

Universidad Nacional de Lomas de Zamora
Facultad de Ciencias Sociales

Cátedra Formación y Capacitación

Rubén Lucero¹

La formación para el trabajo.

1. Introducción
2. Una aproximación conceptual al estudio de la interacción entre el trabajo y la educación
3. La aparición del concepto de competencia en el eje trabajo – educación.
4. Las políticas públicas y la formación.

¹Programa de investigación “Juventud, Educación y Trabajo”. 1er.Etapa FCS – UNLZ. 2010/2011

1. Introducción

El proceso histórico que da cuenta de la relación del hombre con la producción nos remite a la figura del artesano como antecesor directo de la producción industrial en serie, en donde lo producido estaba íntimamente ligado a sus habilidades, y su sistema de producción se organizaba sin división del trabajo. En el artesano reposaba el dominio de la técnica sobre sus herramientas, constituyendo una forma indivisa del trabajo.

La división del trabajo fue fruto de la necesidad de elevar la eficiencia de los sistemas productivos y el trabajo se fue dividiendo en diferentes especialidades.

Con la división del trabajo y la especialización en distintas áreas, la producción pasa a ser lo resultante de un conjunto de ideas concebidas desde distintos sectores y actividades fragmentadas tanto en responsabilidad como en ejecución. En su evolución histórica, las organizaciones de producción se remontan a dos corrientes desarrolladas hace aproximadamente un siglo, por un lado, Frederick Taylor desarrolló un modelo, conocido como “Administración científica”, sobre la base de la tecnología que le proveyó la revolución industrial. Taylor creía, en su amplio análisis del sistema laboral, en la eliminación de “las posibles causas de cambio”. En el núcleo central de su modelo había ciertos principios de diseño, como la especialización de los puestos de trabajo, la detallada descripción de las tareas, la repetición de las actividades con muy poca o ninguna variación y la supresión del trabajo intelectual entre los operarios.

Por la misma época, el sociólogo alemán Max Weber articuló un modelo que llamó “burocracia”, que contenía principios de organización, tales como: sistemas de relaciones jerárquicas y cadena establecida de mando como mecanismo fundamental de coordinación. Este tremendo salto que significaron estas ideas en comparación con las formas de organización anteriores se dieron en llamar “*la burocracia mecánica*” que surgió emergente de la fusión de las corrientes descriptas, con las que se alcanzaron niveles de rendimiento nunca antes obtenidos, mejorando a la vez el desempeño individual y la coordinación entre unidades de las organizaciones.

1.1. La evolución de los sistemas productivos, tuvo su hito principalmente en EEUU, y particularmente los contextos de la 1° y 2° guerra mundial forzaron a su vez la producción a gran escala dentro de un formato de división del trabajo característico de la organización taylorista.

Dentro de esta evolución en Japón en los años ´50 se propone sistemas de organización de la producción mas ligados a las mejoras de la calidad, inaugurando un ciclo cuyo carácter fue planear-hacer-verificar-actuar.

Al examinar algunos rasgos representativos del fordismo que resultan útiles para comprender algunas posibles estrategia educativas en el campo de la formación profesional podemos encontrar en trabajos de Rober Boyer (1989) lo que define como “*Alta división del trabajo, aplicable en industrias de producción continua, especialmente bienes de consumo semiduradero, de gran escala que posibilita la caída del costo unitario y por lo tanto precios menores para el consumidor,*

para productos estandarizados que exigen una alta inversión en equipos especializados posibilitando el empleo de obreros de baja calificación que se especializan en tareas rutinarias”.

A su vez Oliver Williamson (1991), destaca: *“Las industrias fordistas son altamente jerarquizadas y con tendencia hacia la integración vertical, basadas en que los beneficios obtenidos por la escala de producción y de comercialización absorben los extracostos de producción, buscando minimizar los costos de transacción”*

Esta forma de organización se basaba en el predominio de tecnologías en las cuales se concebía al hombre como una prolongación de la máquina, todo en función de lograr un proceso más eficiente.

A efectos de ubicarnos dentro de un abordaje conceptual más reciente debemos observar que la organización industrial actual opera en contextos de alta incertidumbre, donde palabras como globalización y regionalización implican nuevos desafíos de competencia, de incesante desarrollo tecnológico, de comunicaciones cada vez más ágiles y con señales del mercado altamente cambiantes y complejas en donde se observan una importante variedad de consecuencias como por ejemplo:

- Que los productos poseen ciclos de vida más cortos.
- Que los clientes son más exigentes en términos de calidad de los productos.
- Que el avance de la tecnología aplicada a la producción es incesante.
- Que existe una dinámica de la competencia nacional o internacional.

En este contexto el paradigma fordista-tayloriano ha comenzado a ser erosionado, a pesar de mantenerse vigente en las economías menos desarrolladas. No obstante este cambio en todos los casos está relacionado con el cambio de las necesidades sociales, donde la individualidad, en oposición a la masividad, genera una demanda específica, con requerimientos propios, en un marco de globalidad de los mercados y de una enorme velocidad de cambio tecnológico. Hay que enfrentar un consumidor exigente, conocedor, que requiere productos y servicios personalizados.

Esta nueva concepción se concentra en torno a nuevos conceptos de gestión, tales como especialización flexible, capacidad de innovación y capacidad de aprendizaje.

1.2. La segunda cuestión conceptual referida a los saberes del trabajo constituye una perspectiva del aprendizaje de las personas vinculada al mundo laboral sabiendo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que como tal ocurre en todos los ámbitos donde el hombre actúa a lo largo de su vida.

Sin embargo en el ámbito laboral, el trabajador aprende y se desarrolla permanentemente, adquiriendo distintas competencias que le permiten adaptarse a los entornos laborales y también a mejorar su productividad.

El desarrollo de esos saberes por parte de los trabajadores son tanto de carácter tácito como codificado y adquieren un perfil estrechamente vinculado al tipo de organización y a los estilos de gestión de la organización constituyendo especificidades dentro del modelo de relación laboral.

Las organizaciones por su parte están frente a la posibilidad de apropiarse de dichos saberes, constituyendo ambos actores (trabajador-empresa), el “nucleo duro” de la cuestión de las competencias laborales dentro de una organización, pero que a su vez deben ser validadas, dentro y fuera de la misma.

Al examinar el perfil de las competencias individuales del trabajador que en la actualidad aparecen como “exigibles”, se observa que deben contener como mínimo: la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de aprender y difundir conocimientos, la capacidad de gestionar recursos e información, la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales, la capacidad de diagnosticar y seleccionar opciones entre alternativas y poseer el dominio sobre la tecnología, entre otras.

En los que se denomina el “*triangulo del proceso de aprendizaje*”, interactúan los aspectos académicos, vocacionales y experimentales del trabajador, y en esta relación funcional ciertamente compleja aparece la representación de lo que se constituye en la interacción entre el sistema educativo y el sistema productivo, como una cuestión integral de la educación y la formación, en donde expertos de la especialidad como Leonard Mertens, (1996) sostienen que: *“el contexto actual necesita saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana y que se manifiestan en la capacidad de resolución de problemas diferentes a los presentados en el aula escolar”*

A su vez y a efectos de fortalecer este marco conceptual sobre los saberes del trabajo en los contextos cambiantes de

estos tiempos, debemos al menos brindar una mayor precisión acerca de la relación entre **procesos de aprendizaje y tecnología**, debido a su creciente importancia, fundamentalmente para analizar el funcionamiento de los mercados de trabajo.

Si seguimos las corrientes neoclásicas en su versión mas tradicional, se define al progreso técnico desincorporado de la función de producción e independiente de la acumulación de capital, por lo que los procesos de aprendizaje se consideran en forma independiente, sin embargo las corrientes neochumpeterianas y las evolucionistas por su parte, otorgan un rol importante a los procesos de aprendizaje tanto formales como informales, y reconocen que los individuos poseen “capacidades innovativas” que pueden actuar en diversos contextos, reconociendo a la tecnología como un espacio para optimizar la producción pero a su vez para generar en los individuos la posibilidad de aprender o generar nuevos conocimientos codificados y tácitos.²

² Se entiende por conocimiento codificado al conjunto de saberes de tipo tecnológico (incorporados en materiales, máquinas, componentes y productos finales) y organizacionales, estos son transmisibles por interacción comunicativa (cursos, internet, etc.) a través del mercado. A su vez, se considera conocimiento tácito a los saberes no codificados en manuales sobre la tecnología de procesos aplicados al proceso de trabajo, a los saberes generales y comportamentales, a la capacidad de resolución de problemas no codificados, a la capacidad para vincular situaciones y para interactuar con otros recursos humanos. Este tipo de atributos que se demandan a los trabajadores están fuertemente influidos por el contexto, adquiriéndose en lugares de trabajo, asociaciones, intercambios informales, etc. El conocimiento tácito disponible se convierte también en una condición necesaria para utilizar el conocimiento codificado.

De este modo es posible pensar a las personas no tan solo lineales con la producción, sino que se manifiestan como un conjunto de competencias, (conocimientos formales, rutinas de trabajo, habilidades, procedimientos, etc.)

1.3. La tercer dimensión conceptual esta relacionada con la problemática del empleo y la exclusión como factores estructurales y dinámicos a la vez, porque contribuyen a configurar al mercado laboral y también a los restantes espacios sociales donde que son refugio para una gran franja de trabajadores, tales como el empleo precario, del empleo no registrado o de las distintas manifestaciones del autoempleo y economía informal (microemprendimientos, etc).

Manuel Castells, (1999) en su trabajo *“la era de la información”* nos señala que las sociedades modernas se ven seriamente afectadas por las transformaciones tecnológicas y organizativas, destacando las de "polarización y fragmentación social", que inciden e incidirán por algún tiempo sobre la evolución del empleo.

En Argentina venimos arrastrando problemas de esta naturaleza en los últimos años, observando distintas modalidades de empleo "refugio", o actividades informales como respuestas posibles, a lo que debemos sumarle los programas de empleo gubernamentales como el *“Manos a la Obra”* o el Plan *“Jefas y Jefes de Hogar”* o mas recientemente el plan *“Argentina Trabaja”*.

No obstante cuando se analiza el problema desde la perspectiva de la formación para el trabajo se advierten los déficits estructurales en materia de educación y formación para el trabajo, que no generan suficiente capital humano

adecuado para acceder a los puestos de trabajo, ya sean nuevos o aquellos que como producto de la reactivación del mercado interno vuelven a ser solicitados por las empresas industriales, comerciales o de servicios.

Estas fallas estructurales en el sistema de oferta de formación para el trabajo, no pueden entenderse tan solo como un problema de acceso a la educación, tanto de jóvenes como de adultos, sino que compromete otros derechos elementales, ya sea los derechos civiles y políticos o el derecho al empleo.

Estos aspectos son desde lo conceptual una verdadera inequidad y en este sentido debemos tener presente el concepto de desigualdad, que no solo induce a diversas formas de "exclusión", sino que también propicia una "inclusión desigual"³

Este hecho empírico debe ser tenido en cuenta ya que se suelen analizar las diversas modalidades de exclusión, pero en términos de impacto, es inmensamente mayor entre los menos favorecidos de una sociedad, generando una polarización social entre quienes tienen acceso a la educación y quienes no.

La educación y la formación para el trabajo son factores determinantes para la inclusión social, porque articulan la

³ Esta noción de exclusión nos remite a algunos conceptos básicos referidos a situaciones de "inclusión en condiciones de desigualdad" mas que a exclusión, especialmente a partir de la noción marxista de explotación en la cual el problema consiste en que "el trabajador es incluido en una relación de producción en la cual recibe menos de lo que le corresponde". AMARTYA SEN "Exclusión e inclusión" Documento. Iadb. Etica y Desarrollo. BID. 2001

integración cultural, la movilidad social y desarrollo productivo y contribuyen decisivamente a “reducir desigualdades a futuro y cortar la reproducción intergeneracional de la pobreza”. (Puigross, A., 2005)

En este sentido se puede agregar que un reciente estudio de la UNESCO que analizó la articulación entre competencias técnicas en varios programas regionales de formación, puso de manifiesto los déficit en la articulación de la adquisición de competencias técnicas y el resto de las habilidades básicas necesarias para interactuar en sociedad, como la comunicación oral y escrita y el pensamiento lógico matemático.

2. Una aproximación conceptual al estudio de la interacción entre el trabajo y la educación

2.1 Tres puntos de vista.

a. La relación de la educación con la estratificación social. Esto se debe a que la educación constituye, en el mundo actual, una institución central en la asignación de roles sociales y a su vez, la ocupación tiene un papel central en la definición del estatus de las personas. La relación entre educación y empleo resulta por lo tanto, primordial para el análisis de la movilidad y la reproducción social.

b. La repercusión de los cambios de la organización del trabajo en el sistema educativo. Desde el comienzo del desarrollo de los sistemas educativos modernos, estos han tendido a especializarse según los destinos laborales

esperados para sus alumnos, tanto en la duración de los estudios como en su especificidad.

c. Las diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productiva.

Varios autores han señalado que el sistema educativo no resulta capaz de enfrentar los desafíos de enfrentar el paso de una sociedad en “*donde la escuela resulta excesivamente ligada a los valores de la sociedad industrial*”, a otra cuyos valores están más ligados a una sociedad pos industrial o del conocimiento.

En ese contexto, la educación planea su currículum con años de anticipación y en ciclos largos y escalonados, con respecto a los avances en la organización del trabajo y la tecnología”... “*el problema se centra en distinguir claramente cual es el rol de la educación, sobre todo la formal, con respecto al mundo del trabajo y que se puede esperar de ella, así como repensar el concepto de aprendizaje laboral de acuerdo con los nuevos tiempos*”. (Gallart, 1997)

En consecuencia los currículos parecen obsoletos y la escuela parece más ineficaz. (Gore, 1996)

La mayoría de las organizaciones han experimentado enormes cambios en términos de conocimientos, mientras que el sistema educativo solo ha experimentado cambios poco relevantes y más bien ha adoptado comportamientos endogámicos.

3. La aparición del concepto de competencia en el eje trabajo - educación:

El concepto de “competencia” es relativamente reciente y en alguna medida es una consecuencia de los cambios estructurales de los sistemas productivos, (el paso de la organización fordista a la especialización flexible).

El concepto tradicional denominado calificación ha sido “*rígido y estático*” en términos de conocimientos y su lógica esta dada justamente por el modelo de organización de la producción que se sustenta en lo repetitivo de la tarea, que además servía y aun sirve para la fijación de salarios y condiciones de trabajo.

En cambio el concepto de competencia posee un carácter “*dinámico*” ya que se basa en los conocimientos formales pero incorpora el desarrollo laboral o sea el aprendizaje en el trabajo a lo largo de la vida y demás conocimientos que se adquieren en la educación no formal.

El concepto de competencia plantea un desafío para la educación formal y para el sistema educativo en general, que aun permanece irresuelto, básicamente porque es compleja la articulación entre la educación general y especializada, la educación técnica y aprendizaje en el trabajo que incluye la ductilidad para resolver los problemas no previstos en situación de trabajo. (Gallart, 1997)

Siguiendo los análisis que plantea Gallart al respecto, el concepto de competencia también viene a introducirse en la ya difícil relación entre el sistema educativo y el sistema productivo, cuyas racionalidades vistas desde el punto de vista de la sociología, hacen de esta intersección un espacio conflictivo y complejo.

3.1 El rol de la educación técnica

La formación técnica ha cumplido un rol en su evolución histórica, y existen al menos dos visiones, un enfoque del tipo de “recursos humanos”, que sitúa a la función de la educación casi exclusivamente como proveedora de personal calificado al sector productivo, y un enfoque “reproductivista”, en donde la educación es un factor de reproducción de un sistema social dado, que finalmente le da continuidad a un sistema de clases.

“La historia de los sistemas educativos, demuestra que estos se desarrollan en una dialéctica con el sistema social en el que están insertos”... (Gallart, 1989)

En consecuencia, dicho rol tiene que ver más con el acceso a posibilidades de desarrollar una carrera ocupacional móvil en un mercado de trabajo, que en la actualidad es dinámica y flexible, por lo cual esta interacción entre la dimensión educativa y la dimensión productiva se establece de manera dialéctica.

En la educación técnica, al hablar sobre el origen social de los alumnos siempre se ha destacado esa visión sobre la posibilidad de ascenso social a partir de desarrollo de una carrera dada, por el plus de jerarquización social que otorga a los jóvenes provenientes de los sectores más humildes. Actualmente es necesario hablar de jerarquización social a partir de las reales oportunidades en el mercado de trabajo, debido a que las expectativas ocupacionales se ven acotadas por un mercado de trabajo más complejo tecnológicamente que finalmente otorga un menor valor a la credencial del técnico en el mercado, originado principalmente en el

desfasaje existente entre la etapa formativa y el sistema productivo real.

3.2 La mediación institucional

La tecnología, las fuerzas del trabajo y las demandas sociales no evolucionan linealmente, ya que cada una tiene su propio sendero evolutivo en cada contexto social dado, y es a través de las **instituciones mediadoras** que se articulan estas instancias, siendo el CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) quien fuera el organismo articulador en nuestro país. La articulación entre la educación técnica y el mundo del trabajo permitió realizar un análisis sistemático de la transmisión de los contenidos científicos y tecnológicos en el proyecto escolar. El impacto de la transmisión de estos contenidos se verifica con el desempeño de los egresados en el mundo laboral real o en la educación superior.

4. Las políticas públicas y la formación

Se dice generalmente que el crecimiento económico es una condición necesaria, pero no suficiente para generar empleos y surge aquí la necesidad de revisar el rol del Estado en las políticas de desarrollo, sin omitir en este aspecto esencial, que tal desarrollo va a incluir inevitablemente cambios en la organización del trabajo a partir de el componente tecnológico que eventualmente se incorpore en cada sector en particular. Asimismo, van a jugar otras variables intervinientes además de la educación, tales como las diversas regulaciones al trabajo, las características demográficas de la población, la

participación del mercado interno o la inserción en la economía global.

Particularmente, las regulaciones del trabajo y las políticas de ingresos condicionan la oferta laboral, sobre todo en lo que atañe al la condición de empleo formal o empleo precario.

En el aspecto educativo, indudablemente el nivel de instrucción de la población permite a los individuos ubicarse de manera diferente frente al mercado laboral, y la formación para el trabajo entendida como *un mix entre educación formal, no formal y aprendizaje en el puesto de trabajo*, es determinante para las posibilidades laborales de las personas (Gallart, 1995).

En nuestro contexto actual, similar al de otras sociedades en la región, se puede observar que vastos sectores quedan marginados tempranamente de la educación formal, a la vez que no acceden a una formación profesional que les brinde un oficio determinado, por lo que los riesgos de exclusión o de desocupación por largos periodos son habituales en el escenario social.

La educación para el trabajo en combinación con el fortalecimiento del ejercicio de ciudadanía en la sociedad actual como forma de acceder a una mayor integración social es hoy comparable a los desafíos de los años '70, en donde se veía a la educación para el cambio tecnológico como una vía privilegiada para alcanzar la autonomía nacional.

Los cambios post fordistas, (organizacionales y tecnológicos) generaron mayores exigencias de competencias laborales en organizaciones cada vez mas complejas, (Novick y Gallart, 1997); pero a la vez la inserción en los mercados globales y el

abandono parcial de las políticas de sustitución de importaciones generó inequidad y exclusión.

4.1 Los dilemas de las políticas de formación

La tensión existente entre políticas sociales para detener el aumento de la desocupación y las políticas económicas que persiguen la modernización productiva y la competitividad en los mercados globales no es nueva en Argentina, ya lleva bastante tiempo y aun las perspectivas de lograr un equilibrio son inciertas, principalmente porque los gobiernos no desean asumir mayores costos políticos por la pobreza y la exclusión. Esta contradicción se ha vuelto a manifestar en el último quinquenio (2003-2008), con fuerte incremento de los indicadores de crecimiento, pero con una marcada desaceleración en la generación de puestos de trabajo en la última etapa, a la vez que se mantienen grandes bolsones de pobreza estructural. *“Los intentos por superar la problemática del empleo plantean un debate entre: políticas activas y pasivas; flexibilidad y precarización del trabajo; y políticas educativas y ocupacionales globales versus focalización en poblaciones objetivo determinadas”*. (Gallart, 1995)

Para las políticas de formación, se considera en primer término que la educación básica para todos, financiada y provista por el Estado es un aspecto elemental, aceptado aun por las posiciones más conservadoras de la sociedad y por lo tanto es claramente una política universal, además de ser una inmejorable base de toda capacitación para el trabajo.

Una primera conclusión entonces es *“la necesidad de contar con una política global en el amplio campo de la educación*

básica y general necesaria para desempeñarse en el mundo del trabajo...” (Castro y Carnoy, 1997)

No obstante, la realidad actual es la de miles de jóvenes y adultos que han abandonado la educación formal y tienen dificultades para acceder a un empleo por carecer de formación específica para las nuevas demandas.

Asimismo, las políticas de formación deben tender a una *“educación permanente”* que incluye la capacitación laboral específica y el reaprendizaje de habilidades básicas y de formación general a lo largo de la vida, para que los individuos no queden al margen del flujo de demandas del mercado laboral (Mc. Kenzie y Wurzburg, 1997).

El caso argentino ha presentado ciertas paradojas respecto del problema de la falta de mano de obra calificada, que con otras características también sucedió en otros países de la región, ya que se da un contexto de desempleo y de amplia oferta laboral, pero a las empresas les cuesta conseguir trabajadores para determinados puestos por el tipo de calificaciones demandadas, sobre todo porque las exigencias de instrucción formal o las competencias técnicas son insuficientes para puestos de trabajo que se crean generalmente como consecuencia de la modernización tecnológica u organizacional.

En términos de políticas activas, se debe buscar la manera de disminuir la brecha entre la demanda de nuevas calificaciones y la oferta de trabajadores con calificaciones insuficientes u obsoletas. En tal sentido se coincide en la importancia de articular los programas de capacitación con las empresas demandantes, sobre todo en aquellas que introducen cambios tecnológicos, innovación o cambios en la organización del

trabajo, ya que aportarían un insumo insustituible en los diseños de la capacitación.

A priori, el desafío de las políticas de formación encierra elementos contradictorios respecto de cómo construir una oferta de formación acorde con las exigencias empresariales de incremento de la competitividad, y a la vez lograr una integración social de los sectores sociales más postergados.

El Estado sigue siendo el actor principal a la hora de definir estas políticas, por su posibilidad de articular con el sector privado y con los trabajadores, aunque aun las experiencias no hayan dado resultados relevantes.

También es imprescindible una mejor articulación entre los actores de la formación: El Estado, la oferta privada de capacitación, los usuarios de esa formación (personas o empresas) y los centros educativos (formales y no formales, estatales o privados)

Por último, se plantea como importante la adecuada focalización territorial que propicie el desarrollo de iniciativas locales o regionales, tanto en la atención de grupos específicos de usuarios, como en la promoción de las relaciones escuela-empresa, o la cooperación entre el gobierno local y los sectores productivos para acercar a los centros educativos a sus necesidades de mano de obra calificada.

Bibliografía

Altimir O.; Beccaria, L. "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina". En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Boscherini, F; Poma L. "Territorio, Conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global". Miño y Davila Editores. Septiembre, 2000.

Boyer, R. "New directions in management practices and work organization. General principles and national trajectories". Paper presented at the OECD Conference on Technical Changes as a Social Process: Enterprises and Individualism. Helsinki, 1989.

Castells, M. "La era de la información" Volumen 1. Siglo veintiuno editores. 1999

Castro, C.; Carvalho O. "La automatización en Brasil: quien le teme a los circuitos digitales" en "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Coriat, B. "Los desafíos de la competitividad" Edit. UBA. 1997.

DGCE. "Planeamiento regional del sistema educativo. Datos e indicadores sociales económicos y educativos". Región 5.

Documento de trabajo. DGCE. Prov. De Buenos Aires. 2006

Gallart, M. A. "Las políticas públicas y la formación" En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Gallart, M. A. "Formación, educación y desempleo en Argentina" En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Gallart, M. A. "Formación educación y desempleo en la Argentina". En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Gallart, M. A. "La racionalidad educativa y la racionalidad productiva: las escuelas técnicas y el mundo del trabajo. CENEP 1985.

Gallart, M A; Moreno, M; y Cerruti, M. "Educación y empleo en el Gran Buenos Aires 1980-1991" en "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001.

Gore, E. "La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos. Granica. 1996

Ley 26.058/06 "Ley de Educación Técnico Profesional". INET 2006

Mertens, L. "Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos". OIT/Cinterfor. 1996.

Monza, A. "Evolución reciente y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina". En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001.

MTESS "Informe sobre sistemas de formación profesional". Documento de trabajo. Comisión de formación profesional. 2009

Novick, M. Gallart, M. "Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Cinterfor/OIT. Red Latinoamericana de educación y trabajo. 1997

OIT "Formación basada en competencia laboral" OIT/Cinterfor. 1997

Puigross, A. "Es educable la población argentina" Artículo. Revista Abordajes. 2005

Reich, R. "El trabajo de las naciones" en "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001.

Sen, A. "Exclusión e inclusión" Documento. Iadb. Ética y Desarrollo. BID. 2001

Tedesco, J. C. "Educación y Sociedad en la Argentina" Edic. Solar 1986.

Tokman, V. "Una exploración sobre la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal". En "20 años de educación y Trabajo" Cinterfor/OIT- 2001

Vargas Zuñiga, F. "Competencias clave y aprendizaje permanente" Cinterfor/OIT 2004

Williamsom, O. "Las Instituciones económicas del capitalismo". Fondo de cultura económica. 1991

