Minería Metalífera en Santa Cruz y cualificación de trabajadores. Sobre herencias, deudas y legados inconclusos (Primera parte)

Fuera de toda ideologización que adquiere hablar de minería metalífera, el Estado, las Empresas y los trabajadores juegan una relación y tensión en torno a la capacitación para el trabajo calificado. Recurriendo a distintos marcos conceptuales para examinar la trayectoria de la demanda en Santa Cruz, la autora examina desde su rol profesional las experiencias acumuladas en la Provincia y establece los primeros indicadores de una herencia que comienza a construirse más allá de la academia.

(Año 1 / Edición Nro. 40 / 06 de Abril de 2015 /Provincia de Santa Cruz). La minería de metales es una actividad económica que entró en producción en el marco de las legislaciones nacionales y provinciales a partir de los ‘90. A partir de allí, la capacitación laboral (CL) se ha instalado como una demanda, tanto del sector empresarial, como estatal para la formación y profesionalización de mano de obra vinculada a la industria.

La capacitación laboral, que suele ser entendida como un factor de desarrollo personal y productivo, adquiere complejidades y contradicciones en función de los marcos conceptuales desde donde es analizado. Entonces nos preguntamos: ¿Desde qué enfoques conceptuales podemos analizar los procesos de Capacitación Laboral en la industria minera?; ¿Existen coincidencias y/o contradicciones en los matices de abordajes prácticos? y si hablamos de calificación de trabajadores ¿Cómo viven, piensan y sienten los actores vinculados al extractivismo minero con independencia de las interpretaciones académicas?

Capacitación Laboral: Hacia la búsqueda de significados

Alfonso Siliceo Aguilar expone que *“la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”* [1]. Con independencia de esta definición inicial sostendremos que la Capacitación Laboral representa un fenómeno complejo, que despierta polémicas y contradicciones (Guelman A., 2006; Abraham Pain A., 2001). Sin embargo, también pareciera existir cierto consenso en entenderla como una función educativa que posee raíces que le permitirían al trabajador o “colaborador” alcanzar el desarrollo integral en un ámbito de trabajo.

Existe entre la normatividad de la definición y la complejidad, posturas que ponen el énfasis en la formación del recurso humano como capital (Schultz T.W.,1961), y otras que se centran en la atención a la demanda. Específicamente Anahí Guelman, refiriéndose a la teoría del capital humano, considera a la capacitación empresarial como una falsa poción mágica, preparatoria para el despido y la indemnización. Básicamente sostiene que la lógica empresarial reforzaría teorías funcionalistas que permiten conservar la hegemonía del capital, siendo funcional al capitalista y ocultando la relación social entre capital y fuerza de trabajo. De allí que la sugerencia sea la intervención profesional de carácter público-educativo y critica a las

versiones dominantes de entender la capacitación centrada en la demanda del mercado (Anahí Guelman, 2006).

Estas aseveraciones son comprensibles al entender que las posturas contraescolaristas, como la de Ivan Illich (1973) no encontraron en los últimos tiempos buenas empresas que consideraran la formación y capacitación educativa al interior de sus organizaciones como alternativa para la formación para el trabajo. En esta perspectiva se asumía la objetiva obsolescencia de instituciones educativas que no lograban ser versátiles a los cambios que originaba la economía de mercado hasta antes del auge de la transnacionalización de la economía.

Por su parte renovados enfoques centrados en el comportamiento **estrictamente** empresarial advierten que la regla de competitividad que reclama 'atender a la demanda' tiende a concentrase en dar respuesta al mundo socioproductivo, con consecuencias de estandarización y homogeneización de formatos de capacitación que no consideran las particularidades organizacionales, ni las necesidades de los trabajadores (Pablo Narvaja, 2013).

Siguiendo la línea argumentativa del autor, advertimos que a partir de la fuerza que tiene esta regla [2], tanto en diferentes niveles discursivos como en la metodología para las definiciones de líneas de política y la consecuente toma de decisiones**,** se hace necesario un análisis que rompa la unidad monolítica con la que se presenta y permita construir una matriz interpretativa que sirva para establecer relaciones más complejas y socialmente deseables entre la formación profesional y el mundo productivo. El autor sostiene como desafío *"romper el reduccionismo que circunscribe a la empresa la potestad de la demanda implica, al mismo tiempo, la necesidad de conciliar la perspectiva de las empresas con las procedentes de los trabajadores en forma individual u organizada, que son los destinatarios primeros de la formación profesional"* [3].

Entre la postura que reclama construir la agenda desde lo público-educativo hacia lo privado y la agenda que reclama no quedarse en la regla de la gran competencia y ver las particularidades culturales empresariales en la formación de capital humano, incorporamos nuestra experiencia empírica Santacruceña para reflexionar sobre el rol profesional del educador en medio de estos enfoques conceptuales y las experiencias concretas.

El legado: Santa Cruz una provincia Minera

Debemos decir, que en la provincia de Santa Cruz producto de la actividad minera metalífera inaugurada en 1998 con la puesta en producción del Proyecto Minero "Cerro Vanguardia" se han realizado numerosas acciones tendientes a la adquisición de habilidades en el trabajo minero basada en las necesidades reales declaradas por las empresas del sector [4]. Para su mayor entendimiento presentamos dos descripciones considerando el contexto de surgimiento de la demanda de capacitación (Cuadro Nro. 1 y Nro. 2).

Según Cuadro Nro. 1 observamos que han existido a partir del año 2006 una serie de capacitaciones bajo la denominación de "Programas", "Capacitación", "Curso", "Itinerario

formativo", "Pasantías". El relevamiento da cuenta de una diversidad de formas de 'atención a demanda' definidas en función de cada proyecto minero y su zona de influencia.

En todos los casos examinados, la demanda surge de una lógica empresarial, pero la puesta en ejecución se corresponde con una capacitación laboral de carácter mixto. Es decir interviene el Estado y el privado. Destacamos así como constante, la definición de objetivos orientados a la adquisición, fortalecimiento, desarrollo de competencias laborales para el campo minero y establecemos como diferencia la organización de la estructura curricular sobretodo expresada en la cantidad de horas cátedra/reloj destinadas a cada una de las capacitaciones.

Cuadro Nro. 1: Capacitaciones Laborales de surgimiento demanda sector empresarial

En tanto, el Cuadro Nro. 2 nos presenta la **'atención de la demanda'** que surge desde la lógica estatal. Las denominaciones adquieren un carácter formal ya que los mismos acreditarían al finalizar el trayecto una certificación avalada por un organismo educativo de carácter formal. Advertimos que si bien, estos programas tiene explícito carácter estatal, hubo algunas capacitaciones que también pueden ser entendidas de "carácter mixto" ya que las mismas admitieron participación del sector empresario para su implementación y acompañamiento.

Cuadro Nro. 2: Capacitaciones Laborales de surgimiento demanda sector estatal

Hasta aquí hemos presentado, una descripción de las Capacitaciones Laborales en las que hemos identificado el sentido mixto de su implementación en Santa Cruz. Podemos dejar planteado entonces: ¿Cuál es el rol del Estado en tanto determinante en la implementación de políticas educativas orientadas al campo laboral?; ¿Ha sucumbido el Estado a las demandas empresariales de manera acrítica y/o se ha impuesto una necesidad real ante la debilidad estatal y bajo nivel de mediación técnica?

Como conclusiones preliminares en esta primera entrega, diremos que son muchos los interrogantes en materia de capacitación en un campo desconocido como el que hemos comenzado a transitar. Podríamos aventurarnos en establecer variadas hipótesis, pero cuán lejos estaríamos en llegar a conclusiones válidas si no tomamos en cuenta la perspectiva de sus protagonistas, es decir de *"aquellos trabajadores mineros que van y vienen al socavón"*[5]. Son éstos quienes a fin de cuentas ilustrarían el verdadero testimonio en sus palabras e historias de vida.

Corresponderá en una próxima entrega incorporar la perspectiva de los trabajadores ante está diversidad de ofertas centradas en la demanda (segunda parte) para finalmente sugerir (tercera entrega) algunas reflexiones en la que el rol del mediador-educador vuelve a ser repensado a propósito del recorrido que realizaremos en estas notas sobre la educación y minería en la provincia de Santa Cruz.

*Por Laura Córdoba**

[1] **En *"Capacitación y desarrollo de personal"*. Limusa-Noriega Editores. México. 2004**

[2] **Siguiendo a Pablo Narvaja (2013) los supuestos encerrados en esta regla parecen indicar que 1) Siguiendo este enunciado se logra una mejoría en la calidad de la formación que se brinda en los centros de formación profesional; 2)No se pueden formular políticas para este conjunto de instituciones y formaciones sin considerar los resultados provistos por la aplicación de la regla;3)Las demandas surgen de una visión objetiva de la realidad y que son correctas y adecuadas tanto en su formulación como en su contenido, por lo tanto, actuar con independencia de la demanda implicaría estar fuera de la realidad;4)Quien expresa la demanda conoce fehacientemente la realidad sobre la cual está poniendo de manifiesto un problema o una necesidad; y que ese problema se reconoce como existente en otras realidades que comparten un conjunto de características similares como se deriva, por ejemplo, de formar parte de un mismo sector productivo, de una misma región geográfica o integrar la misma cadena de valor, entre otros puntos que pueden resultar comunes; y 5) Las demandas que hay que atender en primer lugar son las procedentes del mundo productivo y empresario, ya sea a través de su expresión por empresas particulares, como de las cámaras u organizaciones que las representan. En este último caso, se acepta que las organizaciones de segundo o tercer grado (cámaras) están en condiciones de expresar los problemas y demandas de sus representados, independientemente de su tamaño, localización, participación en la cadena de valor, entre otros elementos de diferenciación de las unidades productivas. De ahí el modelo de las competencias profesionales, que es un enfoque de aplicación internacional que articula la formación profesional con las demandas requeridas por el mercado laboral (Conocer, 1997; Ducci, 1997; Gonozim, 1996; Bunk, 1994), especialmente de las empresas, con el objetivo de propender a su competitividad (Vara Horna y Guzmán Melgar, 2007)**

[3] **Pablo Narvaja. *'Atender a la demanda' en Formación Profesional.* Plan de Trabajo a partir del análisis de la regla. Universidad Nacional de Lanús. 2013**

[4] **En base a datos de campos obtenidos del procesamiento y análisis de los diseños curriculares de las capacitaciones presentadas se pudo concluir que las necesidades de capacitación se desprenden de la etapa en la que se encuentra cada empresa en particular y el sector en general. Se advierte como un campo de permanentes conflictos y que admite una multiplicidad de enfoques para su entendimiento. Tómese por ejemplo las capacitaciones realizadas a desocupados en la zona norte de Santa Cruz (Notas de Campo 2012-2015).**

[5] **Entrevista a Claudio A. Gutiérrez. 23/03/2015. http://www.observadorcentral.com.ar/especializadas/industria/mineria-metalifera/claudio-gutierrez-reflexiona-sobre-las-politicas-mineras-de-la-argentina-y-santa-cruz/**

Referencias bibliográficas

GUELMAN, Anahí (2006) "Campo profesional de las ciencias de la educación y el espacio de la capacitación laboral", en: LLOMOVATE, Silvia y otros. *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la universidad pública.* Miño y Dávila Editores, Laboratorio de Políticas Públicas. Buenos Aires

ILLICH, Iván (1973) *En América Latina ¿Para qué sirve la escuela?* Ediciones Búsqueda Buenos Aires.

NARVAJA, Pablo Mario (2013) *'Atender a la demanda' en Formación Profesional.*Plan de Trabajo a partir del análisis de la regla. Universidad Nacional de Lanús

PAIN, Abraham (2001) *Capacitación laboral*. Ediciones Novedades Educativas. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires

***La autora es Profesora en Ciencias de la Educación y se desempeña en los ámbitos públicos y privados. Como docente-investigadora trabaja en el Instituto de Trabajo, Economía y Territorio (ITET) dependiente de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral. En la esfera privada ejerce como Asesora en educación en temas del mundo del trabajo en economías regionales patagónicas.**