas en diversos lugares de la trama productiva, con una descripción basada en información real sobre origen socioeconómico, género, base de educación formal y no formal; a partir de ahí se podría esbozar la carrera ocupacional con una atención especial en las tareas desempeñadas. Otra línea de análisis versaría sobre la articulación entre la gestión de recursos humanos y las demandas de calificaciones de las empresas con los organismos de capacitación y la financiación estatal. La importancia de este tema se refiere a las posibilidades de crear mecanismos de asociación que permitan que la capacitación llegue a las pequeñas empresas y a los sectores de operarios calificados y semicalificados en ellas. La última línea de investigación, y no la menos difícil, es el estudio de la trasposición pedagógica de las competencias, o sea descubrir las condiciones organizacionales y curriculares que permitan que las instituciones educativas transmitan competencias y no sólo contenidos y/o habilidades. Las características institucionales de las organizaciones educativas o de capacitación y los mecanismos de alternancia y de coordinación entre la formación educativa y las organizaciones productivas son fundamentales en este aspecto. El análisis y reflexión sobre experiencias exitosas sería clave para superar el punto muerto que se observa en este sentido.

Las dificultades que es necesario superar son múltiples: el tradicional aislamiento e incomprensión entre las instituciones formativas y las organizaciones productivas; en las empresas, la carencia de tradición en considerar la formación como un insumo necesario a la competitividad, a lo que se agrega la urgencia por superar otros obstáculos más inmediatos a la producción y comercialización; la dificultad para pasar de la solidez y clara visualización de las calificaciones a la dificultad conceptual y elusividad de las competencias. Solamente una observación muy cercana de la realidad y una conceptualización flexible de lo captado en la vida laboral puede ayudar a una mejor definición de las mismas.

Para terminar, se pueden señalar al menos dos peligros que deben evitarse: el primero, indicado en muchos de los estudios presentados aquí, es la contradicción entre un discurso aprendido de una organización del trabajo moderna y “japonesa”, una demanda de competencias de alto vuelo, por un lado, y una realidad de trabajo parcializado y en muchos casos precario, calificaciones estrechas, y rotación de los trabajadores, por el otro. Un segundo peligro, esta vez desde el lado educativo, es cambiar títulos y no sustancia, llamar competencias a lo que antes llamábamos calificaciones, enseñar lo mismo que antes pero con nuevos nombres. Más aún, se detectan tendencias a sistematizar, y a montar complejas organizaciones tanto de formación como de categorización ocupacional, sobre bases endeble desde el punto de vista conceptual y de observación de puestos y tareas. Realizar adecuadamente esa tarea resulta particularmente difícil en sociedades tan heterogéneas como las latinoamericanas. El peligro de sistematizar lo inexistente puede ser un paso atrás en un camino que necesariamente se debe transitar.