

## Capacitación laboral en minería metalífera en Santa Cruz

*¿Santa Cruz es una provincia minera? Petróleo, carbón, oro y plata al parecer han configurado no sólo las identidades culturales en el territorio, sino que además han generado un conocimiento profesional acerca de la minería en torno a sus usos y potencialidades que hoy al parecer parecen estar naturalizados, pero que muy lejos están de serlo como política de Estado. En este artículo se reflexiona desde la experiencia profesional, a casi dos décadas de la puesta en producción de la primer empresa minera, la tesis central propone que el CONOCIMIENTO MINERO cristalizado a través de los procesos de Capacitación Laboral en minería metalífera es un bien de mercado que paradójicamente ha circulado ampliamente, pero que ha sido escasamente acumulado por los actores propios del territorio.*

(Año 2 / Edición Nro. 85/ 31 de Octubre de 2016 / Provincia de Santa Cruz)

### Viajeros y exploradores del territorio

Inmensidad, pureza, soledad son apenas algunas palabras que vienen a mi mente cuando pienso y siento en describir el territorio que habito. Rememoró casi sistemáticamente una frase que lo resume casi todo. De autoría del célebre Charles Darwin quién allá por el año 1833 documentaba su experiencia cuando en Puerto Deseado asistía a esos miradores inconmensurables en su intensidad y desolación “No creo haber visto jamás un lugar más alejado del resto del mundo que estas grietas de rocas en medio de la inmensa llanura”. Jamás hubiera imaginado el explorador la enorme riqueza escondida debajo de esas grietas de rocas que nos señalan el comienzo del “Macizo del Deseado”.

### Explorando el conocimiento que circula en el siglo XXI

En una incipiente primavera, allá por el año 2005 comencé a transitar los caminos que me llevaron a partir de mi oficio profesoral desde el campo de la pedagogía a interesarme en los procesos de capacitación laboral acontecidos en la industria de la minería de metales. Así como los exploradores de la Patagonia no imaginaron encontrar jamás un sitio tan alejado, fue como yo tampoco imagine llegar a interesarme en temas como la industria del oro y la plata.

Como todo aquello que nos resulta nuevo y nos sorprende repentinamente, es que comencé a desaprender en las prácticas cotidianas un conocimiento nuevo acerca de una actividad económica extractiva que se instaló en nuestra región en el marco legislativo de los '90. En un comienzo como espectadora, desde charlas hasta reuniones de empresas, Estado, sindicatos y trabajadores. Tímidamente aportaba desde mi experiencia como educadora en el diseño, planificación y adecuación de contenidos que resultaran significativos y acordes a las características de los trabajadores. En esos comienzos, fui aprendiendo acerca del oficio del trabajador minero, observando sus rostros, conociendo sus historias de vida, andando sus caminos, recorriendo sus miedos, sueños y pasiones por su profesión. Presenciando además rituales que con el tiempo recobrarían en mí, un sentido para comenzar a comprender sus sentidos con respecto al conocimiento del mundo minero.

Fui conociendo el rostro de esos trabajadores “del socavón” y también fueron apareciendo diferentes actores que comenzaron a tejer una cultura minera metalífera como funcionarios, sindicalistas, gerentes, proveedores, vecinos, educadores, emprendedores, legisladores, vecinos adversos a la actividad y hasta amigos que verían con ojos inquisidores a la minería del oro como nueva forma de colonialismo. Ese tránsito de alguna manera, podría resumirse en un instante de tiempo que comprende una década de relacionamiento con diferentes actores desde el Estado, el sector empresario y por los trabajadores representados en su sindicato.

### **Capacitadora capacitada**

A partir del año 2010 comencé a vincularme directamente con diferentes culturas organizacionales empresariales de origen nacional, otras transnacionales. Dentro de las cuales participe como profesional en el acompañamiento de programas de Capacitación Laboral donde una de las experiencias del equipo profesional que integré y de mayor significación fue la vivida en Puerto Deseado.

Aprendí, que la capacitación en la actividad laboral en el mundo privado, comprende una lógica diferente del Estatal, es diferente a la educación técnica de los Centros de Formación Profesional, y conciliar ambas formas y tiempos de formación exige un rol de mediación para traducir culturas que pueden de otra manera presentarse como irreconciliables. No puedo dejar de pensar en ese mundo empresarial minero, complejo. Con necesidades que son diferentes, diferenciadas y distantes del mundo de la educación Estatal ¿Cómo no poder articularlas?. Por ello, en mi experiencia de transitar por el Centro de Formación Profesional, pensé en que no había visto jamás un lugar en el sistema educativo formal con tanta potencialidad para el desarrollo de trabajadores que pudieran trascender la enseñanza y aprendizaje de oficios para el mundo del trabajo.

Dinámico, incipiente y desafiante el tránsito dentro del mundo empresario minero me motivó a comenzar a mediar entre diferentes experiencias de capacitación laboral para ser aprovechadas por el sector Estatal. En definitiva, sentí que podía como profesional de la educación brindar herramientas para que las jóvenes generaciones puedan trascender la ociosidad de convertirse en mano de obra barata para las empresas extranjeras, y por otro lado, inevitablemente me dejaba seducir por un conocimiento proveniente del mundo de la minería que me resultaba y resulta fascinante.

### **La mediación en los procesos de capacitación laboral**

Cuando hablamos de Empresas, Estado y trabajadores nos referimos a tres lógicas y racionalidades diferentes, con diferenciados intereses, demandas, y por ende necesidades con respecto a los procesos de capacitación laboral. Aun teniendo en consideración las divergencias al interior de cada lógica hemos podido identificar elementos comunes y otros que los diferencian.

En el siguiente cuadro exponemos algunas dimensiones analizadas afín de dar cuenta de las diferentes lógicas en función de un mismo objetivo: los procesos de capacitación laboral.

**Cuadro Nro. 1: Características de lógicas Estatal, empresarial y trabajador con respecto a la Capacitación Laboral, provincia de Santa Cruz 2010-2015**

Con respecto al ámbito estatal, su aplicación está asociada a dar respuesta a la demanda del mercado y al cumplimiento de normas; la acreditación y/o certificación de los contenidos curriculares es considerada baja en función de que se restringen al cumplimiento de normativas extra jurisdiccionales; en tanto la producción de contenidos curriculares son de baja valoración ya que están sujetos a la captura de renta y/o retribuciones económicas fugaces por parte de los destinatarios de los Programas de Capacitación en el caso de concretar acuerdos con el sector empresarial.

En tanto desde la lógica empresarial, las demandas se vinculan directamente con la obtención de mayores niveles de productividad para una optimización de sus inversiones y ganancias; la acreditación formal no es considerada imprescindible y se contempla en el caso de satisfacer objetivos orientado a los grupos inversores; en relación al contenido curricular el mismo tiene un grado de importancia proporcionalmente directo con la etapa dónde se encuentre cada proyecto minero. Siendo las etapas de exploración y las más tempranas de un mayor valor, ya que cuando se entra en operación, las capacitaciones se reducen al cumplimiento de una formalidad para justificar ejecución CCT (Convenios Colectivos de Trabajo).

Desde la perspectiva de los trabajadores, “la capacitación” presenta un alto valor orientado a la adquisición de nuevos saberes, tanto como en el ascenso laboral, como en la demanda de obtención de certificación. Tales perspectivas se han plasmado en frases tales como “*todo lo que aprendes es tuyo, no te lo saca nadie y si te vas de la empresa te lo llevas*”. Si bien entre las diferentes experiencias se evidencian elementos diferenciadores, la constante de mantener un ALTO valor por ser capacitados se mantiene y es reclamada como una constante para que se materialicen capacitaciones de calidad y especializadas.

### **Contenidos curriculares en el mercado minero**

¿Qué es un contenido curricular en la industria minera? Podríamos definirlo *ad hoc* como un conocimiento específico práctico- teórico que debe adquirir gradualidad mediante transmisión directa, sistemática y comprobable. Los contenidos curriculares formales para la industria minera se desprenden no obstante, desde el ámbito nacional del INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica), mientras que los Marcos de Referencia<sup>[1]</sup> son los que certifican el contenido dentro de los Centros de Formación Profesional.

Si, bien no en todas las experiencias relevadas, pero si en las que mínimamente participe me vi obligada a articular entre empresas, escuelas de educación pública de nivel primario para incorporar contenidos del campo de la formación general como lengua y comunicación, matemática y física básica. Concluyendo que los mismos resultan de utilidad para poder alcanzar un nivel de formación y actualización profesional mínimo

Dentro de mi experiencia profesional, el conocimiento pedagógico que se ha obtenido de diversas experiencias podría considerarse un capital acumulado que si bien no se ha

sistematizado con propósitos de un Plan Formal con ciertos rasgos homogéneos, sí guarda cierta correspondencia con el currículum legitimado por los organismos certificadores (INET) considerados dentro del currículum prescripto.

La experiencia proveniente del campo de la experiencia práctica me han enseñado que pensar en el contenido curricular de cualquier capacitación en minería debe ser producto de:

1°) Una forma de Construcción: Interaccionando de manera directa con profesionales de las distintas áreas de tareas de prospección, exploración, explotación minera. Técnicos, ingenieros de geología, de planta, de mina, de salud y seguridad, de recursos humanos, de relaciones con la comunidad, consultores externos, medio ambiente, etc.

2°) Relevando las necesidades de capacitación gradual de los trabajadores de las diferentes áreas operativas.

3°) Vincular los Centros de Formación Profesional con actores vinculados con el mundo minero para evitar contenidos fragmentados no relevados en el campo de trabajo cotidiano y real

### **Las necesidades de unos y otros “La vida es una moneda”**

¿Qué tarea le queda a una educadora haciendo antropología en este contexto? Al considerar diferentes lógicas, hemos podido concluir que las mismas si bien parecen inconmensurables, el escuchar, ver, mirar y mediar en tanto los procesos de capacitación laboral, nos permite comprender en términos culturales las diferentes lógicas que se entrecruzan en el campo de la provincia de Santa Cruz. La experiencia nos ha llevado a poder experimentar la sensación de ser una traductora cultural de necesidades.

Formar trabajadores calificados, exige relevar sus necesidades básicas de operaciones del pensamiento formal a la vez que instituir la capacitación con contenidos concretos, pero de alta calidad y de alto valor práctico. A su vez otra necesidad tiene que ver con la certificación, ya que en muchos casos poseen altos niveles de conocimiento acerca de la actividad, pero al mismo tiempo no pueden certificarlo. Aquí es donde puede intervenir el Estado, conociendo como apropiarse de ese *nok how* .

Por su parte, desde el sector empresarial lo que se necesita es que el trabajador incorpore conocimientos, para que se traduzcan en eficiencia y aumento de los niveles de producción (mayor productividad en menos tiempo para reducir costos). En tanto, el sector sindical necesita hacer efectivo los CCT (Convenios colectivos de trabajo) manteniendo el derecho a la formación de los trabajadores que nuclea la industria. En tanto la acreditación, para las empresas representa parte de las metas estratégicas que le exigen en términos de operaciones por parte de los grupos inversores.

¿Y desde el Estado? Cuáles son las necesidades que tiene el Estado en relación de la capacitación laboral en la industria minera? En este sentido, hemos podido visualizar indicios que nos llevan a considerar que tiende a predominar una visión corta de políticas coercitivas.

Discursos y acciones que nada tienen que ver con la necesidad de apropiación de los contenidos ya disponibles en un mercado inexplorado.

Pareciera también que es necesario comenzar a pensar en actuar aprendiendo de los cientos de obreros mineros santacruceños que se han transformado en mineros. De la misma manera, pareciera que fuera necesario que esos cientos de mineros ya hechos, puedan seguir calificándose en temas especializados del sector, para dejar de reducir las capacitaciones a matemática básica, lenguaje básico, inducción ambiental y de seguridad básica.

*Prof. Laura Córdoba. Docente Investigadora del ITET UNPA-UACO. Caleta Olivia.*

**[1] Los marcos de referencia enuncian el conjunto de los criterios básicos y estándares que definen y caracterizan los aspectos sustantivos a ser considerados en el proceso de homologación de los títulos o certificados y sus correspondientes ofertas formativas, brindando los elementos necesarios para llevar a cabo las acciones de análisis y de evaluación comparativa antes señaladas. INET, 2015**