

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

70 Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo

**DE LA EMPRESA A LA ORGANIZACIÓN SOCIAL ¿ CAPACITACIÓN
LABORAL O FORMACIÓN?**

Anahí GUELMAN

aguelman@ciudad.com.ar

Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación

Facultad de Filosofía y Letras. UBA

Grupo 11: “Desempeños en las organizaciones productivas: calificaciones, saberes adquiridos y capacitación”

Coordinador: Julio Testa (jtesta@ceil-piette.gov.ar)

Co- coordinador: Martín Spinosa (mspinosa@ceil-piette.gov.ar)

INTRODUCCION

La capacitación laboral actuó históricamente bajo el supuesto de que permite aumentar los niveles de productividad y competitividad de los trabajadores. A través del concepto de "aumento de la productividad" de los trabajadores y del de "competitividad" empresarial la capacitación laboral se fue consolidando durante los noventa como uno de los dispositivos privilegiados de asignación de valor para el trabajo, pero como discurso con valor simbólico o como práctica que enseña nuevos saberes más funcionales que técnicos. Estudiamos este fenómeno en trabajos anteriores poniendo el acento en estos aspectos culturales y sociológicos mas que en su valor económico y concluimos mostrando su papel legitimador. La capacitación laboral característica de los noventa y de las formas de producción "posfordista" refuerzan las Teorías del Capital Humano (TCH) manteniendo su hegemonía en el escenario contemporáneo de globalización y segmentación, afianzando su perfil original como teoría social legitimadora.

A partir de la crisis de 2001 en Argentina, asume una visibilidad inédita el proceso de constitución e instalación de organizaciones sociales emergentes vinculadas al trabajo, a la supervivencia y a la economía social, surgidas de la realidad de la desocupación, la exclusión y la pobreza.

Focalizamos en este trabajo el estudio de la capacitación laboral en estos ámbitos, que resultan novedosos para la relación educación-trabajo, bajo el supuesto de que las condiciones de trabajo, la motivación para los especialistas y las características de la capacitación en los mismos, difieren de los de la capacitación laboral (CL) en empresas. Los movimientos y organizaciones sociales vinculadas al trabajo emergente y a la economía social - microemprendimientos, fábricas recuperadas, cooperativas, organizaciones de desocupados, etc. - son abordados para confrontar estos supuestos con las experiencias de los protagonistas de los procesos de capacitación en el marco del Proyecto de Investigación "LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO ÁREA DE TRABAJO PARA LOS LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: De la empresa a la organización social. De la Teoría del capital humano a la economía social. De

la competencia a la formación colectiva. De los recursos humanos a la formación de trabajadores y desocupados“. Este proyecto de investigación se inserta, a su vez en dos proyectos UBACyT que le dan marco: “APORTES AL CAMPO DE LA SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN CRÍTICA EN ARGENTINA HOY: dimensiones de la experiencia social y la experiencia escolar de adolescentes y jóvenes y dimensiones del vínculo emergente entre la universidad y la sociedad.” y “Proyecto de investigación de Urgencia Social PROGRAMA INTERDISCIPLINARIO DE TRANSFERENCIA CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA CON EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES (ERT)“

El desarrollo de esta ponencia se apoya en el análisis de entrevistas realizadas a miembros de movimientos sociales, a capacitadores pertenecientes, en ocasiones a los mismos movimientos y en ocasiones a organismos externos tales como universidades, y a trabajadores de los movimientos, participantes de los procesos de capacitación.

LOS SUPUESTOS ACERCA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION EN LOS MOVIMIENTOS SOCIALES

Existe un proceso de transición en el quehacer de la capacitación, el pasaje a un nuevo ámbito de aplicación. El mismo va desde la empresa a la empresa social, acompañando como fenómeno socio educativo un nuevo proceso de configuración social y económica¹. En este nuevo escenario la capacitación laboral reconstruiría su sentido para operar con una orientación diferente al de la legitimación que proponen las teorías del capital humano. La capacitación en estos ámbitos no puede adaptar los contenidos de la ciencia empresarial ni el discurso hegemónico-legitimador, tendrá posiblemente que apelar al saber popular y a las características de las organizaciones sociales: valores sociolaborales distintos y

¹ La educación acompaña a través de procesos de ruptura de su campo y de su objeto el desarrollo económico del capitalismo. Ante cada crisis de acumulación de capital se fraccionan los ámbitos de acción y se generan nuevos espacios para dar respuesta a las necesidades y demandas del capital así como a las resistencias a las mismas. GUELMAN, 2004.

alternativos al modelo de los 90, conjuntamente con la formación en saberes socialmente productivos², innovadores y creativos. Un aspecto central parece ser la necesidad de vencer la cultura individualista y extender la lógica y los valores solidarios para el trabajo conjunto en contextos de necesidad inmediata.

Un supuesto fuerte es el de considerar que los movimientos y organizaciones emergentes nos enfrentan a nuevas situaciones sociales ya que, desde su propio origen, producen una ruptura en la aceptación sumisa y “naturalizada” de la injusticia social y la pobreza, se rebelan contra el destino y pelen por la supervivencia. A partir de allí generan formas de funcionamiento alternativas y desafían las categorías teóricas a partir de las cuales intentamos conocer la realidad social invitándonos a repensar nuestros conocimientos y saberes.

En estas nuevas organizaciones los trabajadores comienzan a asumir diversos roles y un perfil más flexible con el fin de sacar el trabajo adelante. Si bien los trabajadores continúan con sus antiguas labores, también desempeñan otras actividades que no realizaban anteriormente, ayudándose mutuamente en sus respectivas tareas. Es decir simultáneamente, los trabajadores asumen una mayor responsabilidad por el proceso de producción y tienen un mayor nivel de involucramiento y compromiso con la tarea a realizar pero también tienen mayores limitaciones en la producción. El compromiso es con la viabilidad de un proyecto que ahora es propio y además colectivo. Las limitaciones están dadas, entre otras cosas, por las condiciones de producción del contexto en el que operan

Por ejemplo “existe una tendencia de producir al día, una especie de primitivo “just in time” para evitar el sobre – estoqueo y asegurar la colocación de toda la producción antes de continuar produciendo. No se produce hasta no tener un pedido específico con un

² Tomamos la caracterización de Saberes Socialmente productivos que efectúan Adriana Puigros y su equipo como aquellos saberes que modifican a los sujetos enseñándoles a transformar la naturaleza y la cultura, modificando su hábitat y enriqueciendo el capital cultural de la sociedad o la comunidad, engendran, crean. (2004) en “La fábrica del conocimiento: los saberes socialmente productivos” Ed. HomoSapiens. Rosario en la que los definen como

adelanto para materia prima. Esta lógica de funcionamiento limita el grado de utilización de la capacidad instalada”³. Entre otros factores, la falta de capital limita los niveles y volúmenes de producción.

Algunos programas de capacitación parecen ya encarar estas nuevas configuraciones económicas y abordan los problemas mencionados como si se tratara de empresas pequeñas, de un cambio de escala. Pero desconocen, por ejemplo, la articulación con lo familiar en tanto son estrategias de reproducción de la vida. En ocasiones las estrategias de supervivencia de la economía social son familiares (microemprendimientos) y en ocasiones asociativas, cooperativas o comunitarias. En ellas se hace necesario trabajar con dificultades diversas que van desde la falta de capital y crédito, la dificultad de acceso a los mercados hasta los déficit de calificación⁴. Particularmente para el último obstáculo que enfrentan los movimientos sociales vinculados al trabajo, la baja calificación/capacitación, Arancibia y otros plantean las falencias en la falta de herramientas de gestión: escasa calificación técnica, comercial y administrativa. Algunas de las principales problemáticas que tienen en los microemprendimientos según los autores es el predominio de la incertidumbre, la inmediatez y la imposibilidad de pensar el futuro por tratarse de estrategias de supervivencia; se señala también la falta de conocimientos de marketing y de estrategias de comercialización; el cálculo de costos se hace de manera informal; no se llevan registros contables de la actividad y se suele advertir que no saben separar la economía doméstica de la del emprendimiento. “En este sentido, uno de los principales problemas de las organizaciones que se ocupan de la capacitación de microemprendedores es la de tener que adaptar los contenidos de la ciencia empresarial para emprendimientos con características muy distintas a las de una empresa. (...) Los microemprendedores se basan en habilidades o aprendizajes que podríamos encuadrar como saber popular para la subsistencia: ensayo – error, sacrificio personal y familiar, persistencia, creatividad. Desde

³ Palomino H. (2002). “El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas”. Cátedra de relaciones de trabajo. Facultad de Cs. Sociales. UBA.

⁴ Ver al respecto “Una aproximación a la experiencia de los microemprendimientos en la Argentina actual” de Arancibia y otros en el documento citado de CTA.

aquí habría que partir para la formación y acompañamiento de los microemprendimientos”⁵.

Sin embargo, el problema de la formación en estos ámbitos parece más complejo porque se trata de configuraciones laborales nuevas, diferentes, que operan con reglas propias, a veces a contramano del contexto en el que se insertan y que los condiciona. El trabajo y los trabajadores transitan procesos complejos y contradictorios.

Como sostiene Vania Salles el trabajo sufre cambios de gran envergadura, y tiene impacto no sólo en la organización laboral sino también en los modos y trayectorias de vida de trabajadores, y también de los que dejaron involuntariamente de trabajar. “Como la noción de modo de vida se conceptúa desde sus componentes objetivos (vivienda, rutinas cotidianas de sobrevivencia, elementos varios que inciden en las condiciones de vida en general) y también desde sus componentes subjetivos e identitarios, los impactos de los contextos sociales más amplios sobre los modos de vida y las personas que los protagonizan guardan las características indicadas: afectan tanto a los componentes objetivos como subjetivos”. De ahí el interés de pensar y describir los procesos de formación y de construcción colectiva del conocimiento que los trabajadores realizan en estos nuevos espacios.

La economía social o solidaria se basa en relaciones no salariales, solidarias e igualitarias de trabajo, a través de la relación social que se establece entre trabajadores, que son propietarios del capital y por lo tanto del producto o servicio que realizan⁶. Esto determina que los beneficios que obtienen se definen de acuerdo al trabajo realizado o según algún

⁵ Arancibia I., Costanzo V.; Goldin J. y Vazquez G. “Una aproximación a la experiencia de los microemprendimientos en la Argentina Actual”.

⁶ Para Caracciolo Basco y Foti Laxalde hay tres tipos de organizaciones en la economía solidaria: las de autoproducción, las de subsistencia y las capitalizadas. Las primeras producen bienes y servicios para asegurar la reproducción de la vida (trabajo doméstico, salud, educación, producción de alimentos, etc.). No producen excedente y apuntan a la reproducción simple de sus componentes (capital y trabajo). Las de subsistencia producen y comercializan en el mercado bienes y servicios para asegurar la vida. Obtiene un ingreso que sólo les permite la reproducción simple de sus recursos (capital y trabajo). Las organizaciones de la economía social capitalizada producen y comercializan bienes y servicios para mejorar la vida. A través de relaciones laborales solidarias redistribuyen los beneficios y en la reinversión. En muchos casos autoexplotan la propia fuerza de trabajo. En esta categoría se encuentra la mayor parte de las empresas recuperadas.

otro criterio que los trabajadores establecen a través de mecanismos participativos en la toma de decisiones, mediados por los valores que la organización sostiene como propios⁷. Son los mismos trabajadores quienes definen qué, cómo, cuánto y para quién se produce, situación que no tiene características similares en ninguna otra forma de organizar el trabajo.

Se trata de prácticas económicas alternativas que se basan en principios y valores que les permiten a quienes trabajan en este espacio apropiarse de herramientas que con un sentido asociativo y solidario encarnan modelos de práctica política colectiva. En este sentido la economía social y sus prácticas estarían trascendiendo la lógica puramente económica para pasar a tener una lógica política y pedagógica.

Lo colectivo, la solidaridad, el valor de la pertenencia a una organización y de la pertenencia colectiva sobre la organización, las luchas que haya implicado la configuración de la organización y en la que participen los miembros, trabajadores o sujetos, la participación en la toma de decisiones y la forma en que esta se ponga en juego, los vínculos entre los sujetos, el modo del reparto del excedente, la disciplina de trabajo y el modo de definir sus reglas, son algunos de los aspectos que caracterizan de modo particular las capacidades y habilidades que el trabajo emergente requiere y genera al mismo tiempo. Al definir a estas capacidades como colectivas se recupera el signo fundante del saber productivo y práctico sin negar el valor subjetivo de aquellos que portan estos saberes.

Por ello la capacitación laboral no sólo tiene implicancias técnicas para los puestos de trabajo sino que impactan de forma integral en la formación de los miembros/ trabajadores de los movimientos emergentes: formación política, técnica, cultural, pedagógica, social, etc.

Estos cambios que no se circunscriben al ámbito laboral, abarcan cambios hasta personales que se reflejan, por ejemplo, en la aparición de nuevas inquietudes políticas y en una revalorización positiva del trabajo: si bien no se produce una abolición de las formas de

⁷ Caracciolo Basco y Foti Laxalde. Economía solidaria y capital social. Contribuciones al desarrollo local, Paidós. Bs. As., 2003.

alienación en el trabajo, el hecho de que sean los mismos trabajadores quienes definen qué, cómo, cuánto y para quién se produce, permite que el trabajo deje de ser algo totalmente ajeno a la persona del trabajador y pueda ser comprendido como una totalidad significativa. Muchas actividades “ajenas” a una empresa comienzan a ser realizadas en este espacio resignificándose el lugar de trabajo e introduciéndose en él cuestiones que antes no eran consideradas “laborales”: entre las nuevas actividades que realizan los trabajadores en éstos ámbitos, se encuentran acciones “más políticas” como concurrir a charlas, a movilizaciones, recibir gente que viene a hacer entrevistas, etc. Los espacios dentro de los movimientos, y quizás en particular de las fábricas recuperadas, son reapropiados por los trabajadores de una manera diferente e inclusive las luchas permanentes empiezan a ser consideradas por los movimientos como estrategias educativas en sí mismas, como fuentes de saberes socialmente productivos y también en este proceso se tornan espacios de formación política. Sostiene Marta Harnecker (2002) refiriéndose al MST de Brasil que este considera que sólo participando en la lucha y al mismo tiempo reflexionando sobre la realidad, es posible desarrollar un sentido crítico y avanzar en el nivel de conciencia.

Al haber cambios en las modalidades de producir y consecuentemente en el trabajo, las relaciones sociales emergentes son de tipo nuevo, e implican nuevas formas de convivencia, nuevas modalidades de ejercicio del poder y nuevos contextos para la constitución de modos de vida. Lazzarato y Negri (2001) sostienen que las transformaciones del trabajo descriptas podrían ser constitutivas de sujetos independientes y autónomos, son alternativas a la dominación y explotación empresarial constitutivas de una realidad social diferente. Podemos decir, un tipo de trabajo que se plantea inmediatamente como constructivo y preguntarnos también si se plantea como libre.

Estas nuevas maneras de organizar el trabajo al prescindir de patrones y jefes, rompen con la organización laboral donde subyace la lógica tradicional de la dominación entre el obrero y el empleador.

Es Sennet (2000) quien describe minuciosamente los modos en que las cualidades del buen trabajador ya no son las cualidades del buen carácter, afirmando que es el capitalismo del corto plazo o el nada a largo plazo el que corroe la confianza, la lealtad, el compromiso mutuo y en especial aquellos aspectos del carácter –en tanto identidad duradera y estable– que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible. Podemos sospechar que las nuevas lógicas de producción de la economía solidaria reconstruyen la confianza, la lealtad, el compromiso?

Desde el comienzo de los procesos de lucha, de construcción de organizaciones, de recuperación de las fuentes de trabajo y de la generación de nuevas fuentes de subsistencia, muchos trabajadores comenzaron a pensar distinto sobre algunos temas y a comprometerse en mayor medida con causas que hasta el momento les habían resultado ajenas. Por ellos, estas innovadoras maneras de organizar la producción y la lucha que implica su sostenimiento son fuentes de nuevos aprendizajes, instancias donde lo conocido toma nueva forma, espacios en los que se producen aprendizajes políticos, de crecimiento personal, de toma de conciencia.

Arroyo (1999) sostiene que la escuela no es el único lugar donde el ser humano se desarrolla como tal; el ser humano aprende y se forma también en otros espacios, prácticas sociales y pedagógicas. Desde esta perspectiva, la lucha por la recuperación del puesto de trabajo que llevan a cabo en la empresa, como así también las relaciones sociales que se establecen entre los trabajadores y los nuevos modos de organizarse para la producción, pueden leerse como instancias de aprendizaje y formación por fuera del sistema educativo formal; es necesario realizar una de estos espacios como procesos de formación y/o capacitación para el trabajo, desde una lógica distinta y alternativa a lo que tradicionalmente se conocía como capacitación laboral en empresas.

LA EXPERIENCIA DE LOS PROTAGANISTAS

Como se enuncia en la introducción se intenta confrontar los supuestos desarrollados con los relatos de los protagonistas de los procesos de capacitación. Algunos aspectos de los relatos refuerzan y confirman los supuestos desarrollados. Otros, en cambio denotan las contradicciones y la complejidad que encierran las organizaciones productivas emergentes y la necesidad de colocarse, aún desde el compromiso con las mismas, en posiciones que se alejen de visiones románticas y que puedan dar cuenta de las dificultades, la complejidad y las contradicciones del trabajo en estos ámbitos así como del papel de la capacitación en los mismos. Ya desde los supuestos trabajados empieza a vislumbrarse que este papel excede el lugar tradicional de la capacitación laboral y se contrapone en particular con las funciones características de la capacitación empresarial de los noventa.

Se desarrolla para esto una síntesis de los relatos agrupados de acuerdo al lugar que ocupan estos protagonistas en el proceso de ¿capacitación? organizado especialmente como tal.

Los miembros de los movimientos sociales:

- Tejedora de una cooperativa del bajo Flores que forma parte de COOPAS (Cooperativa de Producción y aprendizaje): Las tejedoras de esta cooperativa comenzaron su tarea a partir de una asamblea barrial, **enseñándose a tejer entre ellas**. **Movimiento/SSP/** Reciben capacitación de un amigo zapatero, con el que aprenden a hacer calzado, de la organización CREAS (ONG Centro Regional Ecuménico Asesoría y Servicio) en temas de comercialización. Las Facultades de Ciencias Sociales y de Filosofía y Letras de la UBA las capacitó en temas de organizaciones sociales y comunitarias. **Papel de las univ y organizaciones**. A pesar del apoyo recibido y de los talleres y cursos tomados, esta tejedora se encuentra desanimada respecto de la continuidad y las posibilidades del desarrollo de la cooperativa a futuro. Manifiesta que no pueden vivir de esto, encuentra límites económicos, políticos, límites culturales (discriminación y autodiscriminación de las compañeras tejedoras extranjeras) y límites respecto de las formas organizativas que asume el trabajo, la participación, etc. **Dificultades reales que corren de las visiones románticas respecto del papel económico y político de los movimientos**. Manifiesta que

tienen necesidad de formación en comercialización, organización, administración, pero también de formación política para poder implicarse y comprometerse con el proyecto. A pesar de esto la tejedora reflexiona acerca del papel inclusor o exclusor de las cooperativas y emprendimientos, acerca del papel que juegan respecto del desarrollo o de la contención de sus miembros. y destaca, de todos modos, las posibilidades de formación y participación política que abren los mismos.

- Miembro de una cooperativa de producción panadera: Esta cooperativa participa de la capacitación que brinda el Centro de Estudios y Formación en Gestión de la Economía Solidaria organizado conjuntamente por la Facultad de Filosofía y Letras y el Movimiento de Empresas Recuperadas con sede en el Hotel Bauen. Sin embargo, a su vez, son capacitadores de otra cooperativa panadera. La capacitación, tal vez por esta doble ubicación, es concebida como una actividad que se comparte con otras agrupaciones para aprender algo de los otros. La diferencian de un curso empresarial en la medida en que también diferencian el trabajo que realizan del empleo en empresas: el trabajo permite sentirse digno y mejorar como personas ya que en la cooperativa se comparte el trabajo, se discuten las diferencias, se llegan a acuerdos porque el trabajo es considerado patrimonio colectivo y no es obediencia a un jefe. De hecho, el trabajo se aprendió también conjuntamente. A partir de la experiencia como capacitadores se vincularon con la Facultad de Ciencias Exactas (donde funciona la cooperativa a la que capacitan) a la que solicitaron capacitación en Ingeniería Alimentaria para mejorar los valores nutricionales de los productos con los que llegan a sectores muy carenciados. Como miembros del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas y del Movimiento por la Economía solidaria (MESA) consideran que el compartir diario con movimientos implica aprender cosas desconocidas, es capacitarse y formarse. Consideran que las dificultades que tienen se vinculan con el modelo económico en el que se insertan y al que se enfrentan: falta de herramientas, de insumos y maquinarias,

la competencia en un mercado capitalista, la dificultad de los trabajadores de moverse en un modelo diferente, en el que no hay jefe, ni salario fijo, ni sanciones.

Los capacitadores:

- COOPA, cooperativa de Producción y aprendizaje, funciona como una red que aúna emprendimientos del bajo Flores para compartir sus saberes y acompañar los proyectos de los mismos. Desde esta organización se ofrecen talleres de oficios, cooperativismo, salud, temas barriales **SSP/ Movimiento/saberes que exceden lo laboral**, destinados fundamentalmente a adolescentes con el objetivo de despertar inquietudes más generales y facilitar la reinserción escolar. Se trata, a través de los oficios y de la práctica, de que los adolescentes descubran sus propias capacidades de generar, de leer, de escribir, de expresarse, de modo de favorecer y de mostrar que el empleo no es el único trabajo posible. Se intenta ayudar a generar proyectos de vida. Para ello la formación se organiza en talleres: oficio, lecto-escritura, orientación productiva y cooperativismo y finalmente taller de intercambio en el que se trabajan problemáticas comunes (salud, temas barriales, violencia, adicciones). Al mismo tiempo articulan propuestas e inquietudes con instituciones del barrio (escuelas, iglesias, radios comunitarias, centros culturales, etc.) Los egresados de esta formación vienen constituyendo cooperativas de trabajo que se integran en la red no sin dificultades económicas.
- Capacitadores y Miembros del *Centro de Estudios y Formación en Gestión de la Economía Solidaria*. FFyL. El mismo se construyó conjuntamente con el Movimiento Nacional de Empresas recuperadas (MNER) y la Facultad de Filosofía y Letras atendiendo a las dificultades y necesidades de las empresas recuperadas y entendiendo que cualquier proceso de formación con este sector implica reconocerlos como portadores de saberes y conocimientos. El proceso de autogestión requiere mucha reflexión, necesita espacios. Los trabajadores de las empresas recuperadas saben muchas cosas y de algunas de ellas no son consientes, otras en cambio son

imprescindibles para manejarse en marcos económicos desfavorables y hay que poder construir estos saberes necesarios. La autogestión, la democracia interna, la disciplina de trabajo sin patrón, el reparto “igualitario o equitativo”, la toma de decisiones colectivas, no son sencillas ni automáticas en las empresas recuperadas. La Universidad no tiene las respuestas pero puede colaborar con la elaboración conjunta de las mismas o con la generación de espacios para su construcción. Hay un aprendizaje que es mutuo y se comparten conocimientos. Cada uno posee el propio y desde allí se construye. Por lo tanto, cambia también la relación pedagógica. En el Centro de Formación se trabaja en taller con trabajadores de varias empresas. La formación está organizada en módulos: hay un módulo general de economía social y solidaria, un módulo de comercial y un módulo de informática. A diferencia de algunos programas de capacitación previstos por el estado, en este centro se va consensuando permanentemente la formación. A diferencia de lo que ocurre con la capacitación tradicional, al no existir una estructura piramidal, ni un supervisor que decide, en el centro se opera viendo y reflexionando como se hace el trabajo en conjunto.

- Equipo de Educación popular de la UNLu. En los movimientos sociales y organizaciones sociales vinculadas al trabajo, formadas fundamentalmente por trabajadores descolectivizados existe un esfuerzo por ligar la capacitación productiva con la formación para la tarea de la gestión colectiva y esto difiere de la capacitación laboral. Existen experiencias exitosas pero también muchas experiencias fallidas y el éxito depende de la articulación que pueda operarse entre los saberes del capacitador y las necesidades de la organización. Hay algunos aspectos muy novedosos a destacar entre los saberes previos que recupera un buen proceso de formación: la capacidad para convivir con el “despelote”, el cálculo de costos, la gestión democrática aprendida en instancias no laborales, el sentido de compañerismo, la idea de discusión
- Cooperativa de Producción panadera: La misma capacitó y formó a otra cooperativa de producción del rubro, perteneciente a un movimiento de trabajadores desocupados que funciona en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, a partir de una

demanda de la misma que vehiculizó la Facultad de Filosofía y Letras. La Universidad actuó de intermediaria en un recorrido que se hizo de movimiento a movimiento. La capacitación fue para esta cooperativa un espacio para ayudar y generar más trabajo. Luego de una experiencia exitosa proyectan ahora establecer un Centro de Capacitación Laboral para Panadería Industrial dirigido a grupos sociales, a organizaciones que vean en esto la posibilidad de generar trabajo genuino. Se proponen desde allí también generar espacios de reflexión que excedan la panadería y la pastelería y permitan pensar en un cambio más global de la sociedad.

HACIA LA REVISION DE LA CATEGORIA DE CAPACITACION

La capacitación acotada en el marco de los movimientos, en contextos de crisis, de precariedad de condiciones de trabajo, operando con sujetos con niveles educativos de origen diversos, no asegura la viabilidad de sus miembros ni la inclusión social de los mismos. La distancia que necesariamente se establece entre las versiones de capacitación empresarial característica de los modelos posfordistas y las versiones de capacitación laboral en organizaciones sociales emergentes vinculadas al trabajo manifiestan la necesidad de reubicar la dimensión adecuada de la capacitación: Por un lado, una cantidad de problemas de las organizaciones sociales no depende de la capacitación, tal el caso de los problemas de capital de origen, de necesidad de líneas de crédito, etc., aún cuando a través de capacitaciones adecuadas se acceda a la información que habilite o permita clarificar estos problemas y conocer información acerca de los modos, circuitos y estrategias de obtención de recursos. Por otro lado, y es en este sentido que vamos a cuestionar la categoría “capacitación”, los procesos educativos en los movimientos sociales de este tipo, asumen características que exceden ampliamente el concepto de capacitación laboral en la medida en que son el propio movimiento y la propia organización los que se constituyen en principio educativo (Sales Caldart, 2001). Los procesos formativos en el

seno de las organizaciones dan cuenta de problemáticas y contenidos puntuales que requieren ser contextualizados en un marco, para tornarse comprensibles y operables. De este modo lo puntual se enmarca en un contexto que se analiza y se problematiza desde el punto de vista económico, político y social. Por otro lado, necesariamente se ponen en juego los saberes previos de los trabajadores y miembros de las organizaciones. Por último, las discusiones, toma de decisiones, la organización cotidiana del trabajo, los procesos de lucha, el acompañamiento y la articulación con otras organizaciones generan un aprendizaje cotidiano permanente. Así es como la organización se torna principio educativo y genera a través de una matriz diferente de aprendizaje, modificaciones en los sujetos.

Se resignifican los procesos de formación para y en el trabajo, desnudando su inevitable función de socialización, su escondida y siempre presente función política. Como decíamos, tanto en los 90 como en la actualidad el aprendizaje, el conocimiento y la formación son el corazón de las empresas, pero a diferencia de la capacitación laboral de una década atrás en donde se aseguraba la circulación y generación de saberes (saber hacer) en la medida que se lo necesitaba o con fines exclusivamente técnicos y productivos, en la actualidad los espacios de formación en organizaciones emergentes ponen el acento en la finalidad política de toda capacitación para y en el trabajo, sin descuidar los saberes necesarios para seguir produciendo. De este modo la capacitación laboral se compromete con la función socializadora y política que quiera asumir como propia. El concepto de capacitación laboral se amplía, se complejiza al transparentar el ingreso abierto y público de su función política y necesariamente requiere ser reconceptualizado y nominado en términos de formación.

Hablamos entonces de formación para un nuevo concepto de trabajo, de formación como apropiación de recursos para la participación en la gestión de la producción, de formación para la comprensión crítica de los contextos en los que estas nuevas formas de concebir el trabajo deben operar, y de las contradicciones que estos contextos plantean, hablamos de formación para arribar inclusive a la necesidad de la transformación de esas condiciones.

Hablamos también de formación en la medida en que esta plantea un nuevo tipo de sujeto y de trabajador.

En los fenómenos estudiados hay procesos de constitución de sujetos y hay generación de proyectos propios y colectivos, por lo que todavía podemos recuperar las luchas por el derecho al trabajo y a la inclusión social pero recolocando los vínculos entre educación, trabajo y exclusión social en nuevas matrices pedagógicas y sociolaborales. En este sentido puede mencionarse el ejemplo de COOPA que intenta ubicar a los adolescentes en un mundo del trabajo alternativo construyendo proyectos de vida a partir la reflexión y la acción, de la lectura crítica del orden social, de la capacidad de pensarse a sí mismos como protagonistas.

Se abre entonces en las organizaciones sociales un espacio interesante para discutir y proponer un modelo para la formación de trabajadores alternativo al hegemónico que busca “formar para la flexibilización, las competencias y la empleabilidad”.

Siguiendo las ideas de Di Leo y Levy (2002) “Cualquier definición sobre formación (profesional o no) adquiere sentido en tanto sea pensada desde la expresión de un proyecto político y económico-social que la enmarque. De lo contrario pasa a ser una herramienta de orden instrumental que sólo organiza la estructura de formación en sentido conceptual, dejando su potencial más relevante a libre uso e interpretación de quien se lo apropie”.

Un último aspecto que da cuenta de la necesidad de pensar en la categoría de formación en lugar de la de capacitación es el lugar de los capacitadores o formadores y su inserción en instituciones de proveniencia. En la década de los noventa analizábamos la inserción de graduados en ciencias de la educación en los espacios de capacitación de las empresas como un ámbito contradictorio y complejo que otorgaba al mismo tiempo altos niveles salariales e insatisfacción con la tarea, provocando en profesionales formados y socializados para trabajar básicamente en espacios públicos fuertes sentimientos de contrariedad y la elaboración de justificaciones para encontrar algún grado de conformidad con la tarea.

En el caso de los movimientos y organizaciones sociales, si bien no hemos tomado hasta el momento sólo graduados de Ciencias de la Educación, quienes se ocupan de los procesos de formación de manera específica, se vinculan con la organización desde alguna institución universitaria, desde alguna ONG o desde alguna otra organización. Los capacitadores, a diferencia de quienes operan en ámbitos empresariales, no perciben salarios por el trabajo de capacitación. En el caso de los docentes universitarios, por ejemplo, realizan esta tarea como parte de sus proyectos de investigación y extensión. El eje que actúa como común denominador en la tarea de los capacitadores o formadores es el compromiso con las organizaciones sociales. En este sentido el trabajo de Michi y Di Mateo resulta esclarecedor respecto del papel de la universidad: “La Educación popular contribuye al desarrollo de un proyecto popular de cambio social. Nuestra identidad está cruzada también por la pertenencia a la Universidad ... Ambas determinaciones nos condujeron a planear nuestro trabajo dentro de la universidad en procura de lograr crecientes niveles de articulación entre docencia, extensión y producción de conocimientos desde un compromiso con las organizaciones populares.”

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Arancibia I., Costanzo V.; Goldin J. y Vazquez G. (1999) “Una aproximación a la experiencia de los microemprendimientos en la Argentina Actual”.
- Arroyo, M. (2001) “Educación en tiempos de exclusión”. En Gentili y Frigotto (comp.): La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. Colección Grupo de Trabajo. CLACSO, Buenos Aires.
- Caracciolo Basco y Foti Laxalde (2003). Economía solidaria y capital social. Contribuciones al desarrollo local, Paidós. Bs. As.

- Carlino F. (1993). Transformaciones en la carrera de Ciencias de la Educación de la UBA. Revista del IICE N° 3.
- CEPAL- UNESCO (1992). Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación Productiva con Equidad. Santiago de Chile.
- Coriat B., (1994) Los desafíos de la Competitividad. Serie Seminarios Intensivos de Investigación. Documentos de Trabajo N° 3. Piette. Bs. As.
- Diaz Barriga. La profesión, un referente en la construcción curricular.
- Di Leo, P y Levy, E. (2002) Formación Profesional y la Propuesta de Seguro de Empleo y Formación. IDEF/CTA.
- Fajn J. G (Octubre 2002). Cooperativa de recuperadores de residuos. Exclusión Social y Autorización. Cuaderno de Trabajo N°2. Centro Cultural de la Cooperación.
- Ferrari Lidia (2004): "Los jóvenes y la capacitación milagrosa". En Juventud, educación y trabajo. Colección Ensayos y Experiencias. Ediciones Novedades Educativas. Bs. As.
- Gadotti M. (2003). La empresa como espacio de formación: Consideraciones sobre la ingeniería de la formación. En Gadotti M., Perspectivas actuales de la Educación. Siglo XXI. Bs. As.
- Gorz, (1998). *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*, Editorial Piados, Bs. As.
- Guelman A., (1998) Campos profesionales emergentes en el contexto de La reconversión productiva: Los licenciados en Ciencias de la Educación en el área de capacitación laboral de las empresas.
- Harnecker (2002). *Sin tierra. Construyendo el movimiento social*, Siglo XXI.
- Labarca G. (1999). Formación y empresa. CINTERFOR, Montevideo.
- Lazzarato y Negri (2001) *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*, DP&Editora, Río de Janeiro.
- Michi N. Y Di Mateo J. (2003), Que puede hacer la Universidad por nosotros? Una experiencia de extensión, docencia y producción de conocimiento. UNLu. Mimeo
- Palomino H. (2002). "El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas". Cátedra de relaciones de trabajo. Facultad de Cs. Sociales. UBA.

- Puiggrós A. Y Gagliano R. (2004) “La fábrica del conocimiento: los saberes socialmente productivos” Ed. HomoSapiens. Rosario en la que los definen como
- Sales Caldart R., (2001). O MST e a formacao dos sem terra: o movimento social como principio educativo. En Gentili y Frigotto (comp.): La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. Colección Grupo de Trabajo. CLACSO, Buenos Aires.

- Schultz (1968). La inversión en capital humano. Habilidad y conocimiento de los hombres.
- Sennet (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Ed. Anagrama. Barcelona.
- Tanguy L., (2001) De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En De la Garza Toledo y Neffa, "El futuro del trabajo y el trabajo del futuro". CLACSO. Bs. As.
- Testa J. (Primer semestre 1993). La incidencia del “contexto organizacional” en el análisis de los procesos de incorporación de las nuevas tecnologías informatizadas. Estudios del Trabajo N° 5.
- Vania Salles. “El trabajo, el no trabajo: un ejercicio teórico – analítico preliminar desde la sociología de la cultura”.