



## La constitución del sujeto “competente”, el caso de los trabajadores de la construcción Argentina

**Julieta Haidar**

Licenciada en Ciencia Política y Doctoranda en Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria de Investigación del CONICET en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA) y de la Facultad de Trabajo Social (UNER).  
E-mail: julietahaidar@yahoo.com.ar.

### Resumen

Desde el año 2004 se viene instrumentando en Argentina el “Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción”. En este trabajo examinamos una de sus líneas de acción, el reconocimiento de los procesos de formación a través de la certificación de competencias, para descubrir cuáles son los objetivos estratégicos a los que responden las tecnologías de certificación de competencias y cuáles las autoridades que intervienen en su regulación. Llevamos a cabo esta investigación desde el campo de la sociología del trabajo, con algunas herramientas conceptuales derivadas de la obra de Foucault, tales como el “*arte de gobierno neoliberal*”. Utilizamos como fuentes informantes claves y documentación institucional, y como técnicas de investigación cualitativa, entrevistas abiertas y análisis de contenido documental. En este trabajo concluimos que el objetivo de la tecnología de certificación de competencias es aumentar la tasa de plusvalía vis à vis asegurar el funcionamiento de los procesos de mercado, y que en la misma intervienen un conjunto de actores que conforman una alianza estratégica de gobierno (organizaciones sindical y empresarial del sector; agencias estatales y de la sociedad civil; y expertos).

**Palabras clave:** Sector de la construcción argentina, certificación de competencias, arte de gobierno neoliberal, alianza estratégica.

## Constitution of the “competent” subject. The case of argentinean construction workers

### Abstract

Since 2004, the “National Qualification Plan for Construction Industry Workers” has been implemented in Argentina. This study analyzes one of its lines of action: the recognition of training processes through competence certification. The central goal is to discover the strategic objectives that guide the competence certification technologies and what authorities take part in their regulation. The research was carried out from the labor sociology field, using some conceptual tools derived from the work of Foucault, such as the *The Art of Neoliberal Government*. Key informants and institutional documentation were used as sources; the qualitative research techniques were open interviews and documentary content analysis. In conclusion, the objective of competence certification technology is to raise the rate of added value vis à vis ensuring the operation of market processes. A set of actors that form a strategic government alliance (unions and company organizations in the sector, State and civil society agencies, experts) takes part in this process.

**Key words:** Argentinean construction sector, competence certification, art of neoliberal government, strategic alliance.

### Introducción

Desde el año 2004 se viene instrumentando en Argentina el “Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción” (PNCT), impulsado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC). El mismo está orientado a desarrollar acciones de formación enfocadas a distintas ocu-

paciones del sector de la construcción y contempla varias líneas de actuación, entre ellas el reconocimiento de los procesos de formación a través de la certificación de competencias (MTEySS, 2004).

En este marco nos interesa examinar críticamente la última línea del plan referida a la certificación de competencias entendida como una *tecnología de gobierno* -que se inscribe en cierta racionalidad y que junto con ésta crea ciertas formas de subjetividad- inspirada en el arte de gobierno

neoliberal, en la que intervienen múltiples autoridades de regulación.<sup>1</sup>

Para llevar a cabo esta investigación adoptamos como marco teórico un enfoque sustentado en la grilla foucaultiana referida precisamente al “*arte de gobierno neoliberal*”, y en los estudios de la gubernamentalidad que se abrieron en el campo anglosajón en los ‘90 a partir del concepto de “*gobierno*” de Foucault.

El término “*arte*” refiere a una instancia reflexiva sobre la práctica de gobierno, a su racionalización, es decir, a “la manera meditada de hacer el mejor gobierno y también, y al mismo tiempo, la reflexión sobre la mejor manera posible de gobernar” (Foucault, 2007: 17).

Desde esta perspectiva “*gobierno*” significa conducir conductas: “El ejercicio del poder consiste en guiar las posibilidades de conducta y disponerlas con el propósito de obtener posibles resultados. Básicamente, el poder es menos una confrontación entre dos adversarios, o el vínculo de uno respecto del otro, que una cuestión de gobierno. (...) El ‘gobierno’ no se refiere sólo a estructuras políticas o a la dirección de los Estados; más bien designa la forma en que podría dirigirse la conducta de los individuos o de los grupos” (Foucault, 2001: 253-254).

Gobierno entonces no refiere exclusiva ni centralmente al Estado, puesto que Foucault lleva a cabo un des-

centramiento del Estado como objeto privilegiado de estudio bajo la premisa de que el mismo no tiene esencia, no es universal, ni una fuente autónoma de poder, sino que viene a ser “nada más que el efecto móvil de un régimen de gubernamentalidades múltiples” (Foucault, 2007: 96). En todo caso -como señala Foucault en otro de sus textos- se produce una “gubernamentalización” del Estado, una colonización del mismo por actores no estatales con sus respectivos proyectos, racionalidades y tecnologías de gobierno.

Desde la perspectiva de los estudios de la gubernamentalidad, el gobierno refiere a un *continuum* entre el gobierno de uno mismo, el gobierno de un hogar y el de un estado o de una comunidad (Foucault, 1991). Esto es así porque la propia definición de gobierno comprende tanto la posibilidad de que las conductas reguladas sean las de uno mismo o las de los otros.

El concepto de gobierno otorga así un punto de contacto entre las técnicas de gobierno de los otros y las técnicas de gobierno de “uno mismo”, en el que -a decir de Foucault- las tecnologías de dominio de los otros se valen de los procesos de auto-gobierno y, a la inversa, en el que las técnicas de uno mismo se integran en estructuras de coerción.

En este trabajo, reconociendo las conexiones entre el auto-gobierno y el

1 Si bien nuestro objeto de estudio se centra en la “certificación” de competencias, la misma constituye un eslabón dentro de un proceso más amplio que implica la identificación/normalización y formación de competencias.

gobierno de los otros vamos a privilegiar como punto de abordaje sobre nuestro objeto de estudio las tecnologías que se orientan al gobierno de uno mismo por ser el focus principal del neoliberalismo.

Desde la propuesta foucaultiana que seguimos "*neoliberalismo*" no constituye una doctrina, un cuerpo teórico, un modelo o un conjunto de recetas a aplicar -mediante políticas públicas- sobre distintos contextos nacionales (como supone la asociación realizada por numerosos investigadores entre neoliberalismo y "Consenso de Washington"), sino un "arte de gobierno" (Foucault, 2007), un conjunto de ideas, estrategias y tecnologías asociadas con la pretensión normativa de reducir las prácticas estatales a su mínima expresión, la preferencia por la auto-regulación por medio del mercado y el auto-gobierno de las personas, a través de la promoción de la autonomía, la elección y el descubrimiento de la propia identidad.

Entonces si bien el neoliberalismo en Argentina se puede inspirar en doctrinas económicas (la escuela de Chicago, el ordo-liberalismo y la filosofía económica de Hayek)<sup>2</sup> y programas políticos (como el "Consenso de Washington"), no es idéntico a esas doctrinas y programas porque el gobierno es una actividad compleja que no puede ser reducida a la implemen-

tación mecánica de un cuerpo teórico. Por el contrario, la incorporación de las piezas teóricas a la práctica gubernamental es siempre parcial y necesita ser conectada con técnicas administrativas y formas de cálculo que modifican esas teorías.

Un posible modo de abordar la complejidad del concepto de "gobierno" como conducción -es decir, la acción o conjunto de acciones orientadas a dirigir las conductas de los otros o de uno mismo, a estructurar el campo de acciones posibles de otro- es desde sus mediaciones, según la grilla propuesta por los estudios de la gubernamentalidad: las racionalidades o los discursos de verdad; las tecnologías de gobierno y los modos de subjetivación (Haidar, 2008).

- Las *racionalidades* o los discursos de verdad que se focalizan en la cuestión del "saber". En este trabajo queremos aludir más específicamente, recuperando las formulaciones originales de Foucault, a aquellos discursos de verdad que se sujetan a un "conjunto de las reglas que permiten, con respecto a un discurso dado, establecer cuáles son los enunciados que podrán caracterizarse en él como verdaderos o falsos", es decir a un régimen de veridicción (Foucault, 2007: 53).

Esas reglas de juego son reglas no escritas a partir de las cuales nacen ciertas formas de subjetividad, domi-

2 De aquí en más cuando hagamos alusión al neoliberalismo vamos a hacer referencia al enfoque de la escuela de Chicago, ya que ha sido el que penetró de manera hegemónica en la conformación de las tecnologías de formación y certificación en Argentina.

nios de objeto, tipos de saber, que permiten hacer una historia externa o exterior de la verdad, distinta a la historia interna que -como señala Foucault en *La verdad y las formas jurídicas*- parte de sus propios principios de regulación.

La historia de la verdad continúa Foucault -apuntando contra el concepto de ideología como “falsa conciencia”- sólo es posible reconociendo que las condiciones políticas y económicas de existencia no son un velo u obstáculo para el conocimiento, sino que sobre esas bases fundadas en relaciones de fuerza y relaciones políticas se forman los sujetos de conocimiento, los dominios de saber y las relaciones de verdad.

En este orden para que existan las relaciones de producción propias de la sociedad capitalista es necesario que existan junto con ciertas determinaciones económicas, relaciones de poder y formas de funcionamiento de saber: “Poder y saber están sólidamente enraizados, no se superponen a las relaciones de producción pero están mucho más arraigados en aquello que las constituye” (Foucault, 2000: 140).

El acoplamiento entre una serie de prácticas y un régimen de verdad forma un dispositivo de saber-poder que va a determinar lo verdadero y lo falso. En esta dirección, reconstruyendo una historia externa de la verdad, Foucault va a evidenciar que a mediados del siglo XVIII la economía política indicó dónde el gobierno debía buscar el principio de verdad de su propia práctica gubernamental: en el mercado.

Éste en tanto obedece a *mecanismos naturales* va a constituir el lugar de veridicción, de verificación y fal-

seamiento de las prácticas gubernamentales, va a discernir cuáles prácticas son correctas y cuáles erróneas, y en definitiva va a funcionar como principio de “autolimitación de la razón gubernamental”. Este tipo de racionalidad en el arte de gobernar es el que va a identificar al régimen de gobierno liberal.

Ahora bien, el neoliberalismo -criticando al Estado de Bienestar- realiza una reformulación de la tradicional acusación de “exceso de gobierno” o de “gobernar demasiado” que el liberalismo dirige contra las configuraciones gubernamentales anteriores (Foucault, 2007: 29).

El neoliberalismo invierte la relación entre el Estado y la economía tal como fue pensada bajo el modelo clásico. Mientras que para éste el mercado es una realidad cuasi-natural cuyas leyes deben ser respetadas y el Estado debe producir regulaciones que dejen operar aquellas naturales y necesarias del mercado, la escuela de Chicago sostiene que no es el Estado el que define y monitorea la libertad de mercado, sino que el mercado deviene el principio organizador y regulador que sustenta al Estado. Esta nueva configuración crítica desplaza la idea de que existe un principio externo que limita el ejercicio del poder, y coloca en su lugar el principio regulador del mercado que sirve de criterio de organización al Estado y a la sociedad (Lemke, 2001: 200).

- *Las tecnologías de gobierno*. Nos referimos a todas las formas socialmente organizadas de hacer cosas de acuerdo a rutinas identificables. Desde la perspectiva del gobierno, las ac-

ciones humanas no son objetos que se pueden disponer arbitrariamente para obtener los fines deseados; por ello las "posibles conductas", inducidas y nunca impuestas, se perciben como "recursos", fuerzas físicas, psíquicas y morales que pueden ser concentradas, combinadas con elementos materiales y técnicos, transportadas, distribuidas, maximizadas, en función de cierta estrategia (Dean, 1996, citado por Haidar, 2008).

Al interior de la literatura de la gubernamentalidad el concepto de tecnología es bastante amplio y -como advirtió Foucault- en el contexto del análisis del poder no puede restringirse a la noción de tecnología tal como se la emplea en las ciencias exactas. Más bien designa una "regularidad que organiza un modo de hacer u obrar orientándolo a un fin" (Castro, 2004: 305), y así "estudiar las prácticas como técnicas o tecnología consiste en situarlas en un campo que se define por la relación entre medios (tácticas) y fines (estrategia)" (Castro, 2004: 335).

En este trabajo en que buscamos examinar las tecnologías de gobierno bajo la hegemonía del régimen neoliberal entendemos a las mismas como al conjunto de componentes que procuran aumentar, intensificar y optimizar las capacidades, las aptitudes, el estado, de individuos y grupos. Esas tecnologías se caracterizan por constituir aquello sobre lo que se ejerce la autoridad en un asunto de *performance*.

Esto significa que la conducta de individuos o grupos resulta comparable y puede competir con la conducta de otros, es decir, se sujeta explícita o

implícitamente a estándares cuantitativos o cualitativos que permiten examinar y evaluar su rendimiento (Dean, 1996, citado por Haidar, 2008).

La premisa es lograr la calculabilidad de los distintos aspectos de la conducta y limitar aquello que se resiste a ser considerado desde la perspectiva del rendimiento, de modo tal de modelar la acción para que exprese sus aspectos gobernables, es decir, su *performance*.

En este trabajo nos referimos a los mecanismos a través de los cuales múltiples agencias actúan sobre las conductas de los sujetos para su gobierno: identificación, medición, normalización, formación, evaluación y certificación de competencias.

-Los *modos de subjetivación* en función de los cuales los individuos son impulsados a trabajar sobre ellos mismos, bajo ciertas formas de autoridad, en relación a ciertos discursos de verdad, en nombre de diversos valores y de acuerdo a diferentes técnicas, como las *prácticas de sí*. Toda actividad de gobierno reviste la pretensión de influir sobre la forma de ser de los sujetos, inducir la adopción de un determinado estilo de vida, activar ciertos procesos de identificación y no otros, por ello como dice Dean el gobierno es una actividad intensamente "moral" (Haidar, 2008).

En esta dirección Foucault en "*Verdad y subjetividad*" refiere a las *prácticas de sí* como "aquellas técnicas que permiten a los individuos efectuar un cierto número de operaciones en sus propios cuerpos, en sus almas, en sus pensamientos, en

sus conductas, y ello de un modo tal que los transforme a sí mismos, que los modifique, con el fin de alcanzar un cierto estado de perfección, o de felicidad, o de pureza, o de un poder sobrenatural, etc.” (Foucault, 1980, citado por Morey, 1996).

Esta noción de prácticas de sí se articula también con la idea de libertad. Siguiendo con la premisa del neoliberalismo de que no hay un principio externo que limite el ejercicio del poder, sino que la regulación se encuentra en el mismo mercado, se sigue que el principio que opera como límite de las prácticas gubernamentales no es la libertad natural, sino una libertad pergeñada a través de un conjunto de prácticas de sí que son inspiradas por diversas autoridades y cuya finalidad es inducir en los individuos racionales comportamientos empresariales y competitivos.

De esta forma, el sujeto libre que representaba un límite inviolable frente a las intervenciones gubernamentales, deviene un ser cuyo comportamiento puede ser manipulable y el correlato de una gubernamentalidad que cambia sistemáticamente las condiciones del entorno y confía en la “elección racional” de los individuos (Lemke, 2001: 200).

La reactivación del individuo auto-determinado viene a reemplazar la idea de ‘lo social’ como principio de auto-limitación del gobierno, de allí que el mecanismo central que sigue la crítica neoliberal al Estado de Bienestar sea el de la reforma cultural, entendida bajo la forma de una adopción de los valores y normas del mercado y de aquellas formas de conducta que se derivan de este principio de veridicción para todas las esferas.

De esta manera bajo el arte neoliberal de gobierno la subjetividad sufre también una serie de reelaboraciones en sus principales concepciones: *interés, elección racional, homo oeconomicus*.

Si para el liberalismo clásico los *intereses* eran los propósitos que los individuos económicos podían representarse a sí mismos y perseguir en el mercado, desde la perspectiva neoliberal, en cambio, los intereses no son algo que sucede a los individuos al perseguir el placer y evitar el dolor, sino que el interjuego de intereses requiere de la existencia de una serie de condiciones económicas, culturales e institucionales que son objeto de manipulación. Para la Escuela de Chicago es posible dirigir y predecir el comportamiento a través de una extensión indefinida de la racionalidad de mercado, y el individuo aprenderá que la libertad consiste en convertirse en empresario de uno mismo y en considerar todas las capacidades, talentos y habilidades innatas y adquiridas integrando un “capital humano”.

Asimismo se observa un desplazamiento en el concepto de *elección racional*. Mientras que desde la grilla del liberalismo clásico se trata de la respuesta racional de un actor económico al cálculo de sus propios intereses, bajo estas nuevas formas de racionalidad deviene una facultad humana fundamental que puede ser hecha calculable y manipulable a través de intervenciones en el ambiente y en aquellos espacios en la que se ejerce, lo que provoca que la “elección racional” deje de ser exclusivamente una cuestión de ‘racionalidad económica’ y

pase a ser también una cuestión de 'conductismo' (Dean, 1999, citado por Haidar 2008).

Finalmente, la noción del *homo oeconomicus* es redefinida en una dirección des-naturalizadora. Aunque la racionalidad del gobierno continúa atada a la acción racional de los individuos, dicha acción no emerge de ninguna concepción previa de la "naturaleza humana" sino que es un comportamiento artificialmente creado.

Crear la conducta libre implica incrementar el nivel de intervención de las prácticas gubernamentales sobre el auto-gobierno. Ya no se trata de reforzar o suplementar prácticas de libertad que se consideran consustanciales al individuo sino de "incentivar" -en el caso de individuos que tiendan hacia conductas empresariales y competitivas- o "implantar" -en la hipótesis de individuos que carezcan de ellas o, peor aún tengan internalizado un comportamiento Estado-dependiente- prácticas de sí acordes a la nueva subjetividad. De lo que se trata es de constituir individuos autónomos, que conduzcan sus vidas como 'dueños de sí mismos' y ciudadanos activos, responsables, competitivos, a través una variedad de tecnologías.

En este trabajo vamos a enfocarnos particularmente en las tecnologías de certificación de competencias que implican ciertas formas de acción e intervención sobre los sujetos en rela-

ción a ciertos discursos de verdad. Al mismo tiempo buscaremos evidenciar la intervención de distintos agentes de gobierno, asumiendo que el neoliberalismo se funda no sólo en el auto-gobierno de los sujetos sino en una economización de la conducción estatal que requiere al mismo tiempo de la pluralización de los agentes y modalidades de gobierno.

Con este objetivo y para poder abordar nuestro caso de estudio, en primer lugar haremos una breve reseña acerca de la caracterización del sector de la construcción en Argentina según el discurso experto, para luego avanzar en la descripción e interpretación de un conjunto heterogéneo y multiforme de herramientas, métodos y mecanismos que conforman las tecnologías de certificación de competencias en dicho sector.

### **1. Caracterización del sector de la construcción argentina según el discurso experto<sup>3</sup>**

Según el análisis experto, la industria de la construcción en Argentina se desarrolló durante el período sustitutivo de importaciones en un mercado cautivo, donde el nivel de inversiones con importante participación del Estado en la construcción de viviendas y obras de infraestructura condicionó el surgimiento de un tipo de empresa peculiar que ha funcionado como contratista del Estado, sin un mercado de capitales propio, con una

3 Son "*expertos*" aquellos individuos que dominan un saber especializado y poseen entrenamiento académico (Neiburg y Plotkin, 2004).

visión cortoplacista y una rentabilidad apoyada en el alto margen de ganancias y la baja composición orgánica del capital más que en el alto volumen de producción y la productividad (Panaia, 2004).

Este discurso señala que cuando el proceso de industrialización comenzó a agotarse en los '70 y '80 el sector no habría entrado en recesión por la realización de grandes obras públicas, pero ya aparecía la existencia de "bloqueos a la modernización" por el peso y el tipo de política estatal, la coexistencia de distintos tipos de gestión organizativa y de tecnología de producción y de procesos que funcionan como barreras.

En esta línea la tesis de los expertos que vamos a examinar sería la siguiente:

"La crisis en toda la rama puede definirse por un bloqueo de su modernización -no se ha completado el proceso de racionalización de la industria-, que tiene su origen en un mercado predominantemente cautivo, donde el peso de las inversiones estuvo centrado hasta la crisis en las políticas públicas; al fracaso de los mecanismos de control social de la organización productiva, que acentuó el uso intensivo de la mano de obra y al estrangulamiento financiero provocado por la falta de crédito a largo plazo, que les permitiera modificar en forma rentable su parque tecnológico" (Panaina, 2004:40).

También habría contribuido la existencia de bloqueos ideológicos o patrones culturales paternalistas en las relaciones laborales y en la incorporación de nuevas tecnologías informáticas (Panaia, 2004: 40). Estos bloqueos llevarían a un "proceso incon-

cluso", puesto que estaría cada vez más retrasado respecto del proceso que debería lograrse para reestructurar el sector.

En los '90 se habría producido más un ajuste del sector que una reestructuración, lo que se debería -siguiendo este discurso- a que existe un exceso de mano de obra que carece de las calificaciones más adecuadas y es poco competitiva.

Así la fuerza de trabajo entra en escena como co-responsable del retraso del sector y la incompletitud del proceso de industrialización, conjuntamente con la clase capitalista, la organización sindical del sector y el Estado que no habrían efectuado ninguna inversión en la capacitación necesaria para que los trabajadores devinieran agentes competitivos.

Aparece entonces la noción vedete del gobierno neoliberal, la "*competitividad*" como atributo cuantificable que deben portar los sujetos (en este caso los trabajadores, pero también los empresarios), a fin de asegurar las condiciones de reproducción del mercado.

El otro aspecto que se señala es que esa mano de obra inadecuadamente calificada y poco competitiva es excesiva. Frente a este problema los expertos señalan: "las reservas de la productividad deben estar localizadas principalmente en la gestión de las interfases, las políticas de gestión de la mano de obra y de la organización del trabajo en obra" (Du Tertre, 1990, citado por Panaia, 2004: 20).

En esta dirección el diagnóstico es que como en el sector de la construcción la producción se realiza por "pro-

yecto” con una concepción secuencial, existe una “especialización de profesionales” de acuerdo a las fases o funciones. Frente a esta especialización propia de una concepción disociada del proceso constructivo, resultaría central promover la gestión de interfaces e imponer la noción de “equipo de trabajo”, donde “la autonomía y la responsabilización por los resultados es un rasgo central de los equipos que ejecutan los diversos procesos de trabajo” (Catalano, 2000: 9).<sup>4</sup>

Traemos aquí por primera vez dos conceptos que serán centrales para pensar las competencias, “autonomía” y “responsabilización”, atributos éticos del sujeto que como tales constituyen un instrumento para su gobierno.

La gubernamentalidad neoliberal re-caracteriza la libertad personal como autonomía, entendida como la capacidad de determinar el curso de la propia existencia a través de elecciones y de realizar los deseos y el potencial individual por medio de emprendimientos propios (Rose, 1999). A su vez, la responsabilización implica el cálculo de las consecuencias de las acciones -de modo independiente y activo- a fin de alcanzar el objetivo propuesto.

Por otra parte, según advierte el discurso experto (Du Tertre, 1990) se precisa gestionar la mano de obra con

políticas de estabilidad y “fidelización” de los trabajadores.

La fidelización constituye una estrategia empresarial extendida en los últimos tiempos, tendiente a conformar nuevos patrones de influencia y de legitimidad que permitan que los trabajadores hagan propios los objetivos y valores de la empresa sin experimentar coerción y así poder reproducir las condiciones para extraer la plusvalía sin excesivas dificultades (Montes Cató y Pierbattisti, 2007). Esta estrategia permite el aprendizaje en el lugar del trabajo de una serie de saberes que nutren de contenidos al operador conceptual y de gobierno que constituye nuestro objeto de estudio: *la competencia*.

Por el momento digamos que la noción de competencias remite a la configuración del conocimiento como “destreza” y a su aplicación a la resolución de problemas. Para la gestión de la mano de obra son fundamentales las competencias que implican la “destreza” de adaptarse, resolver y hacer frente a situaciones variadas e imponderables (como el mal tiempo), de modo tal de poder disponer de los trabajadores y darles “movilidad” dentro de la empresa.

Por último, desde el discurso experto (Du Tertre, 1990) se plantea que la organización del trabajo en obra

4 Esta propuesta surge del informe sobre “Familias profesionales y calificaciones clave en la construcción civil” realizado para diseñar perfiles y currículos de formación técnico-profesional (en el marco de un convenio celebrado entre el Instituto Nacional de Educación Tecnológica, la CAC y la UOCRA, bajo la dirección de Catalano, en el año 2000).

precisa de la integración funcional, la flexibilidad y el trabajo en equipo.

Tal como ocurre en el plano individual, los grupos también deben propender a la acción, pero sabiendo que “si bien la receta apela al colectivo, la argamasa que mantiene unidos a esos individuos es el ‘interés’. La agregación de trabajadores no está articulada por la lucha contra la clase capitalista, sino que responde a una finalidad pragmática: la asociación voluntaria con otros individuos igualmente ‘activos’, aumenta las posibilidades para la acción” (Haidar, 2008).

La industria de la construcción se viene desarrollando sobre la base de trabajadores de oficio con autonomía. En el nuevo régimen la autonomía es un atributo valorado, pero la lógica de oficio debe ser superada dado que hoy, pensando en la noción de proyecto integrado, el dominio de las técnicas sería insuficiente. Por ello la nueva política de gestión de la organización del trabajo exige la formación de trabajadores polifuncionales que integren equipos de trabajo autónomos, para alcanzar así mayores niveles de competitividad y productividad.

En esta dirección, la revisión y redefinición de competencias requeridas por la corporación empresaria para los perfiles de “figuras profesionales” va a ser una primera pieza exhaustivamente tallada por los actores del sector, dentro de un proceso más amplio y complejo que incluye el reconocimiento institucional de las mismas, la formación, la evaluación y certificación.

## **2. El concepto de competencias y su uso en el sector de la construcción**

En América Latina la noción de competencias laborales y de certificación fue introducida en la década de los noventa por los organismos internacionales, especialmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), desde donde se ha desarrollado el sustento teórico y metodológico difundido en la región. Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial (BM) y en menor medida la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) han sido los organismos de financiamiento más importantes de esas experiencias (Riquelme y Herger, 2007).

Son numerosos los documentos producidos en Argentina que contienen una definición explícita o implícita sobre competencias. Una muy utilizada en la siguiente:

“Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico. En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales” (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2009).

En esta definición se integran los dos grandes enfoques posibles sobre competencias: a) como capacidad -a través de la aplicación del saber en tanto "destreza" (el llamado "know-how")- de resolver problemas concretos, y b) como un conjunto de atributos personales que refieren tanto al plano de lo cognitivo como de lo moral.

Sobre esta base se desarrolló la investigación sobre los tipos de competencias que deben reunir las distintas "figuras profesionales" en el sector de la construcción: a) competencias básicas y de fundamento; b) competencias transversales; c) competencias técnicas específicas (Catalano, 2000).

Las *competencias básicas* y de fundamento serían las proporcionadas por la "*escolaridad general comprensiva*": comunicación, pensamiento racional, creatividad, gestión, responsabilización, sociabilidad, establecimiento de consensos, confiabilidad.

Las *competencias transversales* actuarían como "dispositivos intelectuales y actitudinales de encuadre de las situaciones problemáticas". Son "capacidades desarrolladas por los individuos en tanto ciudadanos y trabajadores, es decir, que son estrategias cognitivas y resolutivas que por su naturaleza pueden ser aplicadas en diversos campos de la vida social y laboral". Algunas de estas capacidades son: proactividad / iniciativa, adaptabilidad a diferentes contextos productivos/ocupacio-

nales, construcción fundamentada de decisiones, disposición al auto-control, cooperación, disposición a la enseñanza y disposición al aprendizaje.

Estas capacidades se encuentran en el corazón del neoliberalismo que postula la reducción de las prácticas estatales a su mínima expresión y la preferencia por el auto-gobierno de los sujetos, a través de la promoción de la autonomía, la elección, el descubrimiento de la propia identidad y el autocontrol de una serie de conductas opuestas a la buena vida social, escolar y laboral.

La vocación por el "cultivo" del auto-control, el cálculo, la previsión individual, los hábitos de salud y seguridad, se asientan sobre una concepción moral que presenta al trabajador como una criatura impulsiva, pasional y deseante, atravesada por impulsos y propensa al gasto (de energía corporal, de dinero). De esta manera, el trabajador aparece como un sujeto dividido: por una parte, una criatura deseante, impulsiva, movida por pulsiones irreflexivas; por la otra, un ser racional, capaz de identificar riesgos y controlarlos. En esta concepción, el auto-control contribuiría a los objetivos funcionales de la "*biopolítica*"<sup>5</sup>: controlar los instintos para optimizar las fuerzas vitales de los trabajadores y así aumentar la ganancia capitalista. Y, a la inversa, el control de los ins-

5 La biopolítica para Foucault designa el conjunto de saberes y técnicas a través de los cuales se interviene sobre los procesos biológicos que atraviesan a las poblaciones con la finalidad de conservar y optimizar las fuerzas vitales.

tintos haría posible la afirmación de la autonomía (Haidar, 2008).

El trabajador debe además estar dispuesto a enseñar y a aprender. El modelo de competencias que se emplaça en el gobierno neoliberal supone pedagogías que jerarquizan el autoconocimiento y el conocimiento basado en la experiencia. Esa experiencia que forma parte del *saber obrero* debe estar a disposición de los empleadores y de los compañeros de trabajo, y servir de insumo para la “normalización” y definición de “figuras profesionales”, “perfiles” y “competencias” que harán parte de la formación.

Los trabajadores sobre los que se ejerce este “*poder epistemológico*” en un juego de poder/saber van a ser el lugar de donde se extrae el saber que ellos mismos forman y que será retranscrito y acumulado según nuevas normas (de competencias), y van a ser objetos de un saber que permitirá a su vez nuevas formas de control (Foucault, 2000).

Finalmente, las *competencias técnico-profesionales específicas* se refieren a aquellos saberes que permiten

“resolver los requerimientos técnicos característicos de la ocupación: gestionar y controlar los incidentes y variaciones, coordinar diferentes operaciones y adaptar eficientemente los conocimientos tecnológicos a

las diferentes situaciones que plantea el contexto”.

Estas competencias técnicas tratan sobre el dominio de: procesos tecnológicos y de trabajo; tecnologías, métodos, procedimientos, normas; metodologías de prevención y de seguridad en el trabajo; metodologías de calidad y procesos de mejora continua en el ámbito específico.

Este grupo de competencias atienden a la zona cognitiva sobre la que se busca actuar, a las habilidades y destrezas específicas que se deben poner en juego para resolver una situación concreta de trabajo (haciendo intervenir al mismo tiempo aquellas capacidades vinculadas con la adaptabilidad, la coordinación, etc.).

Como mencionamos anteriormente, la certificación de competencias constituye un eslabón dentro de un proceso más amplio que implica la identificación/normalización y la formación de los trabajadores.

Por un lado, la normalización de las competencias, esto es, la padronización de las mismas en “normas”, se llevó a cabo tras haber sido identificadas y consensuadas por el sector. Esas normas se registraron en las agencias del MTEySS (UTeCC y REGICE) que participan en esta amplia alianza de gobierno de las conductas de los trabajadores.<sup>6</sup>

6 En el año 2001 se creó el “Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales” en Argentina, del cual participaban varios organismos: el MTEySS hacía las veces de organismo veedor; el CINTERFOR (dependiente de la OIT) realizaba la asistencia técnica y el Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) otorgaba los préstamos no reembolsables. Para más información:

La intervención sobre el "*homo laborans*", sea a través de prácticas de concientización, sensibilización o capacitación, presupone ciertas "normas de competencia" que operan como instrumentos rectores, "brújulas" del gobierno. Como están pensadas para gobernar procesos productivos, las normas de competencia no se formulan bajo la forma de un conjunto de prescripciones o canon teórico, sino como repertorios de "buenas prácticas" o estándares. Esas normas sirven como criterios para el reconocimiento y la evaluación permanente de las competencias en instancias de "certificación" (Haidar, 2009).

Por otro lado, con respecto a la formación, si bien existen perfiles de formación profesional, bases curriculares y módulos aprobados por las agencias estatales educativas que también intervienen en el gobierno de las conduc-

tas de los trabajadores (CFCyE, INET y CONE-T)<sup>7</sup>, y que los mismos fueron diseñados teniendo en cuenta las competencias requeridas para las distintas figuras profesionales, la formación que se da dentro del PNCT no se basa en el enfoque de competencias, tal como funcionaría en un esquema perfecto de "modelo de competencias" (esto es: identificación de competencias y elaboración de normas; formación en competencias y evaluación de las mismas), puesto que para ello -según afirman desde la Fundación- se requiere de tutores con esa formación (más adelante nos referiremos a la noción de "tutor").

Este proceso se está probando "bajo monitoreo continuo" en dos centros de formación de la UOCRA, con el apoyo de la tercera agencia del MTEySS que participa en esta tecnología de gobierno, la UEMAT.<sup>8</sup>

<http://www.trabajo.gob.ar/competencialaboral/index.htm> (en caché), fecha de consulta: 15/10/2009.

Desde el año 2004 el Programa va transfiriendo los desarrollos conceptuales, metodológicos y técnicos al MTEySS para establecer las bases de un "*Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales*", del cual el Ministerio va a ser el "organismo rector". Se crea entonces la Dirección de Fortalecimiento Institucional que va a estar a cargo de la implementación del "*Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional*". Para ello cuenta con tres unidades funcionales: la Unidad Técnica de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT); la Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTeCC) y el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE). Para más información: <http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/>, fecha de consulta: 15/10/2009.

7 Por medio de la resolución N° 188/02 del Consejo Federal de Cultura y Educación (CFCyE) se aprobaron 18 perfiles de formación profesional (con bases curriculares y módulos), previamente consensuados entre los actores del sector, con el aval del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y el Consejo Nacional de Educación y Trabajo (CONE-T).

8 En esta lógica, la formación se realiza en aulas que simulan el ambiente laboral, los alumnos son organizados como si se encontraran en una situación de trabajo

En esta modalidad pedagógica el “destinatario” no se concibe como un receptor pasivo de conocimiento experto provisto por agentes externos al campo. Por el contrario, uno de los objetivos es que los trabajadores desarrollen competencias para “planificar” y “actuar” en sus respectivos ambientes de trabajo, acorde a un perfil “proactivo”. Por ello se implementan técnicas que, como los métodos de resolución de problemas, permitan a los trabajadores articular la realidad de su medio ambiente de trabajo bajo una forma maleable, susceptible de planificación y acción (Haidar, 2009).

### **3. La certificación de competencias en la construcción**

El único organismo certificador para la industria de la construcción reconocido por el MTEySS es el IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción). El mismo fue creado en 1996 a partir de un acuerdo paritario entre la UOCRA, la CAC y la UAC (Unión Argentina de la Construcción).

El IERIC define la certificación de competencias como

“el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador efectua-

do mediante un mecanismo eficaz y transparente de evaluación de sus competencias laborales en relación con una norma, sin estar sujeto, forzosamente, a la culminación de un proceso educativo” (IERIC, 2009).

En primer lugar esta definición entiende que la certificación es un “reconocimiento” al trabajador, lo cual entraña la movilización de una zona emotiva del sujeto que se pretende gobernar.

En segundo lugar lo que se reconoce es la capacidad laboral demostrada. Como vimos, la noción de competencias supone poner en juego capacidades en situaciones concretas. Dichas competencias están padronizadas en “normas” que contienen los estándares que se deben alcanzar, delimitando claramente un cerco de acción y control. La instancia que une o separa al trabajador de la norma, y que constituye el corazón de la tecnología de certificación, es la evaluación, puesto que ella opera un mecanismo de inclusión/exclusión al definir si un trabajador es o no es competente.

En palabras del IERIC, evaluar significa emitir juicio, controlar y validar competencias, de donde inferimos que constituye una tecnología de gobierno que contempla operaciones de calificación, clasificación, castigo, normalización y disciplinamiento.

y deben resolver problemas concretos (como trazar un circuito con caños en una pared ya construida para dicha tarea, lo cual supone poner en juego competencias “técnico-profesionales específicas”) respetando una serie de parámetros (seguridad, higiene, orden de las herramientas de trabajo, desarrollo de habilidades sociales, cuidado del otro y de su persona, etc., con lo cual se pondrían en juego competencias “básicas” y “transversales”).

La evaluación es entendida como un proceso que implica una compleja secuencia de pasos para llegar a destino: 1) presentación del candidato al IERIC; 2) asesoramiento; 3) prediagnóstico; 4) análisis de resultados; 5) designación del centro evaluador; 6) asignación del evaluador; 7) realización prueba ocupacional; 8) resultado prueba ocupacional; 9) informe técnico; 10) registro y emisión certificado (IERIC, 2009).

El trabajador puede llegar al IERIC por iniciativa propia o porque lo propone la empresa que lo emplea o la UOCRA. Cuando el “candidato” se presenta es atendido por un “tutor” que asesora al “aspirante” sobre el rol a evaluar, los criterios y procedimientos de evaluación y le ofrece la posibilidad de evaluarse o no; realiza una entrevista sociolaboral sobre los saberes que el trabajador posee y hace un prediagnóstico que es analizado y en caso de evidenciar que el trabajador irá al fracaso en la prueba ocupacional, es derivado a la institución sectorial responsable de la formación para después volver y realizar la prueba.

Las tecnologías de gobierno son múltiples: pedagógicas, de examen y pastorales. La figura del tutor/pastor/experto promueve el auto-conocimiento, el vínculo del sujeto consigo mismo, señalándole cuáles son las capacidades que debería tener, que no

tiene y que por lo tanto debe cultivar, acorde a parámetros de competitividad predefinidos (a la vez que señala cuáles hábitos o actitudes debe desterrar como la falta de cuidado de sí y del otro, el desorden). De la mano del tutor opera un proceso de subjetivación y se ponen a disposición de los trabajadores tecnologías pedagógicas para modelar sus actitudes y conductas conforme a la subjetividad que el gobierno neoliberal quiere conformar.<sup>9</sup>

Cuando el aspirante supera el prediagnóstico realizado por el tutor, se le asigna un lugar de evaluación y un evaluador (generalmente en obra) que debe seguir los criterios contenidos en las normas previamente definidas y validadas.

Es preciso aclarar que si bien en esta instancia evaluadora la técnica del examen se hace más nítida en tanto se visibilizan las operaciones de calificar, clasificar y castigar, entendemos -desde la grilla foucaultiana- que estas operaciones de examen están en juego permanentemente en la “mirada normalizadora”, en la “vigilancia”, que a su vez entraña la constitución de un saber sobre los individuos que son vigilados, lo cual se evidencia en la identificación y normalización de las competencias. De lo que se trata es de verificar si un individuo se conduce o no como debe de acuerdo a si se ali-

9 Entendemos que la idea de “tutor” está ligada al poder pastoral judeo-cristiano que Foucault (en Seguridad, Territorio, Población) examina en su doble dimensión totalizante (relacionada a la biopolítica) e individualizante (relacionada con la anatomopolítica) que se orienta al gobierno de las conductas.

nea o no con las normas: “Este nuevo saber se organiza alrededor de la norma, establece qué es normal y qué no lo es, qué cosa es incorrecta y qué otra cosa es correcta, qué se debe o no hacer” (Foucault, 2000: 99).

Si el trabajador se conduce de acuerdo a la norma va a ser evaluado positivamente y certificado, sin necesidad de haber terminado un proceso educativo formal. El sistema educativo no forma -aún- en competencias sino que -según señala el jefe del Departamento de Certificaciones del IERIC- las mismas “se desarrollan en situación de trabajo” y “necesitan capacidades que son intrínsecas a las personas”.

Aquí el argumento se emplaza en la concepción neoliberal de movilizar acciones basadas en la autonomía y la auto-organización de los individuos para gestionar por sí mismos sus problemas, jerarquizando el auto-conocimiento y el conocimiento basado en la experiencia. Y se emplaza además en la teoría del “*capital humano*” que atraviesa el tránsito del liberalismo al neoliberalismo. Esta teoría si bien reconoce que el capital humano se constituye a partir de una confluencia entre factores innatos y otros adquiridos, se detiene en el estudio de lo adquirido para poder hacer “inversiones educativas” (Foucault, 2004). Bajo este supuesto se sigue que habría que conocer las capacidades e invertir en su desarrollo en tanto poseen una “utilidad económica”: el aumento de la ganancia.

De acuerdo con esta concepción del trabajo como capital-competencia, por primera vez en el análisis económico el trabajador deja de ser un objeto de

oferta y demanda bajo la forma de fuerza de trabajo, para pasar a ser un “*sujeto económico activo*”, un “*homo oeconomicus empresario de sí mismo*”, un gestor racional y estratégico de los recursos de los que dispone (Foucault, 2004).

El propósito de la estrategia es alinear las acciones de los trabajadores en relación a sí mismos, sus compañeros, sus empleadores, de forma tal que por propia elección se vuelvan más competitivos y productivos. El *homo oeconomicus empresario de sí mismo* debe auto-controlarse, auto-gobernarse, cuidarse a sí mismo y además alinear este comportamiento con sus compañeros y sus superiores, con una actitud de cooperación e involucramiento que lo lleven a manifestar signos de “internalización” de una serie de normas, por ejemplo de seguridad e higiene.

Por ello, si -por ejemplo- un “instalador eléctrico” selecciona el tipo de cable correspondiente; prepara el fondo de la zanja según el tipo de tendido; realiza el tendido de los cables según lo indicado en el plano de instalaciones pertinentes, con criterios de calidad y economía, etc.; pero lo hace “en ojotas” o “borracho” (según graficara el jefe del Departamento de certificaciones del IERIC), ese trabajador no es competente.

Esta tecnología entraña aquella concepción del trabajador como un sujeto escindido, en parte una criatura impulsiva, movida por pulsiones irreflexivas, y en parte un ser racional, capaz de identificar riesgos y controlarlos. Este último aspecto es el que hay que cultivar. Por eso si bien el tra-

bajador que tiende cables en ojotas no va a ser calificado como competente, será derivado a un centro de formación para que luego realice una vez más la prueba, esta vez del "módulo compensatorio" que debe recuperar para obtener el certificado de competencia que habrá de revalidar periódicamente.

Así se cierra el proceso del "modelo de competencias": identificación/normalización; formación; evaluación/certificación.

De acuerdo al IERIC (en línea con los discursos de CINTERFOR/OIT y del MTEySS) son numerosos los beneficios que traería la certificación de competencias para la persona que la alcanzó y para la empresa (material de divulgación del IERIC; presentación en powerpoint s/f).

Para los trabajadores certificados un primer beneficio se expresa de la siguiente manera: "Es un reconocimiento público de su experiencia laboral"; "da la posibilidad de demostrar su idoneidad por presentación de certificado de competencias"; "aporta a la mejora de la dignidad"; "aumenta su autovaloración, generando mayor compromiso y proactividad".

Este grupo de discursos muestran que la certificación funciona como una tecnología moral que interviene movilizándolo zonas emotivas y modelando desde ese punto las disposiciones y emociones del trabajador respecto de su trabajo, sus compañeros, la empresa, el sector, la sociedad, y que lo impulsa a someterse al proceso de evaluación, bajo ciertas formas de autoridad, en nombre de un conjunto de valores vinculados con el conocimiento y

la dignidad. Trabajadores emocionados por el reconocimiento son trabajadores más productivos. Al mismo tiempo, el beneficio de aumentar la autovaloración del trabajador responde a un objetivo estratégico añadido al gobierno, generar mayor compromiso y proactividad, alinear las actitudes y conductas del mismo con la corporación empresaria.

El segundo beneficio de la certificación para los trabajadores tiene que ver con "mejorar las oportunidades de empleo"; "aportar a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores de la industria".

La tecnología construye subjetividad y uno de los aspectos del sujeto que se busca modelar es la internalización de la idea de que tener o no tener empleo depende de las técnicas de sí, entre las cuales se encuentra la formación y el sometimiento a la evaluación para obtener un certificado que lo normalice y transforme en sujeto empleable.

En línea con la mejora de la empleabilidad, el tercer beneficio que se apunta para los trabajadores es "identificar la brecha entre lo demostrado en la evaluación y los estándares definidos y demandados por el sector"; "mejorar su inversión en capacitación".

El trabajador que fracase en la prueba va a advertir que no responde a los parámetros de la normalidad y en ese autoconocimiento se va a ver obligado a invertir en el desarrollo de sus capacidades para convertirse en "competente". Pero la brecha es una evidencia no sólo para el trabajador, sino para todos los actores del sector,

incluidos los empresarios, principales interesados en invertir en capital. La concepción de “capital humano” reemplaza a la de “fuerza de trabajo”, antaño objeto del circuito oferta-demanda, y desde esta nueva óptica el trabajador es un sujeto económico activo con capacidades que hay que conocer y desarrollar por la utilidad económica que revisten.

Para la empresa los beneficios apuntados por el IERIC son múltiples. Uno de ellos se refiere a la selección: “Organiza, agiliza y facilita el proceso de toma de personal cuyas habilidades ya han sido demostradas”; “mejora la gestión de los RRHH en cuanto a selección, remuneración, planificación”.

Ésta sería la contraparte del beneficio de “mejorar la empleabilidad” de los trabajadores. En la práctica significa que el empleador tiene la garantía de que contrata a los “trabajadores competentes” y no a los incompetentes, y que -según nos explica el jefe del Departamento de certificaciones- “se ahorra el período de prueba”.

La agilización del proceso de selección de personal es importante porque en la producción capitalista el valor está dado por el tiempo de trabajo acumulado. El tiempo muerto o improductivo significa pérdida de valor y de ganancia.

Como un segundo beneficio destacado por el IERIC para la empresa, encontramos un conjunto referido a la reducción de costos y aumento de ganancias: “Aporta a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas de la industria”; “mejora los costos empresariales en función de un recur-

so humano calificado y certificado”; “reduce los costos de las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) en función de la certificación de trabajadores y la disminución de incidentes durante los procesos de trabajo”.

En este caso los objetivos estratégicos de la tecnología de certificación son menos esquivos. No se presenta a la formación y certificación de los trabajadores como un bien natural para los trabajadores, sino como medio para aumentar la productividad y la competitividad.

Por último, un conjunto de beneficios empresariales de la certificación se vinculan con la “calidad”: “Mejora las condiciones para acceder a niveles crecientes en los procesos de certificación de calidad (por ejemplo ISO 9000, 9001)”; “fortalece las políticas de calidad y los procesos de mejora continua”.

El IERIC pone el énfasis en que “las políticas de certificación están directamente relacionadas con las exigencias que plantean determinados mercados”, y que en este marco “la calidad no se puede dar si el personal no es competente, la competencia del trabajador es evaluable y la base fundamental para la calidad y la competencia es la capacitación” (IERIC, s/f).

La normalización y certificación constituyen tecnologías de gobierno que actúan en una red con múltiples núcleos. Deben estar certificados los trabajadores, los centros de formación profesional, las empresas y los mismos organismos certificadores, en orden al principio regulador del mercado -que sirve como criterio de organización al Estado y a la sociedad- uti-

lizando en este caso la retórica de la calidad total.

El concepto de *calidad* en educación bajo la hegemonía del régimen de gobierno neoliberal responde a una concepción gerencial que activa mecanismos de control, regulación y gobierno. El *ethos* de la calidad total va a producir el tipo de individuo económico que presupone el modelo de mercado (Tadeu da Silva, 1997). Ese individuo va a ser un individuo racional con comportamientos empresariales y competitivos.

### Conclusiones

El jefe del Departamento de certificaciones del IERIC lamenta que

“el término ‘*competencias*’ tiene un buen uso y mala propaganda. Buen uso el que le damos nosotros, mala propaganda porque como se empezó a hablar de competencias en los ‘90, con el menemismo, quedó teñido de un tinte neoliberal”.

Repensar el concepto “*neoliberalismo*” puede ser un buen punto de partida para dar un sentido a lo aquí expuesto. Desde la grilla que escogimos para realizar nuestro trabajo, neoliberalismo no es una “ideología” entendida -peyorativamente por Foucault desde su lectura de algunos “análisis marxistas tradicionales”- como mero reflejo superestructural de la estructura social, sino que existe una conexión estratégica entre las transformaciones del modo de producción y las transformaciones en el régimen de gubernamentalidad.

El supuesto del que partimos es que el sistema capitalista penetra profundamente en nuestra existencia

y que -como expresa Foucault en *La verdad y las formas jurídicas*- no hay plus-ganancia sin sub-poder. En esta investigación -retomando los estudios posteriores del mismo Foucault- decidimos abordar el estudio de ese sub-poder expresado en la complejidad del gobierno de los trabajadores de la construcción en sus varias dimensiones y sus múltiples actores.

En la primera parte de este trabajo encontramos una serie de discursos expertos que realizan una caracterización del sector de la construcción, en la que señalan sus falencias principales y las vías para superarlas, revelando el objetivo económico que se pretende alcanzar: aumentar la rentabilidad y productividad.

En la década de los ‘90, en un contexto en que la mirada hegemónica entendía que se estaban produciendo una serie de cambios profundos en materia de avance tecnológico, reestructuración organizacional y reconversión productiva que afectaban el mundo de las relaciones laborales, el discurso imperante en el sector de la construcción era que frente a un nuevo modelo de organización del trabajo había que reconvertirse.

Atendiendo a las características del sector (baja tecnificación y uso intensivo de la mano de obra) se planteó que la reconversión exigía la intervención sobre el *factor trabajo* a través de la implementación de una serie de políticas empresariales -gestión de interfases; gestión de la mano de obra; gestión de la organización del trabajo en obra- con el fin económico de aumentar la ganancia.

En este diáfano discurso se evidencia que las tecnologías de certificación (de normalización y de formación) de competencias responden al objetivo estratégico de aumentar la tasa de plusvalía/ plusganancia.

Como mencionamos antes, desde la grilla que seguimos la condición de posibilidad de la plus-ganancia es el sub-poder. En esta dirección en la segunda parte de este trabajo encontramos que en conexión estratégica con aquel fin económico, la certificación de competencias constituye una tecnología de gobierno neoliberal que busca alinear las acciones (comportamientos, actitudes, emociones, etc.) de los trabajadores en relación a sí mismos, sus compañeros, los empleadores, la sociedad, para asegurar el funcionamiento de los procesos de mercado. Esta tecnología está asociada con la pretensión normativa de reducir las prácticas estatales a su mínima expresión, la preferencia por la auto-regulación por medio del mercado y con el auto-gobierno de las personas, a través de la promoción de la autonomía, la elección y el descubrimiento de la propia identidad.

En este orden el primer paso ha sido delimitar y calcular aquellos aspectos sobre los que se quiere gobernar. Para eso los expertos junto con los actores del sector emprendieron el trabajo de objetivar y medir datos que permitan identificar las *competencias* en la industria de la construcción, desmembrando el obsoleto concepto de “oficio”.

Definido como un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas para resolver problemas concretos, el concepto de competencias enraíza

efectivamente dentro de lo que es una *tecnología de gobierno*, que a través de sus componentes -la normalización, formación y certificación- procura aumentar, intensificar y optimizar aquel conjunto. Estos componentes suponen dos grandes zonas de la acción / del sujeto, una zona cognitiva (las habilidades y destrezas) y otra moral o emotiva (las actitudes y motivaciones). A su vez diferentes tipos de competencias (básicas y de fundamento; transversales; técnico-profesionales) intervienen sobre estas diferentes zonas.

Advertimos que la certificación viene a ser dentro del circuito del modelo de competencias -identificación/normalización; formación; evaluación/certificación- la instancia crucial que califica, clasifica, castiga, disciplina y normaliza como ninguna otra, en tanto que distribuye los cuerpos en dos grupos: *el de los competentes o normales que se ajustan a la norma, y el de los incompetentes o anormales que son incapaces de hacerlo.*

No obstante, esta tecnología “brinda oportunidades” ya que “gracias” a la misma el trabajador puede profundizar en el conocimiento de sí, y como no hay nada mejor que conocer para gobernar adecuadamente, eso le permitirá evidenciar cuáles son sus fallencias, para formarse y hacer un nuevo intento.

Esto es posible porque desde la concepción neoliberal del “capital humano”, si bien el trabajador es un sujeto económico activo con capacidades que son naturales o innatas, también posee otras que son adquiridas, y lo más “auspicioso” es que ambas pueden conocer-

se y desarrollarse puesto que el trabajador constituye una "idoneidad-máquina" en la que hay que invertir para producir ingresos (Foucault, 2007).

En este orden, la capacitación y la certificación es una tarea del trabajador, y también del empleador, del sindicato, de la cámara empresarial, del IERIC, de los ministerios de educación y trabajo sobre ese trabajador. Se trata de tecnologías morales, de gobierno y autogobierno, de control y autocontrol, de regulación y autorregulación.

Advertimos entonces que en las tecnologías de gobierno intervienen distintos actores que conforman una alianza -organizaciones sindical y empresarial del sector; agencias estatales y de la sociedad civil; expertos (consultores de la academia)- puesto que si bien el estilo neoliberal se funda en el auto-gobierno de los sujetos de la sociedad y concomitantemente en la economización de la conducción estatal, requiere también de la pluralización de los agentes y modalidades de gobierno.

Desde esta mirada el trabajador constituye un sujeto autónomo que puede y debe controlarse y cuidarse a sí-mismo, controlar y cuidar a sus compañeros, y advertir a sus superiores sobre posibles faltas -por ejemplo- de condiciones de seguridad. Antes -cronológica y lógicamente- un conjunto de agencias determinaron las "buenas prácticas"; las actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos esperables; los modos de cultivarlas; los parámetros de acción y emoción; los espacios y tiempos para su desenvolvimiento; las consecuencias de transgredir esos parámetros; etc.

Y lo hicieron fuertemente articuladas en una alianza de gobierno en la que intervinieron una serie de organizaciones internacionales (CINTERFOR/OIT, FOMIN/BID, BM) que financiaron y realizaron estudios, funcionando como grandes usinas de pensamiento o think-tanks, que son material de consulta excluyente de los actores locales.

Entre estos actores locales que co-gobiernan encontramos a los expertos, que teniendo como referencia la documentación de CINTERFOR/OIT se ocuparon de caracterizar a la industria de la construcción, diagnosticar sus problemas y sugerir soluciones, y de prescribir fuertes parámetros normalizadores (identificación y clasificación de competencias, elaboración de perfiles profesionales y currículas formativas, etc.).

Intervienen además en las tecnologías de gobierno una cantidad de agencias estatales (MTEySS y Departamento de Empleo; Ministerio de Educación y CONET, INET, CFCyE), ocupándose de formalizar y convalidar legalmente las producciones de actores privados. Aprueban perfiles y currículos; validan y registran normas de competencia, trabajadores certificados, etc., acompañando activamente los procesos de normalización y disciplinamiento de los sujetos. Por lo tanto si bien podemos decir que se produce una "gubernamentalización" del Estado y una intervención sobre el mismo de racionalidades y tecnologías de actores no estatales, ello no significa su supresión o minusvalía como sostienen los anglofou-

caultianos desde una actitud epistemológica nominalista (Haidar, 2008).

Finalmente intervienen de manera protagónica en la conducción los actores del sector (CAC, UAC, UOCRA, Fundación UOCRA, IERIC) en una fuerte alianza llamada “diálogo social”, en virtud de la cual se creó el propio IERIC.

Existe entonces una compleja coalición entre múltiples actores de gobierno que se mezclan para modelar conductas tendientes -paradójicamente- al gobierno de uno mismo, de modo tal que la gubernamentalidad neoliberal se sostenga en esta articulación entre auto-gobierno y gobierno de los otros.

El ejercicio de la autoridad presupone la existencia de un sujeto que es libre. Sin embargo, el sujeto neo-liberal es con más fuerza aún que en el arte gubernamental liberal un sujeto cuya condición de libertad es la sujeción puesto que para actuar libremente primero debe ser modelado como un individuo capaz de ejercer responsablemente su libertad a través de una serie de tecnologías, en este caso de normalización, formación y certificación de competencias. Sólo así el trabajador de la construcción podrá convertirse en un *sujeto competente*.

#### Referencias bibliográficas

CASTRO, Edgardo (2004). **El vocabulario de Michel Foucault**. Buenos Aires. Prometeo.

CATALANO, Ana María (2000). “Familias profesionales y calificaciones clave en la construcción civil”. Proyecto INET-GTZ.

CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN. Resolución nº 188/02. Decreto Nacional 1309/96.

Entrevista con el jefe del Departamento de Certificaciones del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC). 11.08.2009.

FOUCAULT, Michel (1991). “La Gubernamentalidad”. En: **Espacios de Poder**. 2 Edición. Madrid. Editorial La Piqueta.

FOUCAULT, Michel (2000). **La verdad y las formas jurídicas**. Barcelona. Gedisa.

FOUCAULT, Michel (2001). “Por qué estudiar el poder: La cuestión del sujeto”. En: DREYFUS y RABINOW. **Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica**. Buenos Aires. Nueva Visión.

FOUCAULT, Michel (2006). **Seguridad, territorio, población (Cursos en el Collage de France 1977-1978)**. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

FOUCAULT, Michel (2007). **Nacimiento de la biopolítica (Cursos en el Collage de France 1978-1979)**. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Haidar, Victoria (2009). “Por el desarrollo del capital humano: un análisis del Programa para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo de la FUSAT”. **XXVII Congreso Latinoamericano de Sociología, ALAS**. Buenos Aires, Argentina, 31 de agosto al 4 de septiembre.

Haidar, Victoria (2008). **Trabajadores en riesgo. Una sociología histórica de la biopolítica de la**

**población asalariada en Argentina (1890-1915).** Buenos Aires. Prometeo libros.

INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (2009). "Estadísticas 2006-2009, certificación". Presentación en powerpoint.

INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (2009). Material de divulgación. En: <http://www.ieric.org.ar/funciones.asp?seccion=4>, Fecha de Consulta: 05.10.2009

INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (s/f). "Explicación proceso de competencias". Presentación en powerpoint.

INSTITUTO DE ESTADISTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. "Certificación de competencias". En: <http://www.ieric.org.ar/certificacion.asp>. Fecha de Consulta: 05.10.2009.

LEMKE, Thomas (2001). "The birth of bio-politics": Michel Foucault's lecture at the Collège de France on neoliberal governmentality". En: **Economy and Society**. London. Routledge. Vol. 30, N° 2.

MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Gaceta de prensa, 21 de Julio de 2004.

MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Programa de Formación y certificación de competencias (2006). "Certificación de competencias laborales. Diálogo social sobre calificaciones, empleo y competitividad".

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional". En: <http://www.trabajo.gov.ar/calidad/index.asp>. Fecha de Consulta: 15.10.2009.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales". En: <http://www.trabajo.gov.ar/competencialaboral/index.htm> (en caché). Fecha de Consulta: 15.10.2009.

MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián (2007). "Las relaciones de trabajo y la cuestión del poder: apuntes para la comprensión de la dominación y la resistencia en los espacios laborales". **V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST**. Montevideo, Uruguay, 18 al 20 de abril.

MOREY, Miguel (1996). "Introducción. La cuestión del método". En: FOUCAULT, Michel. **Tecnologías del yo y otros textos afines**. Barcelona. Paidós. pp.

PANAIA, Marta (2004). **El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconcluso**. Buenos Aires. Nobuko.

RIQUELME, Graciela y HERGER, Natalia (2007). "Saberes en jaque: de la negociación de las calificaciones a la certificación de las competencias". **V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST**. Montevideo, Uruguay, 18 al 20 de abril.

ROSE, Nicolás (1999). **Powers of freedom. Reframing political thought**. Cambridge. Cambridge University Press.

TADEU DA SILVA, Tomaz (1997). "El proyecto educativo de la nueva derecha y la retórica de la calidad total". En: GENTILLI (Comp.). **Cultura, política y currículo. Ensayos sobre la crisis de la escuela pública**. Buenos Aires. Losada.

UNION OBRERA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA ARGENTINA. "Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción". En: <http://www.uocra.org/fundacion/sitio/home.htm>. Fecha de Consulta: 28.10.2009.