
Las organizaciones de trabajadores y la formación profesional en América Latina y España

Los trabajadores y la formación profesional en Argentina

El Movimiento Obrero y la Formación Profesional

Foro Sindical para la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador Argentino

El Foro Sindical es un cuerpo colegiado compuesto por diversos gremios de la Confederación General del Trabajo (CGT) de la República Argentina. Es un espacio permanente de análisis, reflexión y propuesta sobre el tema de la formación profesional desde la óptica del movimiento obrero argentino. Los contenidos del presente artículo forman parte de la publicación del Foro Sindical «El Movimiento Obrero y la Formación Profesional. El Foro Sindical: una propuesta para los nuevos desafíos». Se han seleccionado para este boletín aquellos pasajes que refieren fundamentalmente al posicionamiento y las definiciones conceptuales efectuadas por parte del Foro Sindical en torno a temas tales como la formación profesional, la capacitación político-sindical, la articulación entre el trabajo y la educación, la negociación colectiva y un conjunto de otros temas vinculados al mundo de la formación y el trabajo.

93

Hoy ya prácticamente nadie discute, y desde este Foro Sindical lo reafirmamos contundentemente, que la parti-

cipación activa del **Movimiento Obrero Organizado** es un requisito indispensable para legitimar cualquier pro-

yecto, ya sea político, económico y/o social.

Asimismo nadie puede negar -con fundamento- el derecho de los trabajadores al ejercicio democrático y legal de la utilización de herramientas que permitan su protagonismo en quehaceres tales como: la **comunicación cultural**, la **asistencia social**, el **desarrollo productivo** o los **servicios educativos**, por mencionar algunas de las áreas más importantes.

La realización de acciones en cualquiera de las áreas mencionadas u otras, de manera autónoma o compartida, descansan en nuestra toma de conciencia y responsabilidad sindical; se encuadran en la **comunidad organizada** que concebimos como meta y se fundamentan en los principios de **justicia social** que nutren nuestra concepción de vida.

El Foro Sindical es un cuerpo colegiado que trabaja por consenso, en función de los objetivos que se ha fijado.

Valoramos especialmente a la **Formación Profesional** por ser la herramienta educativa flexible, adaptable a las necesidades objetivas de los trabajadores y por ofrecer un campo más realista de salidas laborales posibles. Por sus características y posibilidades, es la que mejor se adecua al logro de una formación, actualización, perfeccionamiento y/o reconversión efectiva y calificada, dentro de los requerimientos derivados de la actividad laboral y

en relación con las oportunidades de capacitarse.

Potenciamos la **Capacitación político-sindical** como instrumento imprescindible a la formación de dirigentes sindicales de todo nivel. Dicha capacitación no puede ser meramente técnica, ni aséptica, ni mucho menos «importada»; el concepto de **potenciar** tiene, en este caso, el sentido de revalorizar los principios que hicieron del **Movimiento Obrero Argentino** un prototipo de concepción y de acción en materia de reivindicaciones para los **Derechos del Trabajador**. Y si bien este tipo de capacitación ha sido y es una constante en el sindicalismo argentino, el concepto de **potenciar** tiene también que ver con su articulación con la Formación Profesional en las instancias que ya estamos encarando, sobre todo por su relación con la **negociación colectiva**.

Destacamos enfáticamente que, si la nueva «sociedad del conocimiento» reconoce a éste como el principal insumo para el desarrollo de las actividades productivas, el capital más importante que se reclama hoy de los trabajadores, sus **competencias** (integrales e integradas), pasan a ser un eje determinante en la **nueva negociación colectiva**. Sólo la perversidad de un modelo que se centra en una supuesta «lógica de mercado» puede pretender exigir lo que luego es reticente a reconocer. La **idoneidad del trabajador** ha de ser valorada y recompensada en la justa medida del mérito personal y de

su incidencia en los resultados productivos.

Subrayamos la importancia de la investigación orientada a clarificar los caminos a seguir en cuanto a **nuevos perfiles laborales**, estrechamente asociada a la realidad de la experiencia concreta junto a los análisis teóricos o a la indagación académica. Necesitamos de los técnicos que aportan la profesionalidad de sus saberes y metodologías, pero nosotros -obreros, operarios, empleados- queremos preservar nuestros enfoques sectoriales para la formulación de objetivos y la conducción y seguimiento de los proyectos.

Participamos del MERCOSUR como la posibilidad concreta de traducir en experiencias que nos conduzcan al mejor resultado, éstas y todas aquellas propuestas que lleven a los trabajadores a un mayor protagonismo por vía de una mejor capacitación; pero señalamos también que el MERCOSUR, como modelo de integración, no servirá si sólo apunta a armonizar problemas de intercambio comercial y/o de equiparación gremial, sino que su futuro promisorio se fundará en una verdadera **integración político-cultural** como reaseguro de su propia subsistencia en el marco de una integración cada vez más amplia en el Sur del continente Americano.

Estos son algunos lineamientos generales que sustentan el trabajo que venimos realizando de manera regular e interdisciplinariamente con el con-

curso de más de 30 organizaciones sindicales, en el convencimiento de que representa uno de los aspectos sustanciales de los desafíos que se nos plantean de frente al Nuevo Milenio.

La articulación entre el trabajo y la educación.

Las últimas décadas de nuestro siglo nos han sorprendido con una serie de profundas y complejas transformaciones que son de difícil pero de indispensable diagnóstico y evaluación, si pretendemos generar políticas desde el movimiento obrero que signifiquen una alternativa al sistema de profunda injusticia y desigualdad social imperante hoy en casi todo el planeta.

Indudablemente el último ciclo de innovaciones tecnológicas y organizacionales han modificado profundamente las relaciones laborales y las condiciones de acceso al trabajo, generando una creciente necesidad de dotar al sistema educativo de nuevos componentes que permitan su articulación con el mundo productivo. Para pensar adecuadamente esta articulación es insoslayable establecer con alguna claridad las características predominantes hoy en el ámbito de las relaciones laborales y en el campo de la producción.

¿Cuáles son los principales elementos constitutivos del sistema vigente? En lo referido al orden político la novedad más saliente está dada por la creciente debilidad de los Estados Na-

cionales a partir de la crisis del “Estado de Bienestar” en los últimos años de los ’70 y principios de los ’80. No es ocioso preguntarse qué causas fueron las determinantes en el “*desguace*” de ese sistema de protección social característico del mundo de pos guerra.

Existen, por supuesto, múltiples explicaciones sobre la cuestión. Desde lo económico se argumenta que el nuevo ciclo de innovaciones tecnológicas, unido al empleo de nuevos materiales y las nuevas formas de organización del trabajo, generaron una creciente competitividad en las empresas que accedían a estas novedades productivas y aceleraron el proceso, ya en marcha, de concentración del capitalismo. Este proceso económico operaría luego con una irresistible presión sobre las políticas proteccionistas de los mercados nacionales hasta lograr el acceso a ellos, y a partir de allí, impulsar, competitividad mediante, la disminución del gasto público y la retirada del Estado intervencionista para producir un doble efecto:

- Achicamiento de los costos al disminuir la presión impositiva sobre la base del recorte del gasto público;
- Desregulación estatal y reordenamiento sobre la base de las leyes del mercado. En particular esto se expresará en la mal llamada flexibilidad laboral, que en realidad no es otra cosa que la precarización del empleo, so pretexto de disminuir los costos laborales.

La justificación económica de estas políticas está dada por las crecientes necesidades de los sectores de la producción y los servicios en bajar costos que permitan el indispensable ahorro que será destinado luego a las inversiones en capacitación, investigación, innovación tecnológica, etc., necesarias para sobrevivir en un mercado globalizado y altamente competitivo.

Sin embargo esta justificación no se puede sostener cuando se analizan las variables de productividad e inversión empresaria en nuestro país y en el mundo.

Sin entrar en precisiones estadísticas, todos los estudios revelan que al constante aumento de la productividad durante la década del ’90 le correspondió, por un lado una declinante tasa de inversión y por otro, un notable crecimiento en el rendimiento del capital expresado en los salarios de niveles gerenciales, la utilidad de las empresas y la enorme masa de capitales ociosos volcados al mundo de las finanzas y la especulación.

Como se ha dicho en algún estudio reciente “*el capitalismo parece no resistir salarios obreros altos pero sí remuneraciones empresarias de un valor sin precedentes*”¹.

En lo referido a la situación social observamos, en primer lugar, una creciente disminución de los espacios laborales que ha generado como con-

trapartida un incesante aumento de la tasa de desocupación mundial, problema que en los países latinoamericanos y del tercer mundo en general, adquiere características altamente riesgosas para la estabilidad política y la armonía y cohesión del tejido social.

Para algunos analistas sociales estas circunstancias no tendrían carácter temporario sino que estarían preanunciando el fin del trabajo asalariado y por lo tanto del modelo social nacido de él, abriéndose un incierto camino para la construcción de un nuevo orden.

No es nuestra intención involucrarnos en esta polémica pero sí expresar algunas consideraciones que se desprenden de ella. En primer lugar, el incremento incesante de los contingentes de desocupados ha debilitado sensiblemente la capacidad de lucha de los trabajadores en general y particularmente de las organizaciones sindicales que los representan. ¿Estamos frente a una consecuencia no querida o frente a una política deliberada? Si recordamos que uno de los principios fundantes del capitalismo más ortodoxo ha sido la subordinación de los trabajadores deberíamos inclinarnos, tal vez por la segunda opción.

Por otra parte, ¿puede el sistema capitalista sostenerse frente a la drástica disminución de la capacidad de consumo generada precisamente por las grandes masas de trabajadores sumidos en la pobreza o, lo que es peor, en la exclusión?

Encontramos, a nuestro parecer, en este punto, una contradicción evidente. No es posible un desarrollo capitalista de producción con mercados de consumo fuertemente deprimidos. La desarticulación del Estado de Bienestar comienza a encontrar en este punto, desde la esfera estrictamente económica sus limitaciones funcionales.

La especulación financiera, "*la plata que produce plata*", se ha constituido en la respuesta coyuntural a este dilema. El endeudamiento internacional generalizado, que en los países del tercer mundo (categoría abolida por los teóricos de la globalización, pero de absoluta vigencia en la realidad) constituye un impedimento absoluto para un desarrollo basado en la equidad social; los préstamos de la banca internacional para pagar intereses de los intereses, los planes de ajuste del Fondo Monetario Internacional, la venta y fusiones de empresas, la corrida masiva de capitales de una bolsa a otra, en el perverso juego de la toma de ganancias son las manifestaciones más notorias de una estrategia de acumulación de corto plazo y extrema fragilidad.

Las recurrentes crisis bursátiles (Rusia, el Sudeste Asiático, Brasil, etc.) son la clara demostración que nos encontramos frente a un modelo económico- financiero destinado a disimular, a postergar "hacia delante", el tratamiento del verdadero problema: la necesidad de reformular un capitalismo de producción con la recuperación de la capacidad de consumo de las

grandes mayorías, hoy excluidas del mercado.

Plantear esta alternativa significa cuestionar algunos de los aspectos más notorios del actual modelo: la distribución de los ingresos y la regresividad del sistema impositivo. En este aspecto es fundamental definir un criterio de gravamen progresivo donde los que más tienen más contribuyan; y disminuir aquellos impuestos que pagan todos por igual, es decir los relacionados con el consumo; y por otro lado corregir la colosal concentración de riqueza en manos de las minorías.

Finalmente, ¿qué consecuencias generan estas cuestiones en la vida de los trabajadores? Ya hemos mencionado como el elemento distintivo de los tiempos la creciente desocupación que asola al mundo, mientras que al mismo tiempo se plantean cada vez más exigencias en el campo del conocimiento para acceder a un espacio laboral. Se dice que sin capacitación, sin altos niveles de escolaridad, sin una Formación Profesional de alta calidad, la condena a la marginalidad es prácticamente inevitable. Pero cabe preguntarnos si esto es exactamente así.

Analizar el informe de CEPAL *“Panorama Social, 1998”* nos presenta algunas contradicciones con la afirmación anterior. Por un lado, las estadísticas confirman que la desocupación es inversamente proporcional a la cantidad de años de escolaridad de las personas, es decir, cuanto más escolaridad

menor índice de desocupación. Al mismo tiempo, otra estadística del mismo informe define que, para la República Argentina, sobre una tasa de desempleo del 17% en 1997, casi el 50% se concentra en los dos primeros cuartiles, que agrupan a los sectores de menores recursos, mientras que en 1990 la tasa de desocupación del sector no representaba más que el 24% del total, marcando con verdadero dramatismo el deterioro social de nuestro país. Lamentablemente esta situación no es patrimonio nacional; idénticas o parecidas situaciones podemos encontrar en otros de los países de la región como Brasil, Colombia, Ecuador, etc.

Como primera reflexión esto demuestra una vez más que la educación no es patrimonio de todos, y al mismo tiempo nos lleva a pensar que el tipo de empleo que se está generando en la actualidad efectivamente es de alta calidad y requiere del desarrollo de competencias específicas. Sin embargo, el mismo informe describe en el capítulo *«Naturaleza del Empleo Generado y Tendencias del Desempleo»* esta paradójica situación:

“... El crecimiento económico registrado en América Latina en los últimos años (que culminó en 1997 con una tasa de 5,2%) no ha podido traducirse en un aumento sustancial de empleo de buena calidad, dada la concentración de las nuevas ocupaciones en los niveles de productividad más bajos del sector privado y, en general, en actividades vinculadas a bienes no

transables. En efecto, si se observa la variación neta del empleo de la región a lo largo de esta década, se advierte que la principal contribución ha provenido del aumento de las ocupaciones por cuenta propia, en sus más variadas formas, aun cuando el trabajo asalariado también ha crecido, si bien a un ritmo más pausado. (...) Por otra parte entre 1990 y 1997 se observó un incremento del porcentaje de la PEA correspondiente a trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados en Bolivia, Brasil, Colombia, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela, constatándose a la vez que en casi todos estos países el mayor aumento se dio entre los menos calificados dentro de esta categoría”.

Por lo tanto las mayores exigencias en materia educativa no son correspondidas por un incremento del empleo de calidad, por lo que debemos suponer que la existencia de un importante número de desempleados ha llevado a no pocos empresarios a elevar los requerimientos de capacitación sin que esto se corresponda luego con las verdaderas necesidades del desempeño laboral.

A su vez el informe confirma la dificultad del capitalismo en crear empleos de calidad, circunstancia que se vincula, a nuestro entender, con la crisis global del sistema productivo mencionada anteriormente.

En consecuencia nos encontramos frente a un estado de situación verda-

deramente complejo que podríamos sintetizar de la siguiente forma:

- Una segmentación del mundo del trabajo en el cual una porción de trabajadores requiere de complejas competencias para su desempeño en empresas que incorporaron las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo, en donde la desaparición del modelo fordista-taylorista ha dejado paso a espacios laborales amplios que demandan una mayor polivalencia y flexibilidad.
- Otro porcentaje de la fuerza laboral ubicada en empresas “no modernizadas” que aun mantienen la misma estructura organizacional y por lo tanto, en donde sobrevive la rigidez del puesto laboral. Indudablemente en más de una empresa coexisten ambos modelos de organización.
- Un tercer sector empleado en tareas de baja calificación, con un alto nivel de precariedad, que puede presentar un bajo desarrollo de competencias laborales, o por el contrario, una subutilización de las mismas.
- Los ubicados en los micro emprendimientos y el cuentapropismo, que en general carecen de apoyo estatal y de representación política, lo que provoca una altísima proporción de fracasos en este sector.
- Por ultimo, el grupo de desempleados y subocupados con una capacitación heterogénea, pero en el cual predominan, como se anali-

zó anteriormente, personas de baja escolaridad y provenientes de las capas de menores recursos.

Frente a esta situación ¿cuáles son las necesidades de los trabajadores referidas al mundo de la educación?

Lo primero que deberíamos considerar es que esta no es una pregunta aislada del contexto que acabamos de describir. La educación por sí misma no genera empleo, ni resuelve los problemas derivados de la precarización laboral, ni por supuesto resuelve la modernización de las empresas, que depende en este modelo, exclusivamente de las decisiones de los propietarios de los medios de producción.

100 Sin embargo todas las opiniones coinciden en otorgarle un papel estratégico en el diseño de la sociedad de las próximas décadas. ¿Nos encontramos frente a otra falacia? Tenemos la plena convicción que no es así.

Sin embargo las respuestas que hoy necesitan nuestras sociedades del sistema educativo son de naturaleza compleja y de ninguna manera pueden quedar circunscriptas al ámbito docente.

En primer lugar es indispensable el concurso de un Estado que reasuma no sólo su responsabilidad en ejecutar acciones educativas que efectivamente lleguen a todos los habitantes, sino también, su rol planificador, para insertar estas acciones en una macro política dirigida a:

- Establecer una política económica que defina cuál será el perfil productivo del país en el corto y mediano plazo y, a partir de allí, qué estructura ocupacional se generará globalmente.
- Investigar, rigurosamente las potencialidades productivas regionales para poder establecer políticas de desarrollo viables en función de los recursos geográficos de cada área.
- Analizar la infraestructura existente en materia energética, comunicacional, y productiva, para luego diseñar un plan de inversiones que haga factible las políticas antes mencionadas.
- Efectuar un censo educativo que establezca no solo los niveles de escolaridad formal de la población, sino que también reconozca aquellas competencias y conocimientos adquiridos en el mundo del trabajo.
- Reconocer la heterogeneidad del mercado laboral presente y su posible evolución futura y, en función de ese diagnóstico, implementar planes y programas de educación tendientes a un desarrollo integral y permanente de las personas, que contemple entre sus objetivos la necesaria articulación con el trabajo, sin que esto constituya un elemento contradictorio con los objetivos que siempre se propuso nuestro sistema educativo.

- Finalmente, establecer una coherencia entre el esquema productivo actual y potencial de cada región y la oferta educativa pública y privada existente.

Ejecutar un plan de esta naturaleza solo es posible abandonando las políticas neoliberales. El mercado no puede contemplar emprendimientos de este tipo porque sus fundamentos son esencialmente diferentes. O prima la lógica de la ganancia por encima de toda otra consideración, o se piensa el sistema con el hombre como único y supremo destinatario de todas las acciones.

Y en función de esta última reflexión cabría hacernos una nueva pregunta: ¿resulta tan contradictorio este planteo con los objetivos que actualmente tiene nuestra educación?

La función del sistema educativo

Tratando de fijar algunos conceptos que nos permitan dar respuesta a este interrogante, diríamos que nuestra educación apuntó, aunque no siempre con éxito, a desarrollar capacidades intelectuales, procesos de razonamiento, desde los más simples a lo de mayor complejidad, a estimular la sociabilidad y la integración, a transmitir los valores de nuestra cultura, a generar pautas de convivencia democráticas y a incorporar algunas habilidades básicas definidas fundamentalmente hacia el campo intelectual.

Este esquema resultaba alterado solamente por las Escuelas Técnicas que, por medio de talleres y laboratorios buscaba, a nuestro entender con dificultades en los últimos tiempos derivadas de una lógica equivocada (concepto que luego desarrollaremos) una formación para el puesto de trabajo. Por debajo de todos ellos, los Centros de Formación Profesional buscaban idénticos objetivos y sufrían similares dificultades.

En síntesis, el grueso de nuestras escuelas tenían como objetivos cuatro grandes líneas de acción:

- Desarrollo intelectual.
- Sociabilidad.
- Sentido de pertenencia a la Nación, su tradición, marco geográfico, historia, y cultura.
- Fijar pautas de convivencia democrática.

101

Si bien este análisis parece encaminarnos a una definición del sistema que solo apunta al desarrollo individual y a la interacción del hombre con su contexto, no creemos que en el **plano de lo teórico**, esto sea exactamente así.

Desde siempre, pero mucho más hoy, el mercado laboral requiere capacidad de razonamiento para la detección y resolución de problemas y situaciones imprevistas, interpretar y transmitir información, efectuar informes orales y escritos, trabajar en equipo, etc., es decir, competencias que proporciona fundamentalmente el llamado Sistema Educativo Formal.

Pero como mencionamos en el párrafo anterior, esto se verifica en muchos casos solo en el marco teórico, pero no opera en la misma dirección en la realidad.

Cuando el desarrollo intelectual es reemplazado por la mera repetición, por un ejercicio memorístico, o el desarrollo de la ciencia es encajonado y compartimentado, sin ninguna vinculación con su uso práctico, particularmente por medio de la tecnología, estamos convencidos que el sistema no funciona, no cumple con sus objetivos.

Es decir, no se trata de cambiar los fundamentos esenciales del sistema sino garantizar su buen funcionamiento. La Institución escolar puede, y así lo hace en innumerables casos, preparar en las competencias básicas para el trabajo, porque estas no escinden de la persona, única e indivisible. Formar integralmente y en todas sus dimensiones al ser humano, es también prepararlo en las herramientas básicas que posibiliten su ingreso al trabajo.

Cuando el sistema educativo alcanza sus fines permite una verdadera **articulación inicial** con el mundo del trabajo.

Las demandas del trabajo al sistema educativo

Hoy nos encontramos frente a un nuevo problema. Como ya dijéramos anteriormente, el que ha cambiado es

el mundo del trabajo. Esto no quiere decir que existiesen períodos de carácter inmutable, donde las distintas áreas de la producción y los servicios se desarrollaban sin ninguna clase de cambios. Estos siempre existieron. Hoy, la novedad es la naturaleza y profundidad de los mismos. La informatización de la producción y los servicios, la Automatización y la Robótica, la Biogenética, las llamadas Tecnologías Blandas, no llegan al trabajador como fruto de una evolución, se presentan como un profundo corte entre el pasado y el presente y siembran de incertidumbre el futuro.

Se ha producido una ruptura en la cadena del aprendizaje que se producía en el mismo ámbito laboral, en la transmisión del conocimiento práctico del trabajador experimentado hacia el ingresante. Esos saberes van quedando obsoletos a medida que las nuevas formas de producción se van extendiendo.

Junto a estos procesos de innovaciones tecnológicas, se opera otro no menos importante: la organización del trabajo por “Células de Producción” que refuerzan aún más la necesidad de una fuerte preparación en lo actitudinal, para poder afrontar exitosamente la exigencia del trabajo en equipo, así como para enfrentar situaciones imprevistas o detectar y solucionar problemas.

Estas novedades ya generan en el mundo un fenómeno de dramático con-

tenido social: la aparición de un nuevo tipo de desempleado, el que no posee las competencias necesarias para cubrir un puesto de alguna calificación.

Hay hoy más de 150 millones de desempleados en todo el mundo, y si bien la evolución del empleo reviste las contradictorias características mencionadas anteriormente, es previsible que el desarrollo capitalista defina la supervivencia sólo de aquellas empresas que hayan incorporado las innovaciones tecnológicas y organizacionales, con lo cual, efectivamente los espacios de trabajo demandarán de fuertes competencias para su desempeño. Por otra parte, si aspiramos a romper la dicotomía entre trabajo precario y mal remunerado o trabajo de calidad y salarios altos a favor de estos últimos, el valor de la capacitación adquiere una importancia fundamental.

En estas circunstancias la educación está llamada a cumplir un rol distinto, nuevo, para el cual tal vez, no está preparada porque escapa a los principios y objetivos fundamentales antes mencionados.

La respuesta que el trabajo requiere hoy del sistema educativo y que los trabajadores buscan en la escuela (tomada está en su más amplia acepción) son los saberes, actitudes y habilidades **concretos** que son necesarios para ingresar o permanecer en el mercado de trabajo.

En este contexto el éxito o el fra-

caso no pueden medirse solo con la tasa de deserción o con la capacidad de contención de las instituciones. El proceso es exitoso cuando también logra preparar al egresado con sus nuevas competencias en un área de trabajo definida.

¿Cómo conformar una propuesta de articular **trabajo-educación** en forma exitosa?

Sin pretender tener la respuesta a tan importante cuestión ensayaremos algunas aproximaciones al tema.

Los contenidos curriculares

Nunca existió en nuestro sistema escolar una verdadera discusión democrática sobre qué contenidos debía abarcar cada asignatura.

103

Por una parte, en algunas disciplinas y particularmente en las ciencias exactas, más que discutir qué cosas enseñar, la principal preocupación parecería estar centrada en cuestiones pedagógicas, tales como, con qué secuencia de complejidad se van escalando los contenidos, cuáles son los mejores métodos didácticos para que el alumno pueda acceder a esos nuevos conocimientos, con qué herramientas y recursos apoyar este aprendizaje etc. Podríamos agregar dentro de estas consideraciones la necesidad de conectar estos conocimientos científicos con las capacidades tecnológicas, aspecto previsto, aunque a nuestro entender

deficitariamente, salvo excepciones, por la Escuela Técnica, pero que hoy adquieren una preponderancia fundamental en el contexto que estamos intentando describir.

Los contenidos oficiales de cada asignatura fueron, por lo general, producto de una discusión teórica, en el mejor de los casos, entre un reducido número de técnicos y especialistas, con una visión acotada al desarrollo, esencialmente intelectual, sin tener en cuenta su transferencia al territorio concreto del trabajo.

Educación para el Trabajo hoy también requiere observar el puesto de trabajo, mirar las acciones que directamente se ejecutan y qué competencias y eventualmente incumbencias se están poniendo en juego en cada una de ellas. Frente a la realidad que definen trabajadores y empresarios, la acción de los pedagogos adquiere una nueva dimensión: imaginar cómo incorporar al sistema educativo los contenidos curriculares, que en definitiva, la realidad está dictando.

Un verdadero sistema de educación permanente

Todos los análisis del mundo laboral coinciden, en la constante mutación de los espacios de trabajo, en la imperiosa necesidad de una educación permanente que permita, a largo de toda la vida, ir construyendo una “cartera de competencias” que posibilite

afrontar exitosamente los desafíos de las cambiantes condiciones del mundo productivo. En primer lugar, sin querer refutar estos argumentos, que encierran una alta dosis de veracidad, se advierte que una cierta exageración de este parámetro puede encerrar un perverso mensaje, por el cual, el culpable de la desocupación sería el mismo trabajador por no capacitarse.

En segundo lugar, reconocida la importancia de una oferta de educación permanente, deberíamos plantearnos cómo se construye esta alternativa.

Aún hoy las políticas de Educación y Capacitación para adultos son definidas utilizando las mismas metodologías y recursos didácticos que se emplean en la escolaridad primaria y secundaria de niños y adolescentes.

Sería importante que en la formación de nuestros docentes aparecieran propuestas de formación o especialización en la tarea a desarrollar con los adultos. Es sabido que la problemática de un adulto para acceder a un nuevo conocimiento en muchos casos es muy compleja y requiere de estrategias pedagógicas diferentes. Si bien esta consideración es compartida por todos los educadores, nada se ha concretado en esta dirección.

Hay una sustancial diferencia en el bagaje de conocimientos que posee a priori un adulto, y mucho más si ya ha iniciado su vida laboral, con la que presenta un niño o un adolescente. Sin

embargo el sistema no toma en consideración, no aprovecha en ninguna forma este posible *piso de competencias*. Los contenidos curriculares son copiados casi textualmente; la bibliografía, los manuales no establecen ninguna distinción en este sentido. Un sistema de educación permanente, para lograr eficacia deberá organizar respuestas tanto en el campo pedagógico como en los materiales didácticos, para poder cumplir cabalmente con sus objetivos.

Estas deficiencias que tratamos de señalar se agudizan aún más cuando se trata de abordar la difícil tarea de transmitir conocimientos teórico-prácticos que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo. Asombrosamente nuestros educadores incurren en una notable contradicción: por un lado, en el discurso se menciona en forma recurrente la necesidad de preparar para el mundo del trabajo; pero cuando observan y evalúan sistemas que intentan cubrir esta falencia en población adulta, desempleada, con riesgo laboral, o con necesidad de perfeccionamiento y actualización, desde una metodología modular, de corto y mediano plazo (cursos e itinerarios de Formación Profesional), esta experiencia es desestimada de plano y por lo tanto, no se establecen ninguna clase de políticas que orienten, mejoren y profundicen estas propuestas.

La Formación Profesional debe recorrer indudablemente un largo camino para optimizar su propuesta. No existen mecanismos eficaces, como ya

mencionamos anteriormente, para detectar con precisión los requerimientos puntuales y las competencias específicas que deben alcanzarse desde el dictado de los cursos e itinerarios. Los instructores, idóneos o con preparación específica, no tienen instancias para mejorar y actualizar sus prácticas educativas y mucho menos para incorporar los nuevos conocimientos que una cambiante tecnología introduce casi en forma permanente en el ámbito de la producción y los servicios.

La articulación entre la Formación Técnica Profesional y los saberes que anteriormente desarrollaba el nivel medio, tanto de adolescentes y adultos, y que próximamente cubrirá el nivel polimodal, reviste una importancia estratégica.

El compromiso de los actores sociales

Frente a esta realidad consideramos que ningún sector se puede sentir ajeno a esta problemática. En estas páginas hemos mencionado frecuentemente la responsabilidad indelegable del Estado en generar políticas que atiendan el desempleo y la educación para el trabajo. Debemos agregar ahora el compromiso de los actores sociales y la necesidad de su incorporación en el diagnóstico, diseño y ejecución de esas políticas.

A nuestro entender la participación sectorial debería comprender por lo menos los siguientes aspectos:

105

- diseño de políticas nacionales a partir de acuerdos tripartitos que incluyan, en nombre del Estado, a los ministerios de trabajo, educación y economía;
- definición de los contenidos curriculares de aquellos espacios educativos vinculados con el trabajo;
- detección y normalización de las competencias laborales;
- aportar la información indispensable en la tarea de construir un mapa productivo nacional y regional de corto y mediano plazo;
- ejecutar acciones dirigidas no solo a favor de los legítimos intereses sectoriales que representan, sino comprometidos con la sociedad en general y particularmente con los sectores más desprotegidos;

106

La acción del Foro Sindical por la Capacitación Integral de los trabajadores trata de traducir, como se verá a continuación, este diagnóstico en hechos concretos.

La formación profesional: propuesta actual

Nuevas formas de organización del trabajo - (NFOT)

Las configuraciones que actualmente se dan en el mundo productivo no tienen demasiado que ver con las que se visualizaban en los años setenta y posteriores; quizás resulte difícil ponerle un nombre determinado, o en-

contrar el punto justo de la transición en la cual nuestro país se encuentra respecto de este tema. Sin embargo las cosas no son iguales, desde la cantidad de trabajadores por sector de trabajo hasta la relación que esos trabajadores establecen con su trabajo.

¿Cómo abordar o pretender entender las implicancias de estas nuevas relaciones que, además, cobran la tipicidad del ambiente donde se producen y cuando las generalidades, a las que podemos recurrir a través de la bibliografía o de las experiencias de otros países, sirven como una referencia muy global pero no alcanzan para explicar o definir las situaciones que se plantean?

Sin duda la complejidad es, como mínimo, intimidatoria. Sumada esta complejidad a la tentación de no enfrentar los cambios y a la de refugiarnos en los esquemas conocidos, se produce el fenómeno del rechazo a la posibilidad de visualizar, aprehender y apropiarse de los elementos que configuran esa nueva realidad.

De por sí, el hecho de reconocer que las NFOT implican la previa expulsión del mercado de trabajo de una importante cantidad de trabajadores, suministra una base negativa de partida; si a esto le agregamos el drenaje constante en la cantidad de personal sindicalizado que han venido sufriendo todos los gremios, salvo excepciones en algunos de servicios, el escenario cobra calidad de trágico.

Sin embargo, la realidad es lo que es, y no implica, ni mucho menos, la caducidad de la representatividad sindical, ni la desaparición de las ideologías, ni ningún otro trasnochado discurso del fin de siglo. Sí implica un quiebre de un modelo al otro, y el peligro ante el riesgo de quedar absorbido por la fuerza que se genera en ese agujero negro que es el pase de un modelo a otro.

¿Cuáles son las cosas a hacer ante esta situación? Sin ninguna duda, no son el pánico ni la negación las reacciones más inteligentes ante instancias de cambio, ni las actuales ni ninguna en general, pero especialmente cuando se tiene la particularidad de no tener demasiado tiempo para considerar reacciones individuales y debe encontrarse la bisagra del reacomodamiento en un nuevo escenario, sin perder la representatividad que naturalmente presupone la tarea sindical.

Esta representatividad, en el marco de las actuales circunstancias, solo se validará si mantiene su contenido y se contextualiza; no es un estado “per se”, sino que se resignifica en función de su capacidad de identificar temporal y espacialmente, las formas en que el conflicto subyacente a toda relación laboral, se manifiesta y opera sobre esa realidad y sobre sus actores.

Resultaría ingenuo pensar que la reformulación de las relaciones del trabajo, a partir de cambios en la organización o en la intervención de los ac-

tores implicados, conlleva a la superación de ese conflicto. No estamos ante un cambio de sistema, sino ante un cambio de modelo en función de la supervivencia del sistema, por lo cual los conflictos subyacentes son y serán los mismos; lo que sin duda cambia, es la forma de abordarlos y las estrategias de intervención.

¿Cuáles son aquellas cuestiones que exigen una rápida comprensión a fin de posibilitar la generación de discusiones pertinentes por parte de los sindicatos? Sin ninguna duda, en primera instancia, es fundamental comprender la relación que el trabajador establece con su trabajo; el involucramiento que genera la mayor comprensión del proceso productivo marca un punto de partida ineludible para el análisis. No es lo mismo conocer una parte del trabajo repetible día tras día de igual manera y sin variancia, que tener la visión del proceso productivo global y conocer la importancia y la particularidad que el trabajo propio tiene dentro de ese proceso.

No se está diciendo aquí que esta última opción constituya una opción liberadora de la fuerza de trabajo sino que los factores de explotación pasan por diferentes cuestiones que en el modelo anterior. Por lo tanto habrá que identificarlos y generar la acción sindical correspondiente sobre la identificación actualizada, porque al trabajador no le sirve la defensa de instancias que ya no son un problema cuando los verdaderos problemas se acre-

cientan sin ni siquiera ser reconocidos.

La concepción del trabajo pasó de lo individual a lo grupal, es la célula, el grupo, el equipo, o como se le llame en cada ámbito, un elemento que genera relaciones especiales en función de los objetivos de producción. Pues bien, de la misma manera que aparecen en esta forma de organización aspectos que echan por tierra la tradicional división entre los puestos de trabajo y la claridad entre las diferentes categorías y responsabilidades dentro del proceso de trabajo, también aparecen nuevas relaciones de cooperación y diferentes formas de (*expresar las*) solidaridades entre los trabajadores y, por supuesto, diferentes demandas que habrá que reflejar y representar.

108

Muchas de estas demandas tienen relación con avanzar en la intervención en las políticas de gestión de las empresas; tienen que ver con aprender más para hacer mejor lo que hay que hacer; tienen que ver con la posibilidad de poder opinar sobre cómo mejorar el proceso de trabajo para cumplir antes y mejor con los objetivos de la empresa.

Lo prioritario es comprender que este tipo de cuestiones no implican que los trabajadores hayan perdido su conciencia ni su identidad para pasar a adoptar el discurso empresarial; quizá la significación que traduce esta situación pasa por la rápida aprehensión por parte de los trabajadores de cuáles son

las cuestiones por donde el conflicto pasa en la actualidad y cuáles son las informaciones y los niveles de participación a los que se debe apuntar para encontrar instancias de negociación que reflejen la realidad de la relación de trabajo, hoy día, en los nuevos modelos de organización.

El conocimiento como capital productivo

La palabra conocimiento se incorpora fuertemente a todas las instancias de tratamiento de las cuestiones laborales, ya no como un concepto de estudio sobre el trabajo sino como un elemento más del proceso productivo; no es que se incorpore al proceso productivo en el nuevo modelo, siempre fue parte de él, pero en la actualidad aparece como blanqueado el hecho de considerar que los saberes puestos en juego por los trabajadores tienen una incidencia directa en el valor agregado de lo producido.

En la era de las empresas inteligentes, la inteligencia acumulada en el proceso de trabajo es un haber compartido por trabajadores y empresarios, dado que la masa crítica que se genera los liga de manera indisoluble; es decir, los saberes producirán, en tanto se desarrollen en ambientes propicios para ese desarrollo, trabajadores competentes en empresas competentes, y esto incluye también sin ninguna duda a las tecnologías blandas y a las relaciones laborales; no se generan ambientes propicios a las competencias

sólo con la instalación de tecnología dura; sería como la posibilidad de lograr la música más maravillosa solo por comprar el piano.

Esto que parece tan obvio ante el estereotipo no es sin embargo sencillo de abordar en el campo del trabajo y de la producción; las empresas no están acostumbradas a reconocer que necesitan del trabajador ya no como la mano que ejecuta, sino como parte del cerebro de la organización, propietario de un saber que, a pesar de la fragmentación taylorista del trabajo, no ha podido ser aprehendido por el empresario. Estos saberes, unidos a una lógica particular, son los que en la instancia concreta del trabajo se ponen en juego y le dan entidad y contexto a cualquier emprendimiento productivo. Reconocer esto significaría para las empresas entender cuál es la génesis del involucramiento que tantas veces se demanda en vacío, porque nadie se involucra con lo que no comprende y nadie comprende lo que no conoce.

Facilitar el conocimiento, fomentar la calificación creciente de los trabajadores, generar espacios de participación y fundamentalmente reconocer la incidencia que sobre los resultados de la empresa tiene la intervención del trabajador, son instancias impostergables en los escenarios actuales y ante el tratamiento de temas como competencias, productividad y competitividad.

Desde esta perspectiva resulta interesante analizar la posición del actor

sindical. No difiere mucho de la que siempre le ha correspondido: defender los derechos de aquellos a quienes representa. Pero aquí también aparece el tema del conocimiento y aparece en este sentido: si gran parte del conflicto gira en el ordenamiento actual de las relaciones del trabajo en torno al conocimiento como capital productivo, el accionar sindical tendrá que fortalecer su accionar en torno al reconocimiento de ese conocimiento y a la institución de un lugar de participación a partir de él y de su asignación de valor.

Los sindicatos tienen sobre estas cuestiones una doble vía de trabajo: hacia las empresas, defender las condiciones y los escenarios en los cuales es posible para el trabajador involucrarse y compartir sus objetivos; y hacia los trabajadores, resignificar y reafirmar valores propios de su identidad, tales como la cooperación y la solidaridad, los cuales, lejos de desaparecer, cobran una importancia hoy mayor en un mercado absolutamente incierto y con fuerte tendencia a la expulsión

Las relaciones entre los actores sociales

¿Cuál es la importancia del tripartismo en toda esta cuestión? Es posible pensar que a través de un objetivo de trabajo multisectorial que nace a la luz de un compromiso de trabajo asumido ante el Mercosur -pero que ya ha cobrado vuelo propio y refracta sobre

metas de orden nacional- se están generando modelos de participación no frecuentes en períodos anteriores.

Pueden marcarse sustanciales diferencias con otras instancias de coyuntura, y quizá la principal de ellas es la posibilidad de analizar la coyuntura no como un quiebre sino como una articulación, y en función de esa visión trabajar para la configuración del cambio, para su construcción.

Los compromisos asumidos en lo que hace a la elaboración de un sistema nacional de formación profesional y de certificación de competencias laborales vienen a resultar en una manera diferente de intervención de los actores sociales frente a un escenario de cambios en las relaciones socio-productivas; no se trata de legislar sobre el cambio sino de construir metodológicamente herramientas para su apropiación.

¿Cuáles son las posibilidades que abre esta diferencia, cuáles sus ventajas y cuáles sus inconvenientes?

Sin duda alguna, lo que sobresale como ventaja a primera vista es la existencia de un espacio de reflexión conjunta, lo cual tiene más significación que muchos discursos de democracia industrial que puedan esgrimirse desde la individualidad.

La posibilidad de analizar conjuntamente la selección de una metodología a utilizar posteriormente en el tra-

bajo, la instancia de consensuar los pasos a seguir, la de construir acuerdos sin los cuales todos los intervinientes acceden a no avanzar, pero desde el acuerdo fundamental que es el de no avanzar si no se logra el consenso.

Aquello que durante mucho tiempo se pensó como un objetivo o como una necesidad, de alguna manera se está tornando un principio; resulta fallaz pensar que los espacios generados en esta experiencia puedan luego desaparecer para retornar a las instancias de diálogo tradicionales. El crecimiento de los actores intervinientes garantiza que ello no es factible.

Por otra parte, resulta sumamente interesante el cambio de perspectiva que esta experiencia implica sobre las relaciones estado-empresa-sindicato. En un período conmocionado política y económicamente, con una fuerte retracción del empleo, se ha mantenido por más de dos años una mesa de trabajo con representantes de estos tres institutos en la construcción de un sistema que todos reconocen como de una fuerte intervención en el mercado de las relaciones del trabajo, sin que la instancia del conflicto trabara la prosecución de los objetivos.

Esto cobra una enorme significación porque implica el reconocimiento mutuo del valor de la representatividad del otro y su capacidad para generar políticas a futuro, aún en instancias desfavorables tradicionalmente para la relación en el presente.

Asimismo la característica del trabajo en común encarado implica otras circunstancias fundacionales. El hecho de determinar un enfoque metodológico para el cumplimiento de los objetivos importa un desafío con muchas implicaciones.

Cualquier metodología que se seleccione, al momento de su aplicación para un trabajo como éste, cobra una significación política, y como tal abandona su carácter puramente técnico y su supuesta neutralidad para convertirse en función de las características de quienes la adopten.

Por lo tanto la elección de una metodología implica el acceso conjunto de los actores al conocimiento de aquellas herramientas que a futuro constituirán la base para la reformulación de las convenciones colectivas de trabajo en lo que hace a la relación trabajo, conocimiento y productividad.

Esto de por sí significa un logro en el campo del derecho al conocimiento, el que sin duda precede y da sentido al del derecho a la información.

La propia definición del método a aplicar, realizada de manera tripartita, implica el acuerdo conjunto a la adaptación que ese método debe atravesar para resultar aplicable a la realidad nacional; esta tarea eminentemente técnica es la que conlleva una fuerte significación política, dado que el hecho de que la adopción de tecnología sea realizada de manera tripartita implica

la apertura de esta temática a la instancia del consenso, lo cual tradicionalmente no fue así.

Sin embargo, resultaría ilusorio interpretar la participación tripartita en ésta como sinónimo de participación igualitaria de los actores en el nuevo escenario de diálogo social; pero es allí donde se resignifica el rol del estado, dado que el mismo tiene una función de garantizar las condiciones para que esta participación se mantenga; no es ya laudarlo hacia el más débil sino aportar condiciones para nivelar las condiciones de inserción.

En este caso podría graficarse la situación con la figura de la horizontalidad, dado que el tripartismo plantea una relación triangular pero, a diferencia de otros modelos, sin vértice superior, la generación de políticas viabilizadoras para la participación en condiciones igualitarias de los representantes de los trabajadores constituye, sin duda, una condición básica para la continuidad de estas experiencias.

Por otra parte para que el consenso resulte legítimo deberá construirse sobre instancias similares de participación y el aseguramiento de estas condiciones es la función ineludible del actor-estado.

La experiencia, hasta el momento, se ha mantenido en ámbito muy cuidado que ha incursionado sobre el terreno productivo pero que no se ha instalado definitivamente aún; en esta

111

cuestión la responsabilidad de los representantes empresarios y los representantes sindicales cobra una importancia fundamental, dado que serán ellos los que garantizarán, mediante la conservación de sus reconocimientos mutuos contruidos hasta el momento, la replicación de los resultados positivos al pasar de una instancia de taller a un escenario más caro a sus respectivas representaciones, como es el del ámbito de trabajo propiamente dicho.

Es en este punto donde el aspecto político de esta actividad cobra su mayor relevancia, porque conlleva una nueva instancia de construcción, dado que cada organización, desde sus particularidades, presenta determinadas resistencias y maneja sus propios tiempos para generar los espacios de reflexión que les sean propios.

Sólo es posible lograr el involucramiento institucional si se respetan instancias de sensibilización y etapas de comprensión acordes a la realidad de cada sector y a la tipicidad de cada espacio socio-productivo. La generación de espacios participativos no es factible de imaginar en función de la aplicación de instructivos que se acatan, dado que esta figura entraría en franca contradicción con las caracte-

rísticas básicas del camino escogido para la construcción de un sistema nacional.

Para que esto ocurra deberán mantenerse los objetivos como prioridad tal cual ha sucedido hasta el momento y entender que el cambio no está dado por la aplicación de uno u otro método, sino por el hecho de reflexionar conjuntamente en cómo aplicarlo y decidir participativamente las particularidades que esa aplicación deberá tener.

Deberá demostrarse en la evolución del proyecto que la construcción tripartita implica también la generación de masa crítica en un plano político, y que la inteligencia no es patrimonio de ningún sector social, que cada uno desde su representación tiene conocimientos que se ponen en juego en estas instancias y que se complementan entre sí.

Por otra parte, el fracaso de esta experiencia, por la reivindicación de roles rígidos que ya han sido superados por los hechos, tanto en el ámbito nacional como internacional, significaría una pérdida de esfuerzo irrecuperablemente costosa para nuestro país y una responsabilidad demasiado pesada para cualquiera de los involucrados. ♦

Notas

- 1 André Gorz "Miserias del presente, riqueza de lo posible".