

Modulo I

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

**DIRECCION GENERAL DE CULTURA Y
EDUCACION**

**DIRECCION DE EDUCACION TECNICO
PROFESIONAL**

DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL

INDICE

INTRODUCCION

5

CAPITULO I "De la formación profesional"

HISTORIA DE LA FORMACION PROFESIONAL

5

LA FORMACION PROFESIONAL EN LA ARGENTINA

8

UNA VISION HISTORICA DESDE LA SOCIOLOGIA
DEL TRABAJO Y LA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION

11

ANTIGUOS Y NUEVOS DESAFIOS DE LA
FORMACION PROFESIONAL – COMPETENCIAS

14

CAPITULO II "De los derechos del trabajador"

NEGOCIACIONES LABORALES

26

DIALOGO SOCIAL

26

LA NEGOCIACION COLECTIVA

27

EI SINDICALISMO EN LA ARGENTINA

27

DERECHO LABORAL

33

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

33

CAPITULO III "De la formación profesional y la sociedad"

CARACTERISTICAS DE LA FORMACION PROFESIONAL

38

LA LEY DE EDUCACIÓN TECNICO PROFESIONAL 28.056

40

CERTIFICADOS DE FORMACION PROFESIONAL INICIAL

42

CULTURA DEL TRABAJO

47

EL DESARROLLO LOCAL

52

LA CULTURA DE DESARROLLO

59

MICROEMPRESARIOS Y AUTOEMPLEO

65

REDES SECTORIALES

80

BIBLIOGRAFÍA

91

INTRODUCCION:

La Dirección de Formación Profesional, dependiente de la Dirección Provincial de educación Técnico Profesional de la Provincia de Buenos Aires, surge como uno de los ejes que apunta al cambio y al fortalecimiento de las relaciones entre la educación y el trabajo.

Además tiende a orientar el proceso de consolidación del sistema de la educación técnico profesional (ETP) favoreciendo procesos de intercambio y asociación entre las instituciones educativas y las pertenecientes al ámbito del trabajo y la producción.

CAPITULO I

“De la formación profesional”

1. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En épocas remotas, el hombre tuvo la preocupación de aprender y hacer sus propios utensilios y bienes con el sentido de la sobrevivencia. Generalmente las tareas a desarrollar eran las mismas que la de sus padres o antecesores, por lo tanto el aprendizaje era meramente intuitivo, por observación, imitación e iniciativa personal.

En la Edad Media, el maestro enseñaba el oficio a sus aprendices, los cuales a través del tiempo y la experiencia iban convirtiéndose, primero en trabajadores idóneos y luego en maestros. Los métodos de transmisión de conocimientos eran asistemáticos, donde cumplía un papel preponderante en el aprendizaje la observación y la imitación. La situación en aquellas épocas

tenía una tendencia a la estabilidad y conservadurismo, como también al conformismo de los integrantes de la sociedad.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial cobraron importancia los términos industria, oficio y comercio. De este modo se tomó como bandera el "cambio" para poder sobrevivir o crecer, dejándose de lado la "permanencia". La inserción de la máquina dejó de lado la fuerza física del hombre y exigió para éste un conocimiento manipulativo de las mismas. Por lo tanto el conocimiento de un oficio sería más profundo y no sólo limitado a la imitación y observación.

La transferencia de conocimientos que realizaban maestros o padres ahora era ejercida por las fábricas, que daban al obrero una sencilla capacitación para el uso de máquinas que en la actualidad nos resultarían más que simples.

A medida que aumentó la complejidad de las maquinarias, la capacitación debía ser ejercida por personas más profesionalizadas, función ésta que escapaba a la órbita de las fábricas. Allí surge la formación de escuelas capaces de formar la mano de obra requerida. Surge de este modo, a fines del siglo XIX, las primeras escuelas de artes y oficios, para enseñar sistemática y ordenadamente oficios y ocupaciones en el área industrial, comercial y agrícola.

Estas escuelas de formación profesional capacitaban al hombre meramente en contenidos programáticos para ejercer el trabajo y aumentar el rendimiento laboral y productivo. Sólo satisfacían el carácter meramente económico de las fábricas o empresas. La formación profesional tenía el objetivo limitado de adecuar al hombre para el trabajo y por el trabajo. El hombre adquiriría un bagaje de conocimientos limitado a su área de trabajo, se restringían las prácticas educativas tendientes a ampliar la visión del individuo respecto de sí mismo, de la comunidad y del mundo. Prevalecía en esa época el concepto de entregar al mercado laboral por parte de la formación profesional sólo hombres adiestrados para el trabajo, es decir, se preparaban profesionales y no hombres.

El avance tecnológico, científico y de las ciencias sociales muestra que la mera instrucción del hombre ya no satisfacía los reclamos de la una sociedad dinámica y en transición. La escuela debió entonces adaptarse a las circunstancias y ejercer una formación más integral, para que el hombre pudiera desarrollar a pleno todo su potencial como tal.

En éste caso la formación profesional no sólo daría al aprendiz el adiestramiento de las operaciones propias al oficio sino además el perfeccionamiento de su personalidad.

Dentro de la perspectiva citada, debe entenderse a la formación profesional como un proceso educativo con un conjunto de objetivos tales como profesionales, intelectuales y morales.

Todos los esfuerzos se orientan entonces hacia un sistema de enseñanza que lleve a los educandos hacia una formación integral, capaz de salir de la escuela con los instrumentos necesarios para su adecuación en la sociedad, posibilitando a éste acompañar la evolución social y ajustarse a la misma.

En la actualidad la formación profesional tiene por objetivos descubrir y desarrollar aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente todo lo concerniente a las condiciones de trabajo y el medio social. Será necesario entonces que la formación profesional capacite con las siguientes características:

- Capacidad reflexiva y crítica.
- Iniciativa, dinamismo y creatividad.
- Autenticidad y autodeterminación.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de desempeño adecuado.
- Integración comunitaria.
- Compromiso ético y responsabilidad frente a sí mismo, la familia y la comunidad.
- Capacidad de formular su propio proyecto de vida

CINTERFOR

En el año 1964 fue creada una agencia dentro de la esfera de la Organización Internacional del Trabajo tendiente a la investigación y documentación de los procesos de formación profesional.

Dicha agencia fue denominada Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR. Esta agencia está dedicada exclusivamente a coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la Formación Profesional en esta región.

2. LA FORMACION PROFESIONAL EN LA ARGENTINA

En nuestro país la introdujo y difundió el ex-C.O.N.E.T. en la década del '60. En ese momento se la denominaba Formación Profesional Acelerada. (F. P. A.).

Las primeras acciones de Formación Profesional en la provincia de Buenos Aires dieron comienzo a partir del dictado del primer curso de Formación de Instructores que finalizó el 20 diciembre de 1974, durante la gestión de la Prof. Elsa Blanca Dattoi de Anglada al frente de la Dirección de Enseñanza Técnica y Vocacional y el Dr. Tomas Diego Bernard, Ministro de Educación de la provincia de Buenos Aires.

Posteriormente, en mayo de 1975, se da comienzo al desarrollo de las primeras acciones con la afectación por comisión de servicios de 13 docentes de educación técnica, egresados del primer curso de Formación de Instructores.

En esta primera estructura, la división de tareas y funciones era:

Un instructor afectado al dictado de cursos de Formación de Instructores y a la supervisión de la elaboración de programas, tres instructores afectados a desarrollo territorial y programación y los nueve instructores restantes afectados específicamente a la elaboración de programas.

Las primeras especialidades que se desarrollan son: Máquinas Herramientas, Carpintero de Obra, Albañil, Cioaquista, Mecánico Agrario, Mecánico Diesel, Dibujante, Electricista de Obra, Electricista de mantenimiento,

Cuero, Cerámica, Sastería, Rectificador, Soldador por arco, Gasista, Plomero, Mecánico de Automotores y Ajustador Manual.

En ese mismo mes de mayo de 1975, se comunica oficialmente el plan de trabajo para estas primeras acciones que darían inicio en 35 distritos de la provincia: Olavarría, La Plata, Hurlingham, Bragado, 25 de Mayo, Tres Arroyos, Pila, Rojas, Saavedra, Ramallo, Saliqueló, Carmen de Patagones, Gral. Arenales, Adolfo Alsina, San Isidro, Tandil, Villarino, Bahía Blanca, Colón, Quilmes, Vicente López, Junín, Leandro N. Alem, Chascomus, Las Flores, Brandsen, Nueve de Julio, Tapalqué, La Matanza, Laprida, Daireaux, Morón, Necochea, San Martín y Lincoln.

Estas acciones de capacitación dan comienzo oficialmente y se desarrollan durante todo el año 1975, funcionando como cursos individuales y dependiendo del recientemente creado Departamento de Formación Profesional, que comenzó funcionando en Avda. 7 y 33 de La Plata, que centralizaba la planificación y administración de los mismos.

A posteriori, comienzan a crearse los primeros centros de capacitación, denominados Unidad de Formación Profesional, que dependían del mencionado Departamento de FP contemplado en la estructura de la Dirección de Enseñanza Técnica.

Posteriormente se crean cuatro Centros Regionales de Formación Profesional que conviven con la Unidades de FP, y ya en el año 1984, Formación Profesional pasa a depender de la Dirección de Adultos.

En el año 1987 se reordena esta dirección y pasa a denominarse Dirección de Formación Profesional y Extensión Educativa, entendiendo en la educación del adulto, a la Formación Profesional como eje en la formación del adulto desde la experiencia y el desarrollo laboral.

En esta etapa se redacta la normativa que regula el funcionamiento de la Formación Profesional y queda implementada a través de la Resolución 68 del año 1987 (R 68/87)

En el año 1994, a partir de la transferencia de escuelas de la nación a las provincias, se incorporan a la DGCYE los Centros de Formación Profesional y las Escuelas Monotécnicas dependientes del CONET.

Finalmente, y en otra etapa de la construcción del sistema educativo de la provincia, queda la denominación de Dirección de Adultos y Formación Profesional, hasta el año 2007 cuando se implementa la Ley de Educación Técnico Profesional 13.688, en coincidencia con la Ley Nacional de Educación Técnico Profesional 26.058.

Hoy, en el ámbito de la Subsecretaría de Educación, se encuentra la Dirección Provincial de Educación Técnico Profesional de la dependen la Dirección de Educación Agraria, la Dirección de Educación Técnica, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección de Promoción y desarrollo de la Educación Técnico Profesional.

La Formación Profesional instituida en la Argentina se centró en los adolescentes mediante el aprendizaje de oficios universales, para lo cual las instituciones crearon la infraestructura apropiada, construyendo y equipando centros con características semejantes a las empresas y apoyándose en ellas para realizar etapas productivas contempladas en los programas formativos.

Estos cursos se dictan en horarios diurnos. En horarios vespertinos y nocturnos, los Centros de Formación Profesional centraron su tarea hacia los adultos, para complementar, perfeccionar y especializar a los trabajadores. En un primer momento los cursos se referían a oficios universales y simples, tales como tornería, electricidad, carpintería, mecánica y otros relacionados con la industria.

El dinamismo social y económico hizo cambiar el enfoque de la Formación Profesional, generándose cursos hacia las actividades comerciales, de servicios, y posteriormente la rama agropecuaria.

La disminución en la capacidad de absorción de mano de obra por parte de las empresas dio lugar a emprender nuevas acciones orientadas hacia la pequeña y mediana empresa, los sectores marginales urbanos y rurales, las mujeres y los trabajadores independientes, dándole mayor atención al aspecto social de la formación.

En la actualidad se toma al hombre como centro del proceso formativo, en lugar que lo sea el puesto de trabajo como en los comienzos de la Formación Profesional. El hombre pasa a ser sujeto protagonista de los

programas de formación, desarrollando completamente sus capacidades, no sólo sus aptitudes profesionales.

Las instituciones de formación profesional en la actualidad deben responder de manera eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales de la comunidad, y no se limiten simplemente a impartir formación sólo en aquellas áreas para las que dispone capacidad instalada.

Los procesos formativos no pueden ignorar que el trabajo, como técnica, es el resultado de la aplicación de principios científicos, y si las acciones se dirigen exclusivamente al aprendizaje de competencias específicas, cuyos fundamentos científicos y tecnológicos no son comprendidos, la formación resulta un simple adiestramiento que no configura un aprendizaje real, pues la inteligencia del trabajo es parte integrante de la propia definición de la actividad productiva.

3. UNA VISION HISTORICA DESDE LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO Y LA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION

Un recorrido por la forma de articulación de la educación con el mundo del trabajo desde el surgimiento de los sistemas educativos, seguido por una mirada a la organización de la formación para el trabajo y su acompañamiento a las transformaciones del mundo laboral, puede ser útil en esta empresa de aproximarse a la interacción entre la sociología del trabajo y la sociología de la educación.

En el mundo preindustrial, convivían con muy poco contacto entre sí: una formación básica corta destinada a sectores populares, de origen religioso o municipal; un aprendizaje de oficios, originalmente en la casa del maestro, y luego en escuelas de artes y oficios, con propósitos de promoción social de los sectores populares; y la enseñanza focalizada en destinos universitarios con gran preponderancia de contenidos humanísticos y de profesiones liberales. La continuidad de los alumnos entre los tres sistemas era escasa: las clases populares solo accedían a las dos primeras formas y las clases pudientes a la

tercera. La educación media fue surgiendo trabajosamente, como prolongación de la educación básica o como anticipación de estudios universitarios, con la lógica tensión entre ambos objetivos.

El desarrollo de la sociedad urbana diferenciada, la institucionalización de las profesiones y la incipiente producción industrial hacen que el siglo XIX sea la cuna de la matriz de los sistemas educativos que aún están vigentes en Europa y América. El Estado se afirma como proveedor de la educación básica necesaria para la ciudadanía, en sus dos acepciones: participación en una sociedad nacional y requisito para el voto en las democracias burguesas que se extienden en el mundo. La escuela como institución se extiende a lo largo de la extensa geografía de nuevos y viejos países; los sistemas educativos se desarrollan en el mundo moderno, toman formas más locales y descentralizadas o más unitarias y centralizadas, y presentan su manifestación concreta en la escuela pública, estatal o privada, regulada estrechamente por el Estado.

Las habilidades básicas de lectoescritura y matemática aplicada se inculcan a las poblaciones urbanas en general, y a las rurales de las sociedades relativamente desarrolladas. Los nuevos países de América independiente se ponen como metas explícitas, no siempre alcanzadas, la escolarización de sus poblaciones. Las profesiones universitarias se institucionalizan, con sus condiciones de ingreso, sus reservas de mercado y las asociaciones para defender sus áreas de trabajo. La ingeniería, la profesión tecnológica por antonomasia, reconoce diferentes orígenes y desarrollo en las distintas sociedades. Son ejemplos de ello, el modelo anglosajón, donde los ingenieros se forman en el transcurso de procesos de invención e implementación tecnológica y la carrera educativa surge a posteriori separada de la acreditación profesional, y el modelo latino, heredero de la tradición militar, con énfasis en la ingeniería civil y el servicio al Estado, y sólidamente encuadrado por carreras universitarias y exámenes de competencia (Collins, 1989; Cunha Marino, 1986).

Dentro de este marco se extiende el fenómeno de la producción industrial. La revolución industrial se instala originalmente en sociedades que

presentan aún bajos niveles educativos, pero cuentan con una tradición artesanal. El obrero profesional se desarrolla en este contexto, en el que incorpora su fuerte pertenencia de clase; la fábrica se constituye en lugar de trabajo, de lucha y de negociación. La calificación profesional -orgullo y base desde la cual puede asegurarse un liderazgo entre los demás trabajadores- le brinda elementos de fuerza para cuestionar la dominación empresaria. Los movimientos socialistas y los sindicatos surgen en este marco. Las demandas sociales al sistema educativo son, fundamentalmente, el acceso a la instrucción pública y, en algunos casos, a la educación vocacional posprimaria. Los Estados, y el sistema educativo en particular, responden con un mayor énfasis en la extensión de la educación básica, que llega, como puede apreciarse en la educación dual de Alemania, a obligar a escolarizarse a los aprendices.

Se establece también, una educación posbásica, técnica o vocacional dirigida a sectores obreros en el caso de la formación profesional, y a las clases populares ascendentes en el caso de la educación técnica preingenieril. En este contexto se desarrollan diversas formas de formación para el trabajo en los países centrales, como ramas terminales de la educación secundaria dirigidas a ocupaciones específicas (Inglaterra), como aprendizaje dual pilotado por empresarios y sindicatos (Alemania), o como formación específica en la empresa articulada con educación secundaria comprensiva (USA). Caracterizan a todas estas maneras de formación: la articulación entre educación básica y capacitación focalizada en puestos de trabajo o en familias de éstos, con mucho énfasis en las habilidades motrices, la disciplina y el aprendizaje secuencial de operaciones concretas. El análisis ocupacional y el “reverse engineering” para desarrollar los programas educativos fundamentan esta formación. Está dirigida, fundamentalmente, a los jóvenes y adolescentes de sectores populares, y constituye más un instrumento de inserción y capacitación laboral que un mecanismo de movilidad social. La ubicación de esta formación para el trabajo en el recinto escolar (Francia), enteramente en la fábrica (USA) o en alternancia (Alemania), se relaciona con la tradición de cada país; son diferentes maneras, todas ellas problemáticas, de resolver la contradicción entre la racionalidad educativa y la productiva.

4. ANTIGUOS Y NUEVOS DESAFÍOS DE LA FORMACION PROFESIONAL

La formación profesional¹ se vincula en relación directa con el empleo y la ocupación. Este es su carácter determinante.

Actualmente se discute cada vez más la educación como un componente determinante de la estrategia del empleo.

La moderna economía demanda un fuerte componente cognitivo, juntamente con las competencias ocupacionales. El desempeño en un puesto de trabajo exige cada vez más intensamente la comprensión de la teoría y la tecnología. Se considera que una educación básica debe preceder a los programas de formación profesional, pero la realidad ha demostrado que la población que recurre a FP es, justamente, la menos escolarizada y por lo tanto desprovista de condiciones regulares para aprovechar del todo la inserción de procesos de aprendizaje.

Otra dificultad reside en el hecho de que FP siempre prevaleció un dualismo entre la preparación rápida, puntual y operativa, y la formación más completa e integral.

Es importante complementar la formación además de la formación de habilidades y destrezas, con cultura de las relaciones de trabajo, formación de valores, actitudes y comportamientos propios de las ocupaciones y puestos de trabajo, de la misma forma cómo se integran los procesos y medios de defensa contra accidentes de trabajo. Completar los conocimientos ligados al ejercicio de la ciudadanía, entre ellos los propios derechos laborales. En el fondo la formación es un vehículo, un medio, un canal, y en teoría puede soportar lo que se le haya encargado.

Algunas concepciones filosóficas están por detrás de las elecciones curriculares y metodológicas de FP, no siempre explicitadas.

¹ Gallart (2006) cap III, “Antiguos y nuevos desafíos de la formación profesional”.

El modelo de organización del trabajo que marca el surgimiento de la FP en los años 40 es reconocido como “taylorista / fordista”. El taylorismo nace en parte como respuesta a reclamos de los empleadores sobre las dificultades de contar el esfuerzo y la eficiencia del trabajador. Establece entonces reglas trabajo, rúlinas sobre el mejor camino para la ejecución de tareas, diseñadas “científicamente”, que cada trabajador debía seguir al pie de la letra, como condición para mantener la productividad.

El fordismo se caracterizó como un modelo de gestión que separaba drásticamente los procesos de concepción y ejecución de la producción. Se fragmentaba en una “línea de montaje; a través de una cinta transportadora”, que mantiene un flujo permanente de las partes, evita el desplazamiento del trabajador y así reduce los tiempos muertos. Fue asociado a un modo de vida relacionado a la conformidad con un tipo de trabajo.

En EEUU se identificaron 5 competencias y 3 fundamentos esenciales del “saber- hacer laboral”. Ellas son:

Competencias:

Recursos: identificación, organización, planificación y asignación de recursos

Competencias interpersonales: trabajo con otros.

Información: adquisición y uso de información.

Sistemas: comprende interrelaciones complejas.

Tecnología: trabajo con variedad de tecnologías, seleccionando, aplicando, conservando y reparando.

Fundamentos:

Habilidades básicas: leer, escribir, desarrollar operaciones aritméticas y matemáticas, hablar y escuchar.

Habilidades de pensamiento: pensar en forma creativa, tomar decisiones, resolver problemas, visualizar, saber cómo aprender y razonar.

Cualidades personales: imprimir responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honestidad.

Para la FP las nuevas formas de organización del trabajo y nuevos conceptos aplicados a la esfera gerencial se tornan desafíos. El sentido de la empleabilidad, y la dimensión de las competencias, marcan las discusiones en el terreno de la FP, junto a la rehabilitación de la educación regular como instrumento primordial del mercado laboral.

Asume importancia en este nuevo contexto las transformaciones económicas, la participación de los actores sociales, y en consecuencia las relaciones de trabajo y la práctica de la negociación colectiva. Finalmente la FP debe ser admitida como objeto de acuerdo entre patrones y empleados, rompiendo la concepción histórica de omisión crítica de los trabajadores. Las nociones de empleabilidad, competencia, producción flexible y participación aparecen como nuevos íconos de la actualidad.

Empleabilidad corresponde a la condición de un trabajador mejor y más ampliamente preparado para responder a situaciones variadas y variantes del mercado de trabajo. Se refiere siempre a un individuo que ostenta esa calidad. Ese individuo debe exhibir capacidad de respuesta a situaciones y demandas distintas, reúne mayor grado de libertad dentro de una ecuación de empleo. El trabajador puede reunir cualidades, pero si el medio ambiente empresarial no es facilitador y propiciatorio, sus dotes pueden ser insuficientes. La empleabilidad debe ser entendida entonces en dos ámbitos: el del individuo y el del medio. Debe ser un concepto relacional.

La competencia parece atender primeramente a la ruptura real o potencial del puesto de trabajo fijo, de acuerdo a lo que proponen las formas de organización de la producción y del trabajo en el modelo de producción flexible. La competencia se incorpora como cualidad individual y transfiere al individuo la responsabilidad de su éxito o fracaso en la disputa del mercado laboral. Por lo general resulta de la fragmentación ocupacional y en este sentido ha sido recibida con desconfianza por el movimiento sindical. Pero la fuerza de la nueva empresa va imponiendo la consideración de este concepto. Para la empresa moderna es de enorme importancia la administración más abierta del personal, la práctica de la nueva gerencia, que lleva a la participación social del

trabajador y a la individualización de los criterios de remuneración y beneficios, rompiendo con la fórmula taylorista de escalas y rutinas.

Por otro lado la noción de competencias puede recuperar la dimensión de las actitudes del trabajador, con sus formas de pensar, valorar y aprender. Y nada impide la recomposición laboral a partir de la conjugación y sumatoria de competencias.

Ello atendería la preocupación sindical de no permitir que el enfoque de competencias elimine la lógica colectiva del trabajo. La negociación puede ser el instrumento hábil para asegurar que los beneficios aportados eventualmente por el enfoque de competencias sean compartidos entre patrones y empleados. Gran parte de esa responsabilidad puede ser atribuida a la FP, que puede organizar currículos modulados, capaces de articular competencias y generar polyvalencias, posibilitando al trabajador ampliar su potencial de empleabilidad. La FP debe ser encarada dentro de una estrategia de trabajo y empleo. Debe, en ese sentido, formar parte de políticas activas de empleo, que son generadas por los órganos públicos federales, de estados o de los municipios. Esas políticas integran recursos y actividades con la finalidad de proporcionar oportunidades de trabajo o empleo a la población activa. Los agentes más notorios son las agencias de empleo, los estímulos fiscales, los financiamientos o créditos subsidiados o facilitados, las instituciones de formación y orientación profesional y medidas legislativas apropiadas.

La Formación Profesional es uno de los pilares de sustentación del empleo y de las condiciones de trabajo. El Convenio 142 de 1975 de la OIT sobre Recursos Humanos, y la Recomendación 150 sobre la misma materia, definen como objetivo descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para la vida activa, productiva y satisfactoria. En unión con diferentes formas de educación, debe mejorar las aptitudes individuales para comprender, individual o colectivamente, lo relativo a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Propone promover el espíritu creativo, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener y acentuar su eficacia en el trabajo.

Las normas hablan además de la “formación para funciones de gestión, supervisión y trabajo por cuenta propia”, acentuando:

- espíritu de iniciativa;
- comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;
- capacidad de evaluar riesgos y de aceptarlos, etc.

Pero dependerán aún de la existencia de un terreno económico fertilizado.

La calificación amplia, ajusta, focaliza. Pero son las facilidades que el engranaje económico pueda proporcionar lo que, en última instancia, irán a viabilizar el emprendimiento o la creación de un nuevo puesto de trabajo.

Ampliando conceptos:

Formación Profesional y empleabilidad: Entendemos por formación profesional aquella acción que desarrolla a las personas en su ámbito personal, social, profesional y laboral, para que estén en condiciones de desarrollar su vida activa, productiva y satisfactoria. Prepara técnicamente su relación con los cambios que se producen en el contexto laboral. Por esto, ya no es posible pensar en una formación puntual o en un momento de la vida de las personas, sino como un proceso permanente a lo largo de toda la vida. Cuando nos referimos a la formación para el empleo, incluimos el trabajo asalariado, cuentapropistas, cooperativista², etc.

La OIT, - en su recomendación 195, aprobada y adoptada en el 2004 por la 92 Conferencia Internacional del Trabajo - expresa que “la formación profesional, como la educación y el aprendizaje, contribuyen al crecimiento personal y colectivo, así como al crecimiento de las empresas y de la economía”. Por estos motivos, “se convierte en un instrumento de lucha contra el desempleo y contribuye a la inclusión social”

²Este apartado resume contenidos de GALLART, María A. y JACINTO, Claudia, 1995.

“Competencias laborales: tema clave de la articulación educación-trabajo” en Educación y Trabajo Año 6 N° 2, diciembre. María Antonia Gallart

Impacta en la productividad entendida como mejor calidad de trabajo y no puede estar separada de la formación para la ciudadanía, ni de la formación permanente. Promueve la capacidad para influir sobre el medio y, cuando las circunstancias lo requieren, adopta contenidos de la educación básica, para cubrir carencias específicas.

La formación profesional es o puede ser, de acuerdo a como se la asuma, un instrumento que contribuye a la mejora de la empleabilidad.

Empleabilidad:

Definimos la empleabilidad como la capacidad de las personas para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”³

Surge en el contexto actual como una forma de relacionar a la persona al nivel socioeconómico del empleo. Como el contexto cambia, este concepto también es dinámico, cambiante y relativo. Depende de los distintos contextos laborales. Una persona puede ser empleable para una ocupación y no serlo para otra.

Se destaca que no existen personas empleables o no empleables sino que existen personas que presentan características o saberes que influyen en más o menos en su inserción laboral, en función de la realidad social, política y económica de cada país.⁴

Destacamos que la empleabilidad NO es responsabilidad de la persona – principal crítica que recibe este concepto – ya que depende de diversos factores:

- Factores estructurales externos, económicos, políticos y sociales que la persona no puede modificar y que condiciona sus oportunidades de acceso a un empleo. Estos deben resolverse en el ámbito macroeconómico. Los Ministros de Trabajo en la región,

³ Ducui, M.A., OIT, 1997

⁴ Extracto de: Montanaro, Laura. “Formación Profesional y negociación colectiva.” Aulas y andamos Editora, Fundación UOCRA, 2009

reaccionan positivamente estableciendo políticas y medidas tendientes a generar y facilitar el empleo.

- Factores personales, que pueden ser modificados por las personas. Refieren a las necesidades concretas y a situaciones relacionadas con sus aspiraciones y expectativas. Cada trabajador/a puede formarse para mejorar su empleabilidad; es importante que se valore su compromiso de asistir y aprovechar la oportunidad de la formación, pero no se lo puede responsabilizar si no logra emplearse.
- Factores de competencias, que son el elemento clave para modificar también los factores personales, mediante el desarrollo de nuevas actitudes, aptitudes, conocimientos y posibilidades de comprensión de las situaciones.

El fortalecimiento de la empleabilidad puede darse en dos ámbitos:

- En el ámbito de la empresa (empleabilidad interna) que permite mejorar las posibilidades de desarrollo de las personas en la empresa u otras organizaciones similares. En este sentido, se trata de adquirir o mejorar algunas capacidades específicas.
- En el ámbito externo a la empresa (empleabilidad externa) que determina la capacidad para insertarse fuera de una empresa en particular, aún en diferentes sectores de actividad. Esta se relaciona íntimamente con la posibilidad de “transferir” de un ámbito a otro, determinadas capacidades como por ejemplo: Capacidad para comprender y procesar información y el uso de las TIC, Toma de decisiones, la iniciativa y el emprendimiento, la creatividad, la anticipación de problemas y asunción de riesgos, el trabajo en equipo, la capacidad de escucha y de comunicación, la capacidad para negociar, para mantener relaciones personales, para “aprender a aprender”, planificar y gestionar proyectos.

Por tanto, las competencias de empleabilidad son el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que permiten:

- Obtener el primer empleo.
- Mantener un empleo y desarrollarse profesionalmente en una empresa
- Conseguir un nuevo empleo aplicando recursos para pasar a otras organizaciones.
- Crecer y desarrollarse mediante la administración del propio aprendizaje lo que significa poseer la capacidad para realizar un proyecto personal de acuerdo a sus intereses y expectativas.

Las competencias como clave en la articulación entre la educación y el trabajo:

En el concepto tradicional de la calificación, la habilidad manual, el conocimiento de las máquinas y de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, y la ubicación del trabajador en la organización conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y el tipo de decisiones autónomas que debía estar preparado a tomar en ella. Estas dos dimensiones permitían ubicar las calificaciones en un continuo jerárquico que servía de base para salarios y negociaciones colectivas.

El paso de la organización del trabajo fordista a la especialización flexible: el surgimiento del sector informal con su variedad de ocupaciones, en algunos casos calificadas y semicalificadas, con bajo encuadre organizacional; la flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones calificadas y el cambio más frecuente de lugar de trabajo; las tecnologías microelectrónicas que exigen mayores niveles de abstracción y manejo de maquinarias muy costosas, fueron todos factores que convergieron para que cada vez un mayor número de ocupaciones y, más aún, de trayectorias ocupacionales no se adaptaran a la rigidez del encuadre anterior.

Aparece así la noción de competencia, ella resulta clave en la articulación entre la educación y el mundo del trabajo al menos por dos razones. La primera es que las calificaciones son más fácilmente evaluables y medibles y corresponden a las ocupaciones, como unidades de empleo; constituyen el objeto tradicional del análisis ocupacional.

Las competencias incluyen conocimientos más amplios, capacidad de análisis y resolución de problemas concretos y toma de decisiones en contexto de incertidumbre; el sujeto de las competencias es la persona, no el puesto de trabajo. Sumado esto al hecho de ser más flexibles que las calificaciones, los individuos pueden pasar de un puesto a otro, cambiar de ocupación y seguir utilizando las competencias aprendidas.

Lo anterior dificulta la evaluación y acreditación de las competencias y refuerza el rol del mercado de trabajo en ello. La segunda razón es que las competencias tienen su base en los conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridos en la educación formal, pero se desarrollan a lo largo de la vida, incorporando el aprendizaje en el trabajo real y la educación no formal. Por lo tanto, los cambios acaecidos en el transcurso de la existencia de los trabajadores, tanto en el sistema educativo y de formación como en el sistema productivo, influyen en el acervo de competencias de una población dada.

¿Qué entendemos por competencias y qué nos aportan?

Existen distintas definiciones de competencias, veamos algunas:

"La aptitud de un individuo para desempeñar una función productiva en distintos contextos y con base a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo obtenida no solamente a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje de situaciones de trabajo"

Para Cointefor/OIT es "la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado, vinculándose estrechamente con la innovación en tecnología blanda, es decir, la gestión y desarrollo de capital humano, y con las exigencias de los nuevos roles ocupacionales"

Para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, las competencias “Integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas (capacidad de reflexión, análisis, etc.) operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico (ámbito de los valores y de la ética)”

En el mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a las personas establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales.

Toda definición amplia debe incluir una dimensión social de las competencias, su adquisición no solamente en el trabajo sino en otros ámbitos de la vida, la relación de las competencias individuales con el colectivo como forma de ejercer los derechos de las trabajadoras y trabajadores y los valores ciudadanos. De alguna manera este sentido amplio, al que adherimos como Dirección, se relaciona con la capacidad de la persona de poner en juego, integrar y transferir conocimientos, habilidades y actitudes que hagan posible la construcción de desempeños en diversos contextos, respondiendo a requerimientos de calidad, seguridad y efectividad en cada área ocupacional. Se manifiesta en el desempeño y en la capacidad de decidir, tomar la iniciativa y resolver distintas situaciones en la vida social y profesional.

La formación por competencias es un ámbito propio para formar para la ciudadanía porque posibilita:

- Disponer de un adecuado lenguaje para la acción. Saber y comunicar.
- Conocer los códigos lingüísticos propios de un grupo determinado.
- Practicar los derechos y deberes ciudadanos junto a otros y otros.
- Participar efectivamente en la elección de autoridades.
- Presentar conductas sociales apropiadas al contexto.
- Preocupación por el cumplimiento de los deberes cívicos.

Clasificación de las competencias laborales:

Si bien existen varias clasificaciones, tomamos en consideración la que sigue:

- Competencias básicas: como la capacidad de lectoescritura, el cálculo, el uso de TICs.
- Genéricas, transversales y de empleabilidad: como por ejemplo: Trabajo en equipo, capacidad para afrontar y actuar en situaciones de emergencia con autonomía, iniciativa, relaciones interpersonales, flexibilidad para adaptarse a los cambios, comunicación, toma de decisiones, etc.
- Competencias técnicas, específicas o funcionales: que se relacionan con el conocimiento y desarrollo de habilidades técnicas ligadas a roles y familias ocupacionales.

La formación profesional contribuye fuertemente al trabajo decente en sus diversas dimensiones y que además de beneficiar a las personas, beneficia a las empresas, al estado y a la sociedad en general. Mejora la empleabilidad, la competitividad de las empresas y permite disminuir el desempleo, la subocupación y la pobreza. Por estos motivos es tema de relaciones laborales.

El concepto de competencia, entonces, está asentado a la vez en el análisis de la organización del trabajo y en un replanteo de la formación que articula la educación general y especializada, la capacitación técnica y, fundamentalmente, el aprendizaje de la capacidad para resolver problemas no previstos en situación de trabajo.

Luego de la lectura del primer capítulo le proponemos volver sobre su experiencia como instructor para intentar reflexionar sobre ella. La siguiente guía de preguntas puede facilitar este recorrido. Le pedimos que registre por escrito sus respuestas y se las acerque al coordinador, tenga en cuenta que no hay una respuesta correcta.

En su trabajo como instructor de FP:

- *¿Por qué le parece que será importante para un instructor de FP, conocer la historia de la FP y los desafíos actuales?*
- *Detalle algunos cambios en las concepciones de trabajo en FP que se fueron dando a lo largo de la historia vinculada con los cambios en la organización del mundo del trabajo.*
- *¿Considera usted en el desarrollo de los cursos que dicta, los desafíos actuales de la formación profesional a saber: empleabilidad y competencias para el mundo del trabajo?*

- *Si su respuesta es positiva describa como lo introduce en la formación.*

- *Si su respuesta es negativa a qué cree que se debe esta omisión. Elabore alguna propuesta de trabajo que ahora empiece a incluir estas perspectivas en el desarrollo del curso que dicta.*

CAPITULO II

“De los derechos del trabajador”

1. NEGOCIACIONES LABORALES

Las relaciones laborales incluyen temas variados como salarios, contratos, jornadas, retribuciones por productividad, formación, salud, seguridad, etc. El sistema de relaciones define la calidad de las interacciones entre la organización sindical y las agrupaciones empresarias o empresas, pero también define la calidad de una sociedad.

Una de las dimensiones más importantes de las relaciones laborales es su posibilidad de traducirse en la normativa de forma tal, que ésta refleje justicia y equilibrio entre ambas partes.

Las relaciones laborales son un fenómeno social, influidas por las particularidades y comportamiento de los actores.

2. DIALOGO SOCIAL

Para la OIT el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas – e incluso el mero intercambio de información- entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”.

Para que exista diálogo social, en primera instancia tiene que haber una voluntad política y el compromiso genuino de los actores para dialogar. Se requiere asimismo que existan agrupaciones de empresarios y trabajadores sólidas, con acceso a la información y con solvencia técnica, se respete la

libertad sindical y la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva. El rol del Estado es fundamental, por su posibilidad de brindar un ambiente de estabilidad, un marco institucional y jurídico y fomentar el diálogo, asegurando la libertad de expresión de los interlocutores.

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA

Es un proceso mediante el cual se fijan las condiciones de trabajo y empleo de común acuerdo entre empleadores y organizaciones sindicales. Se trata de un instrumento para defender los intereses de las y los trabajadoras/es y mejorar así su calidad de vida.

Como instrumento de diálogo, genera acuerdos y compromisos formales, derechos y deberes de las partes, permitiendo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas, así como la productividad, competitividad, imagen social de la empresa, etc.

Demás está remarcar la importancia que tiene para los trabajadores contar con una organización sindical que vele por sus derechos y los proteja, que negocie sus intereses y los defienda.

Las formas de negociación son variadas y van desde el intercambio de información, hasta el establecimiento de comisiones bipartitas o tripartitas en las que se discute y decide, requiriendo éstas últimas, un mayor compromiso de las partes. Otras veces estas comisiones se convierten en órganos consultivos de los ministerios o poderes ejecutivo o legislativo y no tienen potestades para suscribir acuerdos.

En Argentina predomina la negociación por rama o sector. El Estado participa en los acuerdos y los homologa a través del Ministerio de Trabajo, que habilita a quienes negocian.

4. EI SINDICALISMO EN LA ARGENTINA

Los primeros antecedentes de organizaciones del trabajo se remontan al período colonial, pero los gremios eran, en ese entonces, corporaciones de oficios similares a las de la Edad Media, en donde, además de ser organizaciones de artesanos, tenían también un cierto carácter religioso, ya que la Iglesia jugaba un papel dominante en todas las manifestaciones de la vida social. Los plateros constituyeron así un gremio de considerable gravitación, íntimamente relacionado con la economía de la Colonia (extracción de metales de las minas de Bolivia y Perú). Los artesanos dedicados a la confección de zapatos, ligados a la industria del cuero – una de las principales actividades del Río de la Plata - forman también una asociación a fines del siglo XVIII. En 1857 se funda la Asociación Tipográfica Bonaerense y también la Sociedad de Zapateros San Crispín, pero, estas organizaciones denotaban más un carácter mutual que estrictamente sindical. Es recién en 1877 cuando se constituyó la primera estructura sindical con carácter moderno: la Unión Tipográfica Bonaerense, que realizó, al año siguiente, una huelga por la reducción de salarios que afectaba a sus afiliados. El triunfo de este hecho de fuerza marco la celebración del primer convenio colectivo que se conoce en la Argentina.

La creación del Sindicato de Comercio (1881), la Sociedad Obrera de Albañiles y la Unión Obrera de Sastres (1882), La Fraternidad (1887), agrupando a conductores y foguistas ferroviarios, señalaron, junto a otras estructuras sindicales, la voluntad organizativa de la clase trabajadora. Bien es cierto que los sindicatos eran débiles en sus primeros intentos; generalmente se constituían en torno de un conflicto frente a una necesidad y, una vez superados estos problemas desaparecían; la pérdida de una huelga podía también, determinar su retirada de la escena gremial. No podía, tampoco, pensarse en un sindicato nacional ni en una estructura centralizada. Una excepción a esto fue el caso de La Fraternidad, que buscó aunar el aspecto gremial y mutual, dentro de un esquema organizativo que consolidara una sola entidad fuerte y permanente. En qué estructura económica, política y social se dieron estas primeras organizaciones sindicales.

Debemos señalar, en primer lugar, el fenómeno migratorio, que llevó a modificar, entre 1895/1914, el desarrollo de la población argentina, la que sufrió cambios notables en su crecimiento, composición y distribución geográfica. La inmigración masiva constituyó uno de los ejes en que se asentó la economía agro-exportadora, fundada en la dependencia del capital europeo, principalmente el inglés. El país se desarrolló en función del puerto, mirando hacia el exterior, lo que se tradujo en graves desequilibrios internos: el desmedido crecimiento del litoral en detrimento del interior del país, la estructura latifundista del campo argentino, dispáandose los excedentes de este sector en importaciones de lujo, sin canalización en el desarrollo del sector industrial y la postergación del desenvolvimiento del mercado interno. En términos políticos, este "modelo" se tradujo en el estrecho control ejercido por una elite, "la oligarquía", que basaba su poder en el monopolio de la tierra y en la ocupación del aparato del Estado. Ligada a esta elite, apareció el capital extranjero, bajo la forma de empréstitos públicos, hipotecas o inversiones directas, teniendo un peso decisivo en las decisiones de esta elite.

El Estado oligárquico que se estructuró en la Argentina, a mediados del siglo pasado, fue consecuencia, precisamente, de este pacto esencial entre los sectores dominantes nativos y los intereses extranjeros. En este contexto, la inmigración, que había llegado en principio para contribuir a la colonización de la tierra, se vio, en forma así general, impedida de acceder a ella, debido, justamente, a la estructura latifundista de la tierra. Frustrada esta posibilidad, los inmigrantes se dirigieron hacia los centros urbanos, donde pasaron a engrosar el mercado de trabajo. Junto con la población nativa, constituyeron, por un lado, a conformar el proletariado urbano; por el otro, pasaron a integrar las capas medias en actividades como el comercio y la industria, creando talleres y establecimientos, por lo general pequeños, al no contar con gran capital.

En el presente siglo, en la década del '10, comenzó a incorporarse un nuevo actor social: el hijo del inmigrante que bregaba por el ascenso social y la participación política. La elite tradicional mantuvo con la mayoría de la población, tanto nativos como inmigrantes, relaciones generalmente

conflictivas, especialmente con el proletariado urbano la tensión social fue constante, desembocando, en repetidas oportunidades, en huelgas y enfrentamientos.

Los sindicatos lo mismo que los partidos políticos de origen socialista o afines surgen en el siglo XIX como expresión de los intereses específicos de los trabajadores en la sociedad industrial. No son una creación espontánea de la empresa capitalista, aunque si son su producto, en tanto representación de la división social del trabajo en la fábrica y a escala nacional. Los sindicatos son una consecuencia inevitable del conflicto entre capital y trabajo. Sindicatos han demostrado un enorme poder para desarrollarse en todo tipo de países, economías y culturas, poniendo de manifiesto capacidades de inserción social y adaptación extraordinarias, que expresan la profundidad de las fuerzas socioeconómicas que los impulsan. Incluso subsistieron en los ya desaparecidos países socialistas, donde el Estado intentó usarlos como "correa de transmisión" del partido de Estado, aunque sin lograrlo.

A pesar que la libertad sindical ha sido elevada al rango de uno de los derechos humanos básicos, el discurso antisindical, la más de las veces velado, es parte de una estrategia permanente. En todos los países industrializados, los sectores de las clases medias con trabajos independientes, se han sumado a la acción psicológica contra los sindicatos. En muchos casos estos sectores han llegado a apoyar la represión del Estado contra aquellos, como ocurrió en contables ocasiones en Argentina y en el mundo entero.

Es necesario entender que la existencia de los sindicatos obedece a profundas tendencias civilizatorias y que constituye una institución clave para el bienestar general de la sociedad. Además garantizan el éxito de esa compleja red de relaciones sociales y técnicas que constituyen las empresas modernas y en consecuencia, el buen funcionamiento de las economías nacionales o en escala subregional y mundial. El sindicato implica la existencia del trabajador como sujeto, dispuesto a utilizar sus dos herramientas esenciales: el derecho a huelga y el contrato colectivo de trabajo. Esta es la razón por la cual se considera universalmente a la libertad sindical como uno de los derechos humanos esenciales. Solo el sindicato es capaz de permitirle a un trabajador ir

más allá de la subordinación y convertirse en sujeto capaz de contratar con el propietario del capital. Por lo tanto, no es concebible una sociedad civilizada sin sindicatos.

Los sindicatos son organizaciones sociolaborales que no han dejado de evolucionar desde su origen hasta nuestros días y que seguirán evolucionando. Podemos citar tres acontecimientos históricos fácilmente detectables, el primer acontecimiento es el que surge del fordismo, la gran fábrica se convierte en modelo de la organización de la sociedad. Surge la producción en cadena, el “obrero-masa” y la sociedad de masas. Se desarrolla la negociación colectiva por rama. Los sindicatos responden a estos cambios rediseñando sus estructuras para representar a los trabajadores en los procesos de trabajo fordistas: se desarrollan las uniones sindicales, surgen las comisiones internas y los cuerpos de delegados. El segundo acontecimiento es el desplazamiento teórico y político de la economía neoclásica por la economía keynesiana. El Estado asume una función de garantizar el equilibrio en el régimen capitalista, colocando a la inversión y al consumo como variables independientes y a las ganancias y al interés como variables dependientes. Nace el Estado de bienestar y los grandes pactos entre sindicatos y trabajadores. Surge la sociedad salarial y se potencia el rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro del sistema de las Naciones Unidas, como promotor de normas internacionales del trabajo acordadas en forma tripartita. El tercer momento histórico es el que se inicia a fines de los setenta con una verdadera “auto revolución” técnica y productiva del capital. Se trata de la emergencia de la “sociedad de la información” y la segunda ola de mundialización de la economía.

Es la globalización. Esta nueva etapa histórica mundial se expresa en un doble movimiento: por un lado se transforman las empresas y los procesos de trabajo en la innovación técnica, y las grandes fábricas van dando lugar fábricas en estrella (con núcleo central organizador y redes de subcontratistas en las puntas). Pero por otro lado se produce una gigantesca concentración de capital, con predominio del capital financiero. Los partidos políticos y los sindicatos se desorientan al principio frente a la expresión política de esas

mutaciones: la llamada “revolución conservadora” y el retorno a la economía clásica (neoliberalismo). En los años noventa comienza un nuevo proceso de cambio y adaptación de los sindicatos que colocan en la agenda sindical nuevos temas: la participación de los trabajadores en las empresas; la cristalización de una nueva cultura de la empresa, basada en la cooperación; la introducción de la denominada “dimensión social” en los procesos e instituciones del comercio mundial y las inversiones y en las empresas multinacionales. Luego surge el llamado “sindicalismo socio-político”, que se convierte en una guía ideológica que se instala aglutinante en la mayoría absoluta del sindicalismo mundial.

Hoy día surgen nuevos temas de discusión en el seno del sindicalismo: la estabilidad laboral se asocia ahora con la capacitación como dato clave para garantizar la productividad; las nuevas formas de contratación flexible deben ser reguladas por la negociación colectiva, los sindicatos deben fortalecerse vinculándose con las instituciones de la sociedad civil y sus diversas demandas sociales y culturales, los trabajadores del sector informal son sujetos de sindicalización y del cooperativismo, la acción sindical debe incluir la participación femenina y la perspectiva de género. Es por eso que en algunos países, especialmente europeos, se potencia el rol de los comités de empresa, la asamblea de delegados y los cuerpos de delegados como formas de participación de los trabajadores en la empresa. Asociando los derechos sindicales con la productividad y la eficiencia de la empresa. Se inicia así, desde la base (la propia empresa), la larga lucha política contra el neoliberalismo, bajo una base teórica neo-keynesiana que acepta como dato básico que para proteger los derechos de los trabajadores no basta con la escala nacional (mercado interno) sino que se debe dar batalla en la escala de los procesos de integración y en el mercado mundial. Los sindicatos se vuelven mas “globales”. La distancia política entre los sindicatos nacionales se achica y se fortalece la acción sindical mundial contra la globalización neoliberal. Un ejemplo es la formación dentro del MERCOSUR de la Central de Confederaciones Sindicales del Cono Sur (CCSCS), de la que forman parte la CGT y la CTA argentinas.

5. DERECHO LABORAL

El derecho laboral es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo a su vez, están incluidas dentro del ordenamiento jurídico de la república, cuya ley superior es la Constitución Nacional.

Dichas relaciones, en principio, están regidas por la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO y sus normas complementarias (ver anexo).

En distintos casos, como ser: empleados públicos, pasantes educacionales, etc., existen normas especiales que regulan dichas relaciones de trabajo, o bien ciertos aspectos de ellas.

A su vez, según cada actividad, existen determinados convenios colectivos de trabajo que son específicamente aplicables a cierto grupo profesional (por ejemplo convenio colectivo de trabajo para empleados de comercio).

En este último caso -los convenios colectivos de trabajo- son acuerdos negociados entre empleadores y trabajadores que tienen la aprobación del estado.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Los derechos y deberes del trabajador, así como los del empleador, son los que surgen de los Art. 62 y 63 de la ley de Contrato de trabajo.

Estos artículos hacen referencia al deber de colaboración y solidaridad que deben existir entre ambas partes del contrato, así como también al deber de buena fe. Y respecto a la buena fe (que debe existir al momento de celebrar, ejecutar y extinguir el contrato de trabajo) se entiende que el comportamiento tanto del empleador como del trabajador debe ajustarse a lo que las circunstancias determinen que corresponda para cada caso.

DEBERES DEL TRABAJADOR:

Los deberes a cargo del trabajador pueden clasificarse en cuatro categorías:

1. Deberes de prestación del servicio (regulados por los Arts. 84 y 86 de la L.C.T.)
2. Deberes de conducta (Arts. 82, 83 y 85 de la L.C.T. y ley 24.481)
3. Deberes respecto al principio de buena fe (Art. 63 de la L.C.T.)
4. Deberes respecto a la responsabilidad por daños (Art. 87 de la L.C.T.)

Deberes de prestación del servicio:

- a) Deber de diligencia y colaboración: Art. 84 de la ley de contrato de trabajo: dispone que el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y de los medios instrumentales que se le den. Es importante tener en cuenta que en muchos casos existe un "plus" o adicionales por asistencia y puntualidad.

- b) Cumplimiento de órdenes e instrucciones: obligación establecida por el Art. 86 de la L.C.T. y tiene dos aspectos: acatar las disposiciones patronales acerca del modo de ejecución de su débito laboral y conservar los instrumentos o útiles que se le provean para realizar su labor.

Deberes de conducta del trabajador:

Se puede analizar este deber de conducta en tres aspectos a considerar:

- Es el deber de fidelidad que manda el Art. 85 de la L.C.T., es decir la prohibición al trabajador de suministrar datos o conocimientos a terceros o empresas que compitan con la empresa en la cual se desempeña el trabajador, siempre que el trabajador haya accedido a esa información en función de las

tareas que tiene comúnmente asignadas, este deber se prolonga aun luego de concluido el contrato laboral.

- El art. 83 de la L.C.T. en su párrafo final establece que el trabajador debe “guardar el secreto con relación a los inventos que sean de propiedad del empleador”.
- Y finalmente el deber de “darle la preferencia al empleador en la adquisición de los inventos libres”, es decir aquellos inventos que tenían alguna vinculación con la actividad desempeñada.

Deberes respecto al principio de buena fe: este deber es el que da la pauta de cómo debe ser el desempeño del trabajador en relación al cumplimiento de su debito laboral.

- Según el art. 86 de la L.C.T. debe acatar las instrucciones que emanen del personal superior o jerárquico.
- Debe cuidar los instrumentos o útiles que se le proporcionan para realizar su trabajo.
- El art. 84 de la L.C.T. establece que debe actuar con diligencia y celeridad.
- Asimismo debe comunicar con celeridad y oportunidad las inasistencias al trabajo.
- Finalmente según el art. 89 de la L.C.T. debe prestar auxilio ante los peligros graves e inminentes que puedan afectar a las personas o cosas incorporadas a la empresa.

Deberes respecto a la responsabilidad por daños:

Es el correlato del derecho del empleador al resarcimiento de los daños. Puede referirse tanto a daños materiales como morales, reales o potenciales, presentes o futuros.

Derechos del trabajador:

En reciprocidad a los deberes del empleador, están los derechos que la ley le reconoce al trabajador, por lo cual y según la ley de contrato de trabajo, todo trabajador tiene

derecho a:

- Que se le brinde ocupación efectiva o se le entregue material suficiente como para con su trabajo alcanzar los mínimos legales o convencionales.
- Percibir en tiempo y forma la remuneración debida por el trabajo realizado.
- Recibir el certificado de trabajo, de cese de servicios y de remuneraciones, así como también que se le efectúen todos los aportes y contribuciones establecidas legal y convencionalmente.
- Reintegro de los gastos realizados por el trabajador o en ocasión del trabajo cumplido.
- Que se le brinde seguridad personal, así como condiciones de trabajo dignas, protección a su vida y bienes cuando habite en el establecimiento de la empresa.
- Obtener el resarcimiento de todos los daños sufridos en sus bienes personales por el hecho o en ocasión de las tareas encomendadas.
- Ser respetado en su dignidad como persona y como trabajador cuando el empleador ejercite sus facultades jerárquicas y de dirección y organización de la empresa. Este derecho es de suma importancia, particularmente por el fenómeno llamado mobbing o acoso laboral.

En el anexo que acompaña a este módulo encontrará el aporte de Leyes laborales y documentos de trabajo que le permitirán ampliar la información que se presenta en el módulo. Lo invitamos a recorrer sus páginas.

En este capítulo hemos reseñado distintos aspectos que hacen a los derechos del trabajador. La elección no ha sido casual. La formación profesional, tal como la concebimos, debe preparar a los estudiantes para el pleno desarrollo de la ciudadanía y su participación activa en pos de una vida justa, digna y sin riesgos. Todos estos contenidos se tornan fundamentales en la formación. Por tal motivo le proponemos que:

- *Expresarse libremente respecto de aspectos religiosos, políticos o gremiales.*
- *Recibir el mismo trato en igualdad de condiciones que los restantes trabajadores del establecimiento*
- *No ser discriminado en razón de religión, sexo o raza. En este punto se han logrado importantes avances legislativos sobre todo en materia de discriminación hacia las mujeres.*
- *La propiedad de los inventos libres y sin perjuicio del derecho de preferencia empresarial, anteriormente desarrollado.*

CAPITULO III

“De la formación profesional y la sociedad”

1. CARACTERISTICAS DE LA FORMACION PROFESIONAL

Los conceptos fundamentales de una política pedagógica forman un conjunto estrechamente relacionado que es válido para todas las modalidades de acción y que sintetiza las siguientes características de la Formación Profesional:

ABIERTA

Debe permitir a las personas tener acceso a todo el proceso formativo que consideren necesario, con independencia de su nivel educativo, condiciones económicas, sociales, políticas, religiosas, étnicas y culturales.

INTEGRAL

Debe considerar al hombre en todas sus potencialidades y ofrecerle elementos pedagógicos orientados hacia "aprender a aprender", a "hacer" y "ser", facilitándole su realización y los desarrollos personal, comunitario y laboral.

CONTINUA

Debe facilitar el desarrollo progresivo de las personas durante toda su vida.

CON ÉNFASIS EN EL APRENDIZAJE (más que en la enseñanza)

Debe atender prioritariamente la actividad de quien aprende, creando condiciones facilitadoras.

CON ENFASIS EN PROCESOS (más que en los contenidos)

Debe estimular el desarrollo de capacidades y actitudes para identificar, analizar y relacionar elementos de la realidad económica, política, social y personal.

ATENTA A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Debe tener en cuenta las características, experiencias, intereses, condiciones, posibilidades y limitaciones de la persona que aprende, con el fin de adecuar métodos, medios y contenidos facilitadores del aprendizaje.

SISTÉMICA

Los diferentes elementos que componen el sistema de formación deben interactuar en forma ordenada en función de objetivos claramente determinados y retroalimentarse de modo de producir cambios internos y que generen productos para transformar el medio.

BASADA EN LA REALIDAD

Debe basarse en los estudios de los procesos tecnológicos, económicos, sociales y culturales, y responder a las necesidades y características de la población.

FLEXIBLE

Debe ofrecer una respuesta apropiada a cada situación, mediante módulos que atiendan necesidades específicas de formación.

ACTIVA

Debe fundarse en el "aprender haciendo", como elemento básico, porque el aprendizaje se consolida mediante la ejecución personal de actividades que permitan comprender con claridad los procesos y los principios, así como adquirir habilidades.

INNOVADORA

Debe formar al hombre con visión de futuro, estimulando su autenticidad, su libertad, su creatividad, su capacidad de transformar la realidad, en función de los beneficios sociales y personales.

PARTICIPANTE

Debe tener en cuenta que el hombre es un ser social que logra su realización personal e interacción con otros hombres. La convivencia lleva al individuo a influir en las orientaciones, la dirección, las decisiones que definen su destino personal y social. Por ello, el docente debe facilitarle la oportunidad de interactuar, opinar, disentir, aportar ideas y formular críticas.

POLIVALENTE

Debe ser suficientemente general, de manera que, a partir de una formación básica, la persona se capacite para responder a las necesidades generadas por los avances tecnológicos y las prioridades derivadas de los cambios sociales mediante estrategias de actualización y reconversión ligadas a la realidad del trabajo productivo.

Fuentes: Métodos y Técnicas para la Formación Profesional Cinterfor/O.I.T.
Doce temas de Formación Santiago Agudelo Mejía.

En el anexo usted cuenta con la Resolución N° 68 que determina la Reglamentación elaborada por la Dirección de Formación Profesional y Extensión Educativa comprensiva de los Servicios Educativos de Formación Profesional y Extensión Educativa y Centros. Se recomienda su lectura dado que su conocimiento es indispensable.

2. LA LEY DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL 28.056

En el año 2005 (durante la presidencia del Dr. Néstor Kirchner) se promulgó la Ley de Educación Técnica Profesional que ordena y regula la

Educación Técnico Profesional en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional y la Formación Profesional.

Por medio de la Ley se crea el Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional que es financiado con un monto anual no inferior al 0,2% del total de los ingresos corrientes previstos en el presupuesto anual consolidado para el sector público Nacional.

Este fondo está destinado a la implementación de los planes de mejora para fortalecer las Instituciones y los programas de Educación Técnico Profesional en el marco de las políticas nacionales y jurisdiccionales. Para alcanzar un crecimiento económico sostenido y sustentable del país, en términos regionales y locales, con marcada incidencia sobre la calidad del trabajo, la productividad de la actividad económica y la competitividad territorial.

En respuesta a la consolidación de nuevos modelos de producción y administración económica, el proyecto aprobado promueve y revaloriza la incorporación del conocimiento científico y tecnológico para dinamizar los procesos económicos. La Ley establece la creación del Registro Federal de Instituciones Educación Técnico Profesional en donde se inscriben las instituciones que pueden emitir títulos Técnicos y certificaciones de Formación Profesional.

La Ley también contempla una serie de instrumentos que garanticen el reconocimiento en todo el territorio nacional de certificaciones y títulos de calidad equivalente en el nivel medio y superior no universitario, a la vez fomenta la creación de convenios de pasantías con empresas para la realización de prácticas profesionales por parte de los estudiantes.

Los Centros de Formación Profesional que realizaron Plan Mejora recibieron equipamiento, insumos, elementos de seguridad personales y para las máquinas, servicio de Internet, mejoras edilicias y biblioteca por un monto a la fecha de aproximadamente \$ 30.000.000⁵. (Ver Plan Mejora Continua en el anexo)

(Ver también Res.68 en el anexo)

⁵ Extraído de: Resolución 13/07 Consejo Federal de Educación.

A partir de la Resolución 13/07 del Consejo Federal de Educación se aprueba el Documento "Títulos y certificados de la Educación Técnico Profesional", el mismo establece: Proceso de titulación y certificación en la educación técnico profesional. Se entiende por titulación y certificación en la educación técnico profesional el proceso por el cual una institución educativa inscripta en el Registro Federal de Instituciones de EITP, conforme a las normas y procedimientos establecidos por los organismos pertinentes, expide un documento por el que se da fe formalmente y reconoce públicamente que una persona ha completado una trayectoria formativa de carácter profesionalizante en sectores identificables y socialmente relevantes, en el marco de la Ley 26.058. Las certificaciones profesionales dan fe de la adquisición de capacidades vinculadas con ocupaciones específicas y significativas.

Que nos permite la ley referente al equipamiento?:

Comparar el taller en donde impartimos las clases, con el ejemplo

dado en el anexo anulas taller

Y debatir con la orientación del coordinador del grupo como

solicitamos el equipamiento, como realizamos un proyecto, y como

ejecutamos una practica profesionalizante, ver anexo Plan Mejora

Continua

Utilizar las planillas para realizar los ejemplos

3. CERTIFICADOS DE FORMACION PROFESIONAL INICIAL

Acreditán una cualificación profesional alcanzada por la persona a quien se le extiende el certificado, dando fe y reconociendo públicamente que ha adquirido las capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos científico – tecnológicos requeridos para desempeñarse competentemente en todas las funciones correspondientes a un perfil profesional propio del ámbito de la Formación Profesional. Este perfil profesional forma parte del Marco de referencia aprobado por el Consejo Federal de Educación, en un todo de acuerdo con el Título III, Capítulo IV de la Ley 26.058 y la Resolución del C.F.C.y E. N° 261/06. Como consecuencia de estas características, la Formación Profesional Inicial constituye una oferta formativa propia del ámbito específico de la Formación Profesional, la cual se pautará federalmente.

Niveles de Certificación de la Formación Profesional Inicial

El Marco de referencia aprobado por el Consejo Federal del Educación con el que se corresponden los Certificados de Formación Profesional Inicial, identifica el perfil profesional de una figura profesional y su trayectoria formativa. En razón de la desigual complejidad que pueden asumir los desempeños descriptos por los perfiles profesionales y los procesos formativos a ellos asociados, se distinguen, en primera instancia, tres niveles de certificación para la Formación Profesional Inicial, sin perjuicio de que en el futuro puedan identificarse niveles de certificación de mayor complejidad. Los niveles que se establecen en esta etapa son:

Nivel de Certificación I

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el aprendizaje de conocimientos y saberes operativos básicos de

carácter técnico que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango reducido de actividades en las que se aplican soluciones estándar a problemas que emergen en situaciones definidas.

Nivel de Certificación II

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el dominio de conocimientos y saberes operativos de carácter técnico y, con alcance restringido, algunos saberes operativos de carácter gestional que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango moderado de actividades, seleccionando con solvencia los procedimientos apropiados para la resolución de problemas rutinarios. Quienes obtienen esta certificación deberán ser capaces de asumir un grado importante de responsabilidad sobre los resultados del propio trabajo y sobre los resultados del propio proceso de aprendizaje.

Nivel de Certificación III

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el aprendizaje de conocimientos técnicos científico-tecnológicos propios de su campo profesional y el dominio de los saberes operativos técnicos y gestionales que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango amplio de actividades que involucren la identificación y selección de soluciones posibles entre una amplia variedad de alternativas, para resolver problemas de baja complejidad relativa, cuyo análisis requiere del discernimiento profesional. Quienes obtienen esta certificación deberán ser capaces de asumir la responsabilidad sobre los resultados del propio trabajo y sobre la gestión del propio aprendizaje. Asimismo, deberán estar en condiciones de dirigir emprendimientos productivos de pequeña o mediana envergadura en su campo profesional y de asumir roles de liderazgo y responsabilidad sobre la ordenación y los resultados del trabajo de otros.

Los niveles de certificación de la Formación Profesional Inicial y los referenciales de ingreso

La Formación Profesional se basa en el principio de la educación permanente, o a lo largo de toda la vida, para el ejercicio de la ciudadanía y el trabajo, por tanto alude al desarrollo de capacidades básicas y de formación de fundamentos científico-tecnológicos así como al de capacidades profesionales de inserción socio-laboral específicas, ya sea en calidad de empleo en relación de dependencia o de emprendimiento autónomo. Por esta razón, debe conjugarse propósitos de la educación general con los propios de la Formación Profesional.

Dado el derecho de las personas a la Formación Profesional, ésta habrá de prepararse, actualizar y desarrollar sus capacidades para el trabajo, "cualesquiera sea su situación educativa inicial" (art. 8º de la LETP). Consecuentemente, "la formación profesional admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de los niveles y ciclos de la educación formal" (art. 18º de la LETP).

Teniendo en cuenta este principio, las condiciones que deberán satisfacer las personas que ingresen a una Formación Profesional Inicial, se establecerán en correspondencia con los niveles de certificación I, II y III definidos más arriba y de acuerdo con las capacidades básicas o conocimientos adquiridos previamente por dichas personas, a través de vías formales o informales, en el sistema educativo o fuera del él.

Los criterios para el establecimiento del referencial de ingreso de las ofertas de Formación Profesional Inicial, se relacionan con:

- El grado en que la educación general que brinda el sistema educativo formal contribuye a la adquisición de ciertas capacidades básicas (autonomía, responsabilidad, nivel de desempeño, resolución de problemas, toma de decisiones) definidas en el perfil profesional que posibilitan el desempeño esperado del profesional en cuestión; es decir,

- que la atención está puesta sobre el ejercicio profesional futuro y lo que la educación general puede aportar al mismo.
- El grado en que la educación común (o el sistema educativo formal) brinda los conocimientos previos que se requieren para encarar los procesos formativos que se van a desarrollar.

Los referenciales de ingreso para cada nivel de certificación de la Formación Profesional Inicial son:

Nivel de Certificación I de Formación Profesional Inicial

El aspirante deberá acreditar por ante la institución de Formación Profesional, el dominio de capacidades para la lecto-escritura, la expresión oral y del cálculo matemático básico. Estos saberes pueden haber sido adquiridos dentro del Sistema Educativo o fuera de él. La valoración y acreditación se realizará a través de una evaluación relativa a dichas capacidades por parte de la institución, sin necesidad de solicitar certificado educativo alguno.

Nivel de Certificación II de Formación Profesional Inicial

Haber completado el nivel de la Educación Primaria, acreditable a través de certificaciones oficiales del Sistema Educativo Nacional (Ley N° 26.206)

Nivel de Certificación III de Formación Profesional Inicial

Haber completado el nivel de la Educación Secundaria, o bien el Ciclo Básico de la Educación Secundaria, según corresponda a las características del perfil profesional y su trayectoria formativa, acreditable a través de certificaciones oficiales del Sistema Educativo Nacional (Ley N° 26.206)

Certificados de Formación Continua en el ámbito específico de la Formación Profesional

Constituyen certificados que acreditan la terminación de cursos de actualización, perfeccionamiento y especialización profesional de quienes han obtenido previamente un Certificado de Formación Profesional Inicial. El nivel

de certificación en estos casos, es el que corresponde a la Formación Profesional Inicial del egresado.

Certificados de Capacitación Laboral

Acreditian la terminación de cursos orientados a preparar, actualizar, desarrollar o reconvertir las capacidades de las personas para que puedan adaptarse a las exigencias de un puesto de trabajo particular. No corresponde que estos certificados identifiquen un nivel de certificación, ya que tales acciones formativas no se basan en perfiles profesionales y trayectorias formativas aprobadas por el Consejo Federal de Educación.

Las trayectorias formativas correspondientes a los Certificados de Capacitación Laboral y de Formación Continua en el ámbito específico de la Formación Profesional son de definición jurisdiccional y/o institucional y no corresponde la intervención de ningún órgano de gobierno y administración de la ETP de orden nacional o federal. De esta manera, sobre la base de la calidad de la gestión institucional y curricular que acreditan las instituciones inscriptas en el Registro Federal de Instituciones de ETP, se les otorga mayor capacidad para dar respuesta más integral y rápida a las demandas del mundo de la producción y el trabajo y a las necesidades del desarrollo local y regional.

4. CULTURA DEL TRABAJO

Llamaremos Cultura del Trabajo a las prácticas, valores, códigos y significaciones adquiridas por los sujetos a lo largo de su trayectoria laboral y experiencia de vida, ligadas al mundo del trabajo. Algunos integrantes de la sociedad han adquirido la cultura del trabajo a partir de su experiencia en el mercado de trabajo formal o informal a lo largo de su trayectoria laboral. Esta cultura del trabajo interactúa en el individuo.

Con esta última afirmación, queremos subrayar que existe un sector minoritario de la sociedad que por su escasa o nula participación en el mundo laboral no han adquirido lo que llamamos la cultura del trabajo, como

consecuencia de una desocupación de larga data, esta cultura se fue desdibujando, desvaneciendo para transformarse, en algunos casos, solo en un recuerdo. Es este sector el que mayoritariamente en los últimos años ha sido objeto de las políticas sociales asistenciales implementadas por el Estado, por lo que ha construido sus representaciones y ha adquirido nuevas prácticas en el marco de estas políticas.

Con esto no queremos decir que, entendemos a los sujetos beneficiarios de las políticas sociales como sujetos pasivos.

Las políticas sociales están constituidas por las prácticas de múltiples actores y sujetos, pero también generan prácticas, al inducir ciertos comportamientos y contener ciertas representaciones acerca de ellas mismas y del orden social existente. Los sujetos en el marco de las políticas sociales desarrollan acciones que las crean y recrean y desorganizan de manera permanente. Las políticas sociales construyen sujetos, pero también estos construyen a las políticas sociales.

Los individuos con una débil inserción laboral pasada que durante más de diez años fueron objetos de políticas sociales asistenciales, adquirieron ciertas prácticas en el marco de estas políticas insertándose en la lógica de su funcionamiento.

Entendemos que las prácticas y las representaciones sociales son construidas por los sujetos según el contexto en el que se inserten en medio de prácticas y costumbres determinadas. Podríamos decir que encontramos tres tipos de construcciones en torno a la cultura del trabajo, ligadas directamente con las trayectorias laborales de los sujetos.

Por un lado, encontramos la cultura del trabajo ligada a la cultura obrera, el trabajo en el marco de una relación salarial más o menos estable en donde se reproducen relaciones verticales y jerárquicas en el espacio de trabajo, representado por la fábrica. Esta forma de trabajo, que desde el sentido común se representa como “trabajar bajo patrón”, en el que hay que “cumplir horarios”, sinónimo de “marcar tarjeta”, y llevar una “disciplina”, hacen referencia a un conjunto de prácticas que han adquirido durante su experiencia laboral una parte importante de la sociedad.

Hablar de cultura de trabajo obrera en nuestro país nos reenvía necesariamente a la experiencia del peronismo como momento de consolidación e integración de la clase trabajadora a un proyecto nacional a partir de la valorización del trabajo como elemento clásico de la clase obrera.⁶

El peronismo marcó una coyuntura decisiva en la aparición y formación de la moderna clase trabajadora argentina. Su existencia y su sentido de identidad como fuerza nacional tanto en lo social como en lo político se remonta a la época de Perón. (James, 1990).

El modelo nacional popular lleva a cabo la integración social a través de dos vías: a través de la afirmación de los sectores obreros como fuerza social nacional y de la consolidación de valores como la justicia social y la dignidad del trabajo; y por otro lado a través de la figura del pobre al cual apuntan las políticas sociales compensatorias. (Martuccelli, Svampa, 1997)

Es durante el peronismo que la cultura de trabajo obrera se consolida y se nutre de valores y significados ligados a la valorización del trabajo, principalmente el trabajo fabril. Uno de los legados más importantes del peronismo había sido una cultura de planta y taller que afirmaba los derechos de los trabajadores en el proceso de trabajo mismo. (James, 1990).

En las características de esta cultura obrera encontramos con frecuencia una afirmación de un sentimiento de clase expresado en términos de un folklóre que subrayaba la dureza y la aflicción de la vida de clase trabajadora, así como celebraba los valores afectivos asociados al hogar y la familia, el barrio y los compañeros de trabajo. (James, 1990). Para Daniel James el peronismo forjó una identidad cultural que significó una ruptura con otras culturas obreras del período anterior. En épocas pasadas cuando la presencia del peronismo en la cultura popular se encontró debilitado, algunas de sus prácticas, valores, y representaciones continuaron aún vigentes tanto en la memoria, como en la vida cotidiana de quienes a lo largo de su experiencia en el mundo del trabajo han adquirido una cultura obrera.

⁶ (No debe entenderse la cultura del trabajo como sinónimo de cultura obrera debido a la heterogeneidad de los actores que conforman el movimiento, las características de la cultura obrera la centralidad del trabajo en su conformación como fuerza social nacional durante el modelo nacional-popular que desarrolló el peronismo en nuestro país.)

Por otro lado, hemos encontrado entre los integrantes de la sociedad otro tipo de prácticas y significaciones en torno al mundo del trabajo que se construyen en un marco de mayor precariedad laboral a partir de la experiencia en empleos inestables, precarios, temporarios y de bajos ingresos. Esta cultura se desarrolla en los sectores que durante años se han vinculado al trabajo por cuenta propia (en el mercado de trabajo informal) el que funcionó durante un período importante como refugio al desempleo en el mercado formal. Estas personas se han desempeñado durante su trayectoria laboral como empleados de la construcción, vendedores ambulantes, servicio doméstico, etc.

Este sector de la población, por el tipo de experiencia laboral que ha adquirido durante toda su vida, posee prácticas de mayor “autonomía” en la organización de su propio trabajo, y una disciplina menos “rígida” que quienes desarrollan su actividad en el sector formal. Esto se debe en parte, a que al no trabajar en una relación de dependencia se transformaron, de alguna manera, en sus “propios patrones”.

Por otra parte, el marco de inestabilidad y precariedad han llevado a estos sectores a desarrollar diferentes estrategias de supervivencia, a ser más “versátiles” alternando el empleo formal, con el empleo informal y cambiando de actividad según las posibilidades de trabajo.

Al mismo tiempo, que gran parte de estos sectores se constituyeron a lo largo de la década del '90 en “beneficiarios” de las nuevas políticas sociales focalizadas.

Por último, podemos diferenciar un sector que desarrolló una cultura del trabajo ligada a empleos en el sector servicios, en puestos administrativos u organizativos en empresas o comercios. Quienes han tenido una trayectoria laboral de este tipo han construido una cultura del trabajo desde otra posición, como “patrones”, como organizadores de su propio trabajo y, en algunos casos, el de otros. Esta experiencia ha sido vivida sobre todo por algunos sectores de la clase media empobrecida.

Por otra parte, como dijimos anteriormente, quienes durante largos años de desempleo han perdido las prácticas que hacen a la cultura del trabajo, o

quienes nunca llegaron a adoptarlas como consecuencia de una desocupación estructural, o por ser jóvenes, fueron desarrollando nuevas estrategias de sobrevivencia construidas a partir de la incorporación de nuevas prácticas. Entre ellas, la más extendida en los últimos años, fue la de convertirse en "sujeto beneficiario" de diferentes planes sociales.

Estas nuevas prácticas se construyen, entonces, a partir del desdibujamiento de las prácticas de la cultura del trabajo en los sectores en los que el desempleo se convierte en una condición casi estructural. En estos sectores donde el trabajo deja de ser el "eje ordenador" de la vida, comienzan a reorganizarse a partir de nuevos elementos. Entre los que se encuentran la "asistencialismo.

Esta modificación de prácticas se encuentra presente en la sociedad. En sectores que experimentan muchos años de desocupación y en algunos casos una desocupación casi estructural.

A partir de rescatar algunos elementos de la cultura del trabajo se intenta crear una "nueva cultura del trabajo" incorporando nuevos valores. Los proyectos productivos que se llevan a cabo la inclusión a través de la educación, formal e informal en este proceso de construcción, por un lado, porque es a través de esto es que el trabajo se materializa, y por otro, porque a través de estos proyectos se pretende generar en las "bases sociales" una "conciencia de cambio social" tratando de construir en base a la educación una nueva cultura del trabajo.

En este sentido, intentaremos dar cuenta como la formación es una "apuesta" a la construcción de prácticas y valores de una nueva cultura del trabajo. A través de incluir la Formación Profesional en los proyectos productivos, prácticas profesionalizantes, en los talleres de formación, preparando al individuo para el mundo del trabajo, no solo capacitándolo en una profesión sino también en los derechos y deberes que necesita para enfrentar la realidad actual

Debemos tener en cuenta el contexto adverso en el que muchas veces el Instructor de FP desarrolla la experiencia de capacitar para el trabajo, a personas desocupadas, intentando la construcción de la cultura del trabajo a

través del conocimiento y el abanico que se le abre al estudiante de nuevas y variadas posibilidades. Dificultando la unificación de criterios en torno a ¿qué es el trabajo?, Al mismo tiempo que debe "enfrentar" cotidianamente las prácticas de la cultura del trabajo fuertemente arraigadas.

También debemos analizar como interactúan las diferentes concepciones del trabajo que poseen los individuos (las diferentes culturas del trabajo anteriormente mencionadas) con las nuevas prácticas adquiridas durante los años de desempleo y cómo influyen éstas en la construcción del mismo y en el desarrollo de los distintos proyectos.

La población más afectada por el desempleo es aquella con menor nivel de escolaridad debido al aumento de requerimientos educacionales; los jóvenes que se incorporan en el mercado de trabajo; y las personas que poseen edades superiores a 45 o 50 años que tienen menores posibilidades de reemplearse. (Beccaria y López, 1997)

Es en estos sectores es donde la Formación Profesional interviene tanto para que el individuo obtenga su primer empleo como el que tiene que reconvertirse.

5. EL DESARROLLO LOCAL⁷

Por lo local nos referimos a la condición común de una población que comparte una historia de asentamiento y la vida cotidiana cara a cara – aunque sea de manera más o menos desigual, más o menos conflictiva o solidaria – en un territorio o radio variable, cuyos problemas están inmediatamente interconectados, y desde se vincula con otras localidades o microrregiones y a su más amplio entorno regional y nacional.

Es importante advertir que las poblaciones no solo comparten problemas sino que toda solución posible será viable si es también compartida. Tanto identificar problemas como idear soluciones se facilita si los diversos actores

⁷ Extraído de: Políticas públicas participativas. ¿Obstáculo o requisito para el desarrollo local? José Luis Coraggio.

locales acuerdan una estrategia compartida para sostenerse, adaptarse y tomar la iniciativa ante los procesos de transformación global.

Las estrategias son sistemas de prácticas que encarnan las estrategias acordadas con cada uno de los actores y de las funciones que requiere de un proceso de desarrollo sinérgico, en este caso de ámbito local.

En un mundo en proceso de globalización y de revolución de las tecnologías de la comunicación y el transporte, desarrollar lo local no es ni puede ser un objetivo en sí mismo. Es coherente y eficaz que haya una política nacional dirigida a generalizar los procesos de desarrollo local.

La responsabilidad de lo público, sigue estando en el imaginario conferida al Estado. Pero no todo lo público es estatal. Se debe también entender por público a otras instancias mesosociales y articulaciones de organizaciones colectivas (como Iglesia, Organizaciones sociales, Corporaciones y Asociaciones de diverso tipo, Sindicatos, Movimientos sociales, ONG, etc.) lo que implica una amplia inclusión de actores colectivos de nivel nacional para consolidar esta convocatoria desde el Estado a que en cada localidad se ponga en marcha un proceso participativo de definición de objetivos y estrategias de desarrollo.

El desarrollo es, entre otras cosas, un proceso de aprendizaje colectivo sobre las propias capacidades de las personas, los grupos, comunidades y sociedades, y sus posibilidades de efectivización que se potencia en tanto hay comunicación, transparencia y participación en la toma de decisiones y opera el incentivo de la distribución justa de esos resultados.

Comencemos con algunas definiciones posibles⁸:

"El proceso reactivador de la economía y dinamizador de la sociedad local que, mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos endógenos existentes en una determinada zona, es capaz de estimular su crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida de la comunidad local"

⁸ *Estrategias de inclusión sociolaboral en el Conurbano de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Desarrollo Social. Prov. de Bs. As. Editorial Eudeba. 2009*

"Un modelo de gestión político-administrativo de carácter integral que articula gobierno y sociedad local, que promueve la innovación en lo organizativo institucional, en lo económico como en lo social, teniendo como objetivo un proceso de transformación que tiende a generar condiciones de mayor equidad, sustentabilidad, gobernabilidad y participación".

Nos referiremos al desarrollo local como la capacidad de llevar a adelante un proyecto local en que se aprovechen las capacidades territoriales (sociales, naturales, técnicas, económicas, institucionales, culturales, etc.) en pos de un desarrollo sostenible. En el desarrollo local no se debe olvidar su dimensión política. En este sentido, el Estado cumplirá un rol central. En efecto, en términos procesales, se trata de un permanente y masivo proceso de toma de decisiones de los actores locales. Estos procesos requieren de una articulación que les otorgue sentido y dirección. Así se trata de coordinar con un sentido estratégico, se trata de coordinar para avanzar en determinada dirección que, para promover determinados resultados de la acción publica en su conjunto, y no solo en de cada una de las parcelas sectoriales o institucionales. Y el proceso mediante el cual se alcanza o se define ese sentido estratégico, esa dirección en la que la sociedad pretende marchar, es un proceso eminentemente político (Garnier, 1999).

Así, en la Argentina se plantea el problema de resolver la integración de los sectores mas empobrecidos de la sociedad. En este aspecto se destaca el papel que las políticas sociales, y dentro de estas las laborales, desempeñan en el proceso de inclusión e integración social a lo que se suman las de tipo socio productivo que alientan una alternativa productiva con la que se puedan enfrentar los problemas de desempleo y exclusión.

Esta concepción del desarrollo local mantiene a la dimensión económica como columna vertebral pero refiere, a la par, a otras dimensiones. El desarrollo local no es solo crecimiento económico o mero incremento de la productividad empresarial. Como proceso económico, social, cultural y político, demanda esfuerzo de articulación sinérgica pero también que las condiciones sociales y culturales acompañen ese crecimiento y que los beneficios que se generen se distribuyan con equidad.

Así, se entiende el desarrollo local como la capacidad de llevar adelante un proyecto de desarrollo sustentable en el que se aprovechen las capacidades de la sociedad local, enmarcado por uno nacional y regional que, poseyendo una estrategia consensuada, incorpore las acciones de los tres niveles del Estado y la asociación pública – privada.

Sin duda resulta poco razonable pretender una distribución del ingreso local sin un marco nacional que posea esa misma orientación.

Desde el desarrollo local se pueden señalar dos elementos fundamentales. Por un lado, la incorporación del desarrollo local o, en algunos casos, territorial en el discurso público y, complementariamente, la puesta en marcha de políticas nacionales que entiendan al territorio mas como un sujeto que como un objeto de sus acciones. En efecto, las principales políticas nacionales orientadas al desarrollo local son el Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social “Manos a la obra”, del Ministerio de Desarrollo Social y el “Mas y Mejor Trabajo” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, entre otros.

Es importante señalar la incorporación del enfoque del desarrollo local en algunos de estos planes nacionales que están produciendo modificaciones en la forma de entender e interactuar en el territorio. Cada vez más programas demandan la creación de mesas locales de articulación público – privada como un elemento indispensable para la implementación de sus políticas. De esta forma los programas nacionales comienzan a transitar un camino por el cual se deja de contemplar el territorio como objeto de la intervención y a los municipios como simple efectores de sus políticas, para pasar a un modelo en donde aquel es visto como un sujeto del desarrollo.

Parcería que estamos ante la emergencia de un modelo de desarrollo local que imbrica lo social y lo económico a través de lo productivo. Lo relevante en este sentido, es que se trata de una ruta de doble vía por la que las áreas sociales se orientan a lo económico mientras que las áreas productivas dirigen su mirada a lo social, con un enfoque propio del desarrollo local. El principal aporte de esta situación es que se encuentra, así, en el centro del modelo.

La formación y la capacitación laboral – en este marco – cobra especial relevancia. El desarrollo de habilidades y capacitación para el mercado de trabajo es una actividad esencial par que el empleo mejore tanto en cantidad como en calidad a la vez que contribuya a la competitividad de la economía local. Para esto la articulación del Municipio con el sistema educativo (CFP locales) resulta trascendente de modo de poder diseñar, junto a los actores locales (empresarios y sindicatos), propuestas educativas que aprovechen las economías de escala y contemplan las prioridades y necesidades del perfil productivo local. La capacitación tiene un potencial que es necesario explotar en la medida que tiende a generar cambios de perspectiva en la comprensión de los problemas en actores centrales del desarrollo local, y brinda la posibilidad de generar o consolidar habilidades técnicas necesarias para el desempeño en tareas cada vez más complejas.

CAUSAS Y FACTORES

La reestructuración del sistema económico-productivo que fomenta los sistemas locales de empresas. La dinámica de la globalización, que permite la interacción entre lo global y lo local. Los procesos de Reforma del Estado y descentralización de las políticas públicas, que colocan en primer plano a las instancias provinciales y municipales.

La insuficiencia de los modelos tradicionales de desarrollo, que impulsa la exploración de nuevos enfoques más integrales y armónicos de crecimiento (“desarrollo a escala humana”, “desarrollo centrado en la gente”, “desarrollo sustentable”, “desarrollo humano”).

La crisis económico-social que soportan los municipios, que obliga a innovar en la gestión y hacer propuestas más integrales de gobierno.

LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO LOCAL

- Reactivar el sistema productivo
- Dinamizar la sociedad local
- Mejorar la calidad de vida de la población

LA DINÁMICA LOCAL / GLOBAL

Lo local es un concepto relativo a un espacio más amplio. No puede analizarse lo local sin hacer referencia al espacio más abarcador en el cual se inserta (municipio, departamento, provincia, nación, región). Actualmente se juega con la contraposición "local/global" mostrando las paradojas y relaciones entre ambos términos.

Una sociedad local es una expresión singular y única, pero a su vez se inscribe en una realidad estructural, cuya lógica de funcionamiento trasciende las pautas locales. La realidad local plantea el desafío de insertarse en los procesos globales a partir de la propia especificidad, desde una actitud de "pensar global, actuar local".

En esta "paradoja" o "tensión" que se da entre lo global y lo local hay que evitar caer en dos excesos: idealizar el espacio local o ignorar las especificidades y posibilidades locales en nombre de la globalización

EL DESARROLLO ENDÓGENO DE UNA LOCALIDAD

Desarrollo endógeno es la capacidad para innovar a nivel local, reaccionar a los desafíos externos, transformar el sistema socioeconómico, promover el aprendizaje social. El desarrollo endógeno obedece a la formación de un proceso emprendedor e innovador en que el territorio no es receptor pasivo de las estrategias de las grandes empresas y de las organizaciones externas sino que tiene una estrategia propia que le permite incidir en la dinámica económica local.

Lo endógeno del desarrollo local hay que entenderlo en cuatro planos:

- El plano político, como capacidad regional para tomar decisiones relevantes en relación a diferentes opciones de desarrollo, diferentes estilos de desarrollo, diferentes instrumentos y políticas y capacidad de negociación.
- El plano económico, como apropiación y reinversión regional de parte del excedente a fin de diversificar la economía regional, dándole una base de sustentación a largo plazo.

- El plano científico tecnológico, como la capacidad interna de un sistema para generar sus propios impulsos tecnológicos de cambio.
- El plano de la cultura, como matriz generadora de la identidad socio-territorial.

ELEMENTOS DEL DESARROLLO LOCAL

La Visión estratégica de un territorio: Es la formulación del modelo de ciudad que la comunidad desea para el futuro. Moviliza valores, deseos y compromisos a través de objetivos a alcanzar. Proporciona direccionalidad y sentido a las acciones.

Actores con capacidad de iniciativa:

- Son agentes del desarrollo local:
- La administración pública local.
- Los empresarios locales.
- Las instituciones de investigación, desarrollo y capacitación.
- El territorio socialmente organizado: Cámaras, Iglesias, partidos políticos, organizaciones no gubernamentales, comisiones vecinales.

La articulación de actores público-privados en torno a un Plan Estratégico de desarrollo. El Plan Estratégico de Desarrollo es una herramienta de gestión de la ciudad que permite dotarla de un proyecto consensuado entre los distintos actores sociales. Permite dar respuesta a las nuevas exigencias que deben enfrentar los gobiernos locales.

La identidad cultural como palanca del desarrollo. El capital cultural determina el proyecto estratégico de una localidad. Debe colaborar en la construcción de una "cultura de desarrollo" de la comunidad.

LOS ACTORES LOCALES

Una primera aproximación define al actor local a partir de la relación con la escena social: "Individuos, grupos o instituciones cuyo sistema de acción coincide con los límites de la sociedad local".

Una definición más precisa piensa al actor local como equivalente a "agente del desarrollo". Así pues, son aquellos que en el campo político, económico, social y cultural "son portadores de propuestas que tienden a capitalizar mejor las potencialidades locales. En efecto, se trata de buscar un mayor aprovechamiento de los recursos, pero destacando la calidad de los procesos en términos de equilibrios naturales y sociales" (José Arocena).

Sociedad local

"Es un territorio con determinados límites, portador de una identidad colectiva expresada en valores y normas interiorizados por sus miembros, y que conforma un sistema de relaciones de poder constituido en torno a procesos locales de generación de riqueza". "La sociedad local es un sistema de acción sobre un territorio limitado, capaz de producir valores comunes y bienes localmente gestionados" (José Arocena)

6. LA CULTURA DE DESARROLLO

La identidad es el conjunto de valores, cualidades y experiencias que caracterizan a una sociedad y dan pertenencia a cada uno de sus miembros. Es un proceso en permanente construcción y en interacción con un territorio.

Los procesos de identidad que se vuelven motores del desarrollo ayudan a generar una "cultura de desarrollo", esto es, una atmósfera proclive a la innovación, el trabajo y la producción.

La cultura de desarrollo significa, ante todo, producir un cambio actitudinal en las personas e instituciones:

Una mentalidad positiva en los agentes públicos, privados y en el conjunto de la sociedad en cuanto a que es posible crecer y progresar. Un mayor compromiso y una participación para aportar al cambio. El sentido de

corresponsabilidad en la construcción de un destino compartido. La búsqueda de una articulación entre bienestar individual y desarrollo comunitario.

La ruptura con la cultura del subsidio, con esperar la solución por parte del Estado o de "los otros".

La valoración estratégica de la educación, de la adquisición de conocimientos y de la calificación de las capacidades adquiridas.

El interés en avanzar en la institucionalidad de las iniciativas emprendidas, esto es, el establecimiento de normatividad, reglas de juego y patrones de conducta entre los actores territoriales.

CARACTERÍSTICAS DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO LOCAL.

Apuntan a la reestructuración del sistema productivo mediante la creación y fortalecimiento de empresas y la generación de trabajo.

Consisten en crear dentro de un territorio la capacidad necesaria para hacer frente a los desafíos que genera el rápido cambio económico y social.

Conforman un sistema local en interrelación con los sistemas provincial, nacional y regional. "Pensar global, actuar local".

No son políticas de base financiera sino de base real. Consisten en proyectos reales y viables. "El proyecto es el que busca el dinero y no el dinero el que busca proyectos"

Los proyectos a promover deben ser específicamente adecuados a la problemática local en la que se inscriben. Nacen de las dinámicas territoriales específicas.

Pese al carácter endógeno del desarrollo local, los recursos externos juegan un papel fundamental en la dinamización de la región. La coordinación de las múltiples políticas sectoriales de desarrollo se aborda desde abajo, desde el territorio concreto y en torno a proyectos concretos.

Exigen una concertación de actores públicos y privados de la sociedad local que se expresa en un Plan Estratégico Local.

CONDICIONES PARA UNA POLÍTICA DE DESARROLLO LOCAL

Demanda social: la existencia de demandas concretas en la sociedad en el área social (mejora de la calidad de vida), económica (creación de empresa y empleo) o de servicios (suelo industrial, infraestructuras, etc.)

Dinamismo del gobierno municipal: el Intendente y el Concejo Deliberante deben estar dispuestos a realizar actuaciones para el fomento de iniciativas locales de desarrollo.

Acuerdo institucional local: el consenso social alrededor de la idea entre los partidos políticos, los sectores empresariales y sindicales y el tejido asociativo es una condición necesaria para poner en marcha el proceso de diseño de estas políticas.

Disponibilidad de recursos: la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y financieros mínimos en la zona es un factor estimulante del proceso. Definición de objetivos finales: elaboración de un Plan Estratégico local con la definición de un objetivo general a alcanzar.

Un decálogo de acciones para el Desarrollo local

- Crear en la zona un clima social de cooperación entre todos los sectores.
- Situarse adecuadamente en el contexto económico. El entorno económico marca el límite de lo que es posible.
- Elaborar una estrategia global, en base a diagnósticos, formulación de objetivos y evaluación.
- Desarrollar instrumentos institucionales adecuados a la intervención que se persigue.
- Enraizar localmente el proyecto de desarrollo, considerando sus múltiples dimensiones (no sólo la económica)
- Partir de las realidades locales, de las dinámicas territoriales específicas.
- Contar con liderazgos adecuados, tanto en el nivel político como en el técnico.

h. Favorecer un clima emprendedor. Alentar el espíritu de innovación, de confianza, de iniciativa, de lucha activa por el futuro.

i. Abrir canales de comunicación con la sociedad. Dar a conocer los objetivos, estimular la participación, reforzar la identidad local

j. Estimular la construcción de una "sociedad activa". Todas las personas e instituciones pueden hacer algo por el desarrollo local. (José Arosamena El desarrollo)

¿Qué es desarrollo económico local?

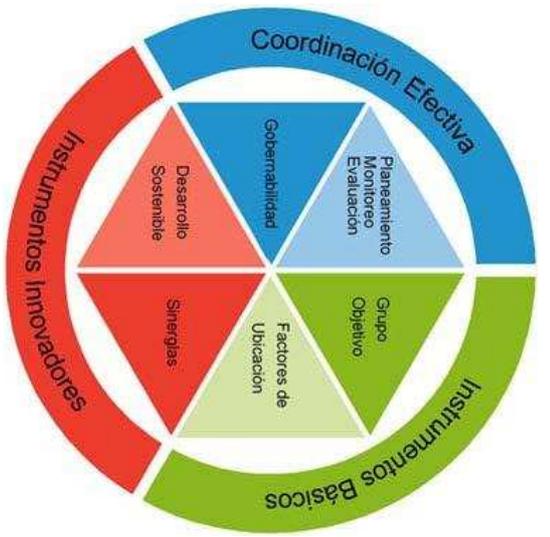
La idea básica del Desarrollo Económico Local (DEL) es facilitar a los actores principales de una región económica a emprender de manera independiente, iniciativas conjuntas orientadas al desarrollo económico de su región y a su posicionamiento estratégico en el país e incluso en el contexto global a través del desarrollo de ventajas competitivas.

El desarrollo económico local es un proceso de concertación público-privado entre los gobiernos locales, la sociedad civil organizada y el sector privado, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población, mediante la creación de más y mejores empleos y la dinamización de la economía de un territorio definido, en el marco de políticas nacionales y locales. Requiere de:

- Creación y fortalecimiento de la institucionalidad local de gestión del DEL.
- Fortalecimiento de competencias en la población.
- Creación de un ambiente favorable de negocios para la atracción de inversiones y la creación de nuevas empresas
- Promoción de la competitividad de las empresas.
- Generación de ventaja competitiva regional.

Desarrollo Local es un concepto más amplio que el de DEL, porque abarca el desarrollo de una región que involucra desarrollo de las comunidades, social, ambiental, institucional y otro tipo de iniciativas locales

encaminadas al bienestar general de la población. Más bien DEL forma parte del proceso de desarrollo local con focalización a aspectos económicos; en el ámbito regional se complementan y encuentra sinergias para su realización y sostenibilidad.



Asimismo se

diferencia del desarrollo económico, que es otro concepto más amplio de desarrollo a nivel de país, que abarca el ámbito general de política económica nacional y marco legal de empleo. DEL es un concepto territorial. Se conceptualiza DEL como un proceso en marcha por medio del

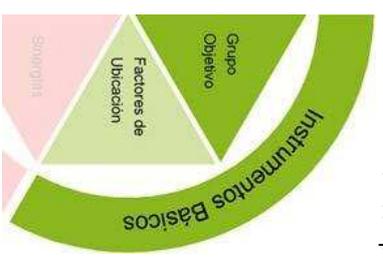
cual los actores clave y las instituciones de la sociedad civil, del sector público y privado trabajan conjuntamente para crear ventajas únicas y diferenciadas para su región y sus empresas, afrontan las fallas del mercado, remueven obstáculos burocráticos para los negocios locales y fortalecen la competitividad de las empresas locales para la generación de más y mejores empleos.

El Hexágono del Desarrollo Económico Local

Una de las herramientas de orientación sobre el abordaje del Desarrollo Económico Local es el HEXAGONO. De acuerdo a éste, los principales conceptos del desarrollo económico local (DEL) y sus instrumentos se pueden organizar en seis triángulos, formando un hexágono. El utilizar el Hexágono no implica una secuencia de actividades; es decir no es un método por el cual uno sigue una serie de pasos y obtiene como resultado final una estrategia. Para

trabajar con él se recomienda ordenar los triángulos bajo tres temas principales:

- Creación y fortalecimiento de la institucionalidad local de gestión del DEL.
- Fortalecimiento de competencias en la población.
- Creación de un ambiente favorable de negocios para la atracción de inversiones y la creación de nuevas empresas. Promoción de la competitividad de las empresas. Generación de ventaja competitiva regional.



Desarrollo Local es un concepto más amplio que el de DEL, porque abarca el desarrollo de una región que involucra desarrollo de las comunidades, social, ambiental, institucional y otro tipo de iniciativas locales encaminadas al bienestar general de la población. Más bien DEL forma parte del proceso de desarrollo local con focalización a aspectos económicos; en el ámbito regional se complementan y encuentra sinergias para su realización y sostenibilidad.

Asimismo se diferencia del desarrollo económico, que es otro concepto más amplio de desarrollo a nivel de país, que abarca el ámbito general de política económica nacional y marco legal de empleo. DEL es un concepto territorial. Se conceptualiza DEL como un proceso en marcha por medio del cual los actores clave y las instituciones de la sociedad civil, del sector público y privado trabajan conjuntamente para crear ventajas únicas y diferenciadas para su región y sus empresas, afrontan las fallas del mercado, remueven obstáculos burocráticos para los negocios locales y fortalecen la competitividad de las empresas locales para la generación de más y mejores empleos.

Los triángulos "grupo objetivo" y "factores de ubicación", tratan sobre lo esencial en los procesos de desarrollo económico, es decir los instrumentos básicos que ayudarán a determinar las condiciones de partida para formular una estrategia DEL. ¿Con que contamos?

El grupo objetivo del DEL se refiere a las empresas del sector privado y cómo pueden fortalecerse, expandirse, permanecer y volverse competitivas en el territorio. Se incide en las capacidades de personas empresarias, empleadas o buscadoras de empleo para aprovechar mejor las oportunidades de su entorno, fomentar emprendimientos, empleo de calidad y en mayor cantidad y promover las inversiones en general.

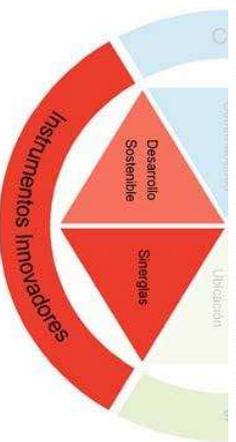
Los factores de ubicación son aquellas características tangibles (geográficas, infraestructura, recursos naturales) e intangibles (clima de negocios, seguridad, instituciones de apoyo, redes de servicios) que determinan si un territorio o región cuenta con un escenario favorable para realizar negocios.



Los triángulos "Gobernabilidad" y "Planamiento, monitoreo y evaluación" se refieren a aspectos prácticos para la implementación de las iniciativas del DEL bajo una coordinación efectiva. ¿Cómo lo hacemos?

Gobernabilidad se refiere a la participación y gestión de los actores, la organización local, conformación de redes, cooperación, plataformas de concertación y alianzas público-privadas, el fomento de la descentralización y distribución de responsabilidades y el desarrollo de la institucionalidad regional. El planeamiento, monitoreo y evaluación conceptualiza al DEL como un ciclo permanente de aprendizaje y conocimiento. Plantea tres tareas fundamentales de dicho proceso: diagnosticar, planear y monitorear.

Los triángulos "Sinergias" y "Desarrollo Sostenible", son útiles para darle al DEL un giro innovador y una perspectiva y



visión más amplia e integral. ¿Cuál es el valor agregado? ¿Dónde está la sostenibilidad?

Enfoque en políticas y sinergia plantea la necesidad de buscar puntos de encuentro entre los campos del desarrollo económico, ordenamiento territorial y desarrollo social, y entre el nivel nacional y local.

El enfoque de desarrollo sostenible permite ampliar y aprovechar la perspectiva hacia la gestión responsable del territorio integrando el desarrollo social, ambiental y económico. Orienta las estrategias hacia resultados perdurables con rendimiento económico, sin daño al medio ambiente y con la participación de la población en toda su diversidad, así como al fortalecimiento de la identidad local.

7. MICROEMPRESARIOS Y AUTOEMPLEO

El microemprendimiento⁹ productivo, en muchas ocasiones, es concebido como una alternativa interesante de inserción laboral u ocupación para sectores sociales en situación de pobreza. Sin embargo la experiencia demuestra que la puesta en marcha, y sobre todo la sobrevivencia de este tipo de experiencia productiva, deben sortear múltiples y variados obstáculos.

Desde un enfoque general, se considera que al ubicar la palabra microemprendimiento en un contexto de pobreza con protagonistas jóvenes aparecen distintas perspectivas. Por un lado aparece la realidad de una enorme cantidad de personas que tienen que fabricarse su oportunidad de trabajo. No son apoyadas y a fuerza de golpes se van transformando en empresarios. Para lograrlo, incluyen a toda la familia en el esfuerzo. A menudo esto sólo sirve para asegurar la subsistencia de la empresa y por consiguiente de la familia. En otros casos permite el crecimiento y su transformación en una pequeña empresa, con todas las ventajas y retos que esto trae aparejado.

⁹ Irene Kontorlinik y Claudia Jacinto, *Adolescencia, pobreza, educación y trabajo*. Editorial Losada. 1997

En este contexto, debería enfrentarse el desafío de masificar los servicios de apoyo a programas que sostienen micro emprendimientos con jóvenes que carecen de otra oportunidad laboral que no sea fabricarse su propio empleo.

Otra perspectiva desde un enfoque general considera que los micro emprendimientos de jóvenes son una alternativa válida para el trabajo, no sólo por generar empleo en la actual coyuntura de desocupación, sino en tanto programa estratégico de la sociedad.

La actual situación productiva, económica y tecnológica no permite generar la cantidad de nuevos puestos de trabajo suficiente para los jóvenes que anualmente pretenden incorporarse al trabajo. Por ello una parte importante deberá “inventar” su propio trabajo, a través de micro emprendimientos.

Para ello el sistema educativo debe asumir con seriedad la formación para que ese trabajo sea exitoso. Es necesario enseñar a pensar, a innovar, a transformar, a crear, a administrar eficientemente los recursos, a comercializar a producir con calidad.

El estado por tanto no puede desentenderse de los sujetos que pugnan por desarrollar esta alternativa. Debe aportar el proceso de capacitación, brindarles asistencia técnica, ofrecer información y estudios de mercado. Debe impulsar a que los sujetos puedan reconstruir la cultura del trabajo y la solidaridad, creando sus propias organizaciones y asociaciones para gestionar mejor, accediendo a redes.

La organización de un microemprendimiento productivo es una construcción social resultante de relaciones de poder entre actores individuales que buscan satisfacer sus objetivos particulares que se insertan finalmente en un objetivo de conjunto.

La inserción de microemprendimientos en la comunidad local debe poner énfasis en los aspectos económicos de los procesos productivos. Para ello es fundamental el conocimiento y la aplicación de conceptos tales como: mercado, oferta, demanda, consumo, estrategias, precios, etc.

Por eso en este documento mostraremos los puntos en donde un micro emprendedor productivo se debe centrar para tener éxito, y las cosas que no debe hacer teniendo en cuenta que debe introducir la problemática de la cultura en su trabajo, valorar el trabajo individual y grupal como autorrealización, integración a la vida productiva y desarrollo sostenido de la comunidad como también conocer las características y posibilidades de creación de un microemprendimiento para poder concretar la planificación y gestión de éste¹⁰.

Así como desde la Economía del Capital se ve el conjunto de la economía a partir de la lógica del capital y su acumulación, y el sistema de intereses en la sociedad resulta hegemonizado por los intereses generales o de determinadas fracciones de los capitalistas, desde la Economía del Trabajo se ve el conjunto de la economía a partir de la lógica del trabajo y su reproducción ampliada, confrontando esa hegemonía y afirmando la primacía de los intereses del conjunto de los trabajadores y de sus múltiples identidades y agrupamientos.

Cambiar las estructuras del sistema actual a favor de las mayorías no se logra con programas unidimensionales (dar microcrédito o capacitar en oficios para “reciclar” los recursos humanos son dos fórmulas favoritas) sino con una estrategia consistente y apoyada con recursos importantes, que a su vez implican un cambio de la correlación de fuerzas entre las mayorías y las minorías sociales. Elementos, tecnológicos, económicos, políticos y culturales deben vincularse sinérgicamente para potenciar las iniciativas de los trabajadores orientándolas hacia la construcción de un sistema de economía como el propuesto. Y esto exige un estado democrático, participativo, penetrado de los valores y criterios derivados del objetivo de reproducción ampliada de la vida de todos.

En la esfera pública se dará entonces una confrontación entre las lógicas de la economía del trabajo y la economía del capital. Allí cabe la posibilidad de alianzas de las múltiples formas –ya mencionadas- de organización de los trabajadores, con ciertas fracciones del pequeño y mediano capital,

¹⁰ *Coraggio: Economía del trabajo.*

organizados como sistemas productivos encadenados o como conjuntos territoriales.

El desarrollo local integral puede cumplir la función de proveer un escenario para dar visibilidad a los intereses particulares y hacer emerger las alianzas posibles bajo la hegemonía del principio de reproducción ampliada. Bajo el paradigma tecnológico actual basado en la información y el conocimiento pero también en la superexplotación del trabajo y la explotación de la naturaleza, la confrontación con el gran capital en la lucha por la reproducción de la vida es ineludible.

El objetivo del capital se agota en sí mismo: la acumulación de capital. El del trabajo lo trasciende: es la reproducción de la vida de los trabajadores. El capital, en asociación con el estado capitalista, ha tendido a subsumir las fuerzas productivas de la ciencia y las capacidades de los científicos, técnicos y profesionales, como componente del capital, y ha dosificado la transferencia de conocimiento codificado a los trabajadores asalariados en la medida necesaria para obtener beneficios de su trabajo. En cambio, el trabajo autónomo y de reproducción ha tendido a descansar más en los saberes prácticos, al estar en general alienados del conocimiento científico.

Del mismo modo, los conceptos y valores asociados a la noción de eficiencia difieren: en el caso del capital se requiere la combinación eficiente de activos, fuerza de trabajo, insumos y productos que genere la máxima tasa esperada de ganancia. En el caso del trabajo se requiere eficiencia social: reproducción de las mejores condiciones posibles tanto materiales como simbólicas de la vida en sociedad. Mientras la ganancia y la eficiencia del proceso productivo comandado por el capital pueden ser cuantificadas (o son reducidas a lo cuantificable), la calidad de vida es esencialmente cualitativa aunque tiene aspectos cuantitativos. Así como el capital localiza y relocaliza sus instalaciones y redefine el ámbito territorial de sus mercados para asegurar la máxima ganancia, las UD adoptan tácticas de localización (emigración nacional o internacional, temporal o definitiva, de la totalidad de la UD o bien de algunos miembros que envían remesas de ingresos o bienes).

Para este desarrollo, el asociativismo debe avanzar por sobre la competencia individualista. Y esto puede justificarse por la superioridad de los valores morales que conlleva la solidaridad o por una lectura pragmática: las mayorías necesitan cooperar y asociarse para sobrevivir y, por supuesto, para vivir mejor. De todas formas, el asociativismo no es unívoco, y puede tener sentidos diversos y hasta contrapuestos:

- desde asociaciones dirigidas a imponer una dada estructura social y sujetar a las personas, hasta asociaciones libres y abiertas de individuos;
- incluir tanto el sindicalismo anarquista, formado por activistas proactivos libres de entrar o salir, como el sindicalismo pasivo, por adhesión o por imposición a los individuos mediante pactos entre cúpulas sindicales y estatales;
- incluir tanto asociaciones en defensa de los intereses particulares de sus miembros como asociaciones creadas para actuar colectivamente en defensa de los derechos de todos. La clase trabajadora de América Latina ha sido fragmentada junto con las cadenas productivas, pero sobre todo por la masiva desocupación y precarización de la mitad de ella. Ya comienza a revertirse ese proceso mediante la reunificación –no sabemos cuán perdurable– de movimientos de desocupados, de los sin tierra, de trabajadores asalariados y de cuentapropistas así como de ahorristas o pequeños propietarios amenazados de la expropiación por el capital. Como en Brasil, las centrales obreras o las redes que pretendan representar a todos los trabajadores deben complementar las luchas por el salario y las condiciones de trabajo con la iniciativa de impulsar la formación de cooperativas de trabajo y de consumo articuladas en sistemas productivos y reproductivos complejos.

Hoy el problema más acuciante para decenas de millones de latinoamericanos es comer y vestirse, pero también vuelve a ser necesidad insatisfecha refugiarse, transportarse, acceder a la salud, obtener tarifas sociales de servicios indispensables, acceder a la educación secundaria y continua, y recuperar espacios de sociabilidad y contención afectiva. Este

conjunto de necesidades, el verdadero objetivo de la economía, reclama la organización solidaria de las unidades domésticas de los trabajadores y trabajadoras, organizando sistemas de seguridad alimentaria, comprando juntos para aumentar su poder en los mercados, intercambiando trabajos fuera del mercado monetizado como en las redes de trueque que hoy se multiplican en Argentina. Reclama también que el sistema científico tecnológico, las universidades e institutos terciarios y el sistema educativo público en general se conecten con las necesidades de aprendizaje de los agentes y organizaciones de este sector de la economía.

En un futuro sector de economía del trabajo, la mujer seguirá desempeñando un papel central, tanto en la lucha reivindicativa como en la producción y la reproducción. Para algunos es la moral femenina lo que hace que, ante la amenaza a la vida humana, la moral de las multitudes urbanas se contraponga abiertamente a los aumentos de tarifas de servicios, de los precios de productos de primera necesidad, contra la usura y contra el saqueo de sus ahorros por los grupos económicos más concentrados y los acreedores de una deuda infinita. Y si se asocian volverán a desarrollar sus propias redes de ahorro y crédito. Los movimientos de desocupados que gestionan subsidios laborales podrán optar entre organizar la economía popular, mejorar el habitat popular y autogobernarse antes que desarrollar nuevas formas de clientelismo político o social. La economía popular realmente existente puede dar lugar a un sistema de Economía del Trabajo, capaz de representar y dar fuerza efectiva a los proyectos de calidad de vida en una sociedad más igualitaria, más justa y autodeterminada.

Los microemprendimientos (ME) son actividades económicas que surgen como estrategias de vida o de supervivencia de los trabajadores y de sus familias, en las que sus miembros ponen en actividad su principal recurso, el trabajo, en la producción de bienes y servicios, en general para la venta en el mercado.

En general los ME podrían encuadrarse dentro de lo que se conoce como el trabajo informal. Este sector incluye distintos criterios según las fuentes, pero en general se refiere a aquellas ocupaciones que adoptan

principalmente la forma de autotempleo, empleo familiar o asociativo y que a diferencia de los empleos formales, sus condiciones laborales son más precarias y no todas gozan de los Seguros Sociales (obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, seguro contra riesgos de trabajo, etc.).

Los ME están generalmente relacionados a una familia, y no solamente a un individuo. Para poder conocer y apoyar las actividades económicas de los sectores populares y las estrategias de los trabajadores luchando por vivir mejor, no debemos enfocar y analizar a la unidad económica "microempresa", ni tampoco al "individuo cuentapropista". Si la perspectiva es la de la reproducción de la vida, debemos mirar a la familia. Si se trata de apoyar esa lucha por vivir dignamente, nuestro foco está allí, en la familia, donde sus miembros comparten y combinan todos o parte de sus recursos para atender colectiva y solidariamente las necesidades de todos.

Por todo esto, el comportamiento de los miembros de los ME no puede ser interpretado desde el tipo ideal de la empresa capitalista, ni separado de la lógica de la realización de las capacidades de trabajo de la familia en su conjunto y de su participación en otras actividades dirigidas a la satisfacción directa de necesidades. Por ejemplo, mientras en la empresa capitalista interesa obtener la máxima productividad posible del trabajo por cada peso invertido, en la familia no interesa tanto minimizar el uso del trabajo como usar eficientemente los recursos que escasamente obtiene en el mercado con su ingreso.

Algunos autores clasifican a los ME según su régimen de reproducción de la siguiente manera:

- (a) De supervivencia:** ME de reproducción deficiente, donde la unidad productiva se encuentra perdiendo capital.
- (b) En equilibrio:** ME con capacidad de reproducción simple, poca capacidad de ahorro.
- (c) En crecimiento:** ME con capacidad de reproducción ampliada, es decir, cierta capacidad de ahorro y acumulación.

Los ME son una de las formas en que las familias de los sectores populares ponen en valor su principal recurso: el trabajo

Para estas familias, aunque pueden contar con otros recursos, el más importante es su trabajo. Más precisamente, el principal recurso de una familia es el conjunto de las capacidades de trabajo que pueden ejercer en condiciones normales sus miembros hábiles, para resolver solidariamente la continuidad de su familia y de su actividad (su reproducción). Existen varias formas a través de las cuáles esa capacidad de trabajo se realiza, es decir, y se pone en actividad:

(a) Trabajo mercantil:

trabajo por cuenta propia, individual o colectivo, productor de bienes y servicios para su venta en el mercado (usualmente llamado microemprendimiento)

(b) trabajo asalariado:

vendido a empresas capitalistas, al sector público, a otras organizaciones o a otras familias.

Ambas formas son mercantiles y pecuniarías, pues pasan por el mercado y permiten obtener dinero y ese ingreso se usa para comprar los medios que requiere la reproducción de la familia.

(c) Trabajo de "reproducción" propiamente dicho:

trabajo de producción de bienes y servicios para el autoconsumo de la familia, como es el caso del trabajo de limpieza, de cocina, de cuidado de los niños, de la huerta, de arreglo y confección de ropa, de construcción de muebles y de la propia casa, etc.

(d) trabajo de producción solidaria de bienes y servicios:

para el consumo conjunto de una comunidad, como cuando distintas familias de un barrio resuelven juntas algunas de sus necesidades comunes (comedores, panaderías o huertas comunitarias, construcción de plazas o centros comunitarios, participación en luchas reivindicativas, etc.)

(e) trabajo de estudio, de capacitación:

trabajo dedicado a invertir en la formación para el desarrollo de las capacidades individuales o colectivas de los miembros de la familia.

Todo este trabajo no pasa por el mercado ni se cuenta en dinero, y contribuye directamente a la reproducción de la familia.

Un microemprendimiento es, entonces, una de las formas que tienen los miembros de una familia para ejercer su capacidad de trabajo. La familia combina simultáneamente varias formas de trabajo entre sus diferentes miembros, y todas aportan al objetivo de lograr la reproducción del conjunto.

Además del trabajo, las familias pueden tener algunos otros medios de producción: Pueden disponer de algunas maquinarias, o herramientas. Tienen su propia vivienda que es el lugar en donde se vive, pero también en donde se produce. Pueden tener un terreno, un galpón, un tinglado, etc. El valor de estos recursos de las familias depende mucho del contexto, del hábitat del que forman parte.

Dentro de los microemprendimientos existen otros valores que en la producción y organización del trabajo de las empresas formales. Algunos consideran que la presencia y activación de estos valores (solidaridad, cooperación) al interior de las unidades económicas da lugar a un factor de producción especial.

Luis Razeto ha desarrollado la idea del "factor C" (por cooperación, colaboración, comunidad, coordinación), que consiste en un elemento comunitario, de acción y gestión conjunta, cooperativa y solidaria que genera una particular productividad y efectos concretos en el resultado de la operación. Se manifiesta en la cooperación en el trabajo que acrecienta la eficiencia, en el uso compartido de conocimientos e informaciones que da lugar a mayor creatividad social, en la adopción colectiva de decisiones, en la reducción de conflictos, en beneficios reales no monetarios en convivencia y participación, en el desarrollo personal derivado de los intercambios, etc.

En esta misma búsqueda por obtener ingresos es frecuente que un grupo de familias (o algunos miembros de ellas) desarrollen en la práctica estrategias conjuntas, al poner en común sus recursos y capacidades y organizarse cooperativamente para llevar adelante una producción y/o venta de bienes o servicios.

Dichos ME asociativos, cooperativos o comunitarios tienen características y funcionamiento similares que los ME individuales o familiares.

Tal vez los ME comunitarios presentan un grado mayor de dificultades en algunas cuestiones (por ejemplo, los ingresos generados por el ME tienen que permitir atender necesidades de varias familias, no de una sola). A partir de la participación en un proyecto comunitario ciertas restricciones de las familias pueden verse aliviadas, pero otras restricciones pueden verse agudizadas.

Un obstáculo adicional en este tipo de ME es el “cultural”, o sea el tener que hacer frente y vencer a la cultura del individualismo, del “sálvese quien pueda”, de la desconfianza en el otro. Tantos años de un modelo social y económico excluyente han impregnado en los comportamientos de todos estas maneras de actuar, y esto impacta fuertemente en toda clase de proyecto asociativo.

Es un gran desafío el volver a extender la lógica y los valores solidarios, que aun permanecen dentro de las familias, hacia ámbitos comunitarios, extra-familiares. Se hace más difícil todavía cuando lo que está en juego es la subsistencia inmediata y los comportamientos que impulsa el sistema vigente, especialmente en lo económico, no son de cooperación sino de competencia salvaje.

Los principales obstáculos que enfrentan los microemprendedores

Se señalan 3 restricciones fundamentales para los microemprendedores:

1) La falta de capital y acceso al crédito

Este es un problema muy importante señalado por todos los autores que abordan el tema: la carencia de capital y de garantías patrimoniales para iniciar la actividad (la mayoría de las familias no cuentan con ahorros y con poco o insuficiente capital fijo) y la imposibilidad de acceder al crédito vía el sistema financiero formal.

Un mínimo capital es necesario para la compra de materias primas o para adquirir herramientas, sea para iniciar un emprendimiento o para ampliar el negocio. Como dijimos, a un microemprendimiento (que obedece a lógicas distintas a las de una empresa, que desea obtener la máxima ganancia por

cada hora de trabajo) no le interesa minimizar el uso del trabajo, sino usar lo más eficientemente los recursos escasos que puede adquirir en el mercado con el poco ingreso que dispone. Por eso los microcréditos son una herramienta clave como apoyo a las iniciativas microemprendedores.

2) La baja calificación - La capacitación

Quienes plantean un problema de baja calificación se refieren básicamente a la falta de herramientas de gestión: escasa calificación técnica, comercial y administrativa.

En este sentido las principales “carencias” identificadas son:

- **Improvisación:** La escasa planificación de los procesos de producción y comercialización. En general predomina la incertidumbre, la inmediatez y la imposibilidad de “pensar el futuro”, justamente por tratarse de estrategias de supervivencia. Ante este “problema” podemos preguntarnos: ¿es posible planificar en contextos y situaciones que enfrentan las familias de los trabajadores excluidos? Qué se puede planificar?
- **Marketing (Mercadeo):** Se señala también falta de conocimientos de marketing y de estrategias de comercialización. Ahora bien, nos preguntamos cuál es el problema más importante. ¿La falta de estrategia o de marketing, el acceso a espacios de comercialización o la escasez de demanda debido a los bajos ingresos de la población que consume productos o servicios de los micro emprendimientos precarios?
- **Cálculo de costos y relación costos/precio de venta:** el cálculo de costos se hace de manera informal, sin planillas, los costos se tienen “en la cabeza”, a veces ni se consideran. Los micro emprendimientos en situación de reproducción deficiente suelen equilibrarse con ingresos que entran a la familia por otras fuentes (planes, changas). El verdadero problema que está por detrás de este es que en la práctica la mayoría de los microemprendedores no fijan los precios de acuerdo a los costos, no pueden hacerlo por las condiciones de mercado en el que se mueven y muchas veces, los precios que les impone el mercado cubren sólo los

costos variables y parte de los hijos, casi nunca remuneraran la mano de obra ni dejan un aceptable margen de ganancia.

- **Administración de los recursos:** en general no se llevan registros contables de la actividad y se suele advertir que no saben separar la economía doméstica de la del emprendimiento. En realidad, esto responde a que, como ya dijimos, el microemprendimiento en general se desarrolla en el hogar, con el objetivo de contribuir a la sustentación de la familia.

Muchos programas de capacitación para microemprendedores suelen abordar el problema de la baja calificación desde el supuesto de estar frente a empresas capitalistas chiquitas, ineficientes, subdesarrolladas. En esta línea se pretende enseñar a separar la economía de la empresa de la economía del hogar, forzando la instalación de dos racionalidades separadas: la del negocio y la ganancia y la de la familia y la reproducción de la vida. De esta manera se destruyen muchas capacidades y recursos y se aumenta el riesgo, como muestra la baja tasa de supervivencia de las microempresas que son procesadas de esta manera.

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. Hacen falta desarrollos de contenidos orientados a captar las particularidades de los ME y la problemática específica de los emprendedores autoempleados precarios. Desde algunas organizaciones se están intentando experiencias que combinen aspectos técnico económicos adaptados a la lógica de la supervivencia y otros aspectos integrales como el trabajo sobre la autoestima, el valor del trabajo, la organización comunitaria para la autogestión de los fondos de microcréditos o cuestiones de género.

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 aquí habría que partir para la formación y acompañamiento de los ME.

3) La “insuficiencia tecnológica”

O retraso tecnológico deriva de la falta de capital y la ausencia de una cierta formación empresarial. Esto lo coloca en una gran diferencia de productividad en relación al sector moderno de la economía.

A estas tres restricciones habría que sumarle una cuarta, casi o más importante que los anteriores:

4) La dificultad de acceso a los mercados y la falta de demanda

Los microemprendedores suelen señalar este problema (en general junto con la falta de capital) como uno de los más importantes: la falta de espacios de comercialización, el agotamiento de la demanda dentro de los límites del barrio y el costo de la movilidad para buscar “otros mercados”.

El mercado de los productos y servicios de los micro emprendimientos está básicamente conformado por poblaciones de bajos ingresos y mínimo poder de compra. Hoy en día, por el impacto de la devaluación, podría decirse que el principal problema de los micro emprendimientos es la dificultad de ventas porque los sectores populares han disminuido sus ingresos reales a la mitad. En este contexto, la competitividad del producto está casi únicamente determinada por el precio.

Un problema de este “mercado” es la saturación de determinados tipos de productos dentro de ámbitos barriales, donde suelen operar los ME. Un ejemplo son los múltiples emprendimientos relacionados con la panificación o kioscos.

Con respecto al acceso a otros espacios de demanda, los ME tienen dificultades para producir en cantidad. Aquí la cuestión de la comercialización se cruza con la disponibilidad de capital de giro para adquirir mayor cantidad de materia prima y disponer de mayor fuerza de trabajo.

Síntesis: principales rasgos de los ME en Argentina

En general reconocemos en los microemprendimientos (ME) los siguientes rasgos:

- Son organizaciones del trabajo dirigidas a producir y/o comercializar bienes y servicios en el mercado, que les permite a las familias obtener los medios para su reproducción, y esto es lo que le da sentido.
- Su objetivo principal es asegurar la reproducción de los miembros de una familia. Muchos de ellos pueden dar un "salto" cualitativo y desarrollarse como estrategias asociativas, entre varias unidades domésticas, grupos y comunidades.
- Sus miembros suelen ser los integrantes de la familia, así como otros trabajadores asociados o contratados.
- Su recurso más importante es el trabajo, y se combinan simultáneamente varias formas de trabajo de sus diferentes miembros.
- Los medios de producción con los que disponen suelen servir tanto para la actividad doméstica como para el trabajo (vivienda familiar, terreno, herramientas, artefactos y maquinas, etc.)
- Su producción es a pequeña escala, no llevan registros contables y su nivel de tecnología es bajo, con poca innovación.
- Tienen otros valores y objetivos en relación a las empresas capitalistas: reproducción de la vida en lugar del capital, solidaridad y cooperación entre los miembros de una familia o de un ME, una organización del trabajo más democrática y participativa, no se presenta una relación vertical patrón-obrero, propia de las empresas privadas, ni el puro consumismo.

- Recrean y recuperan los espacios de socialización que perdieron los trabajadores como consecuencia de la desocupación masiva que sufrimos, al igual que la cultura del trabajo.
- Las principales dificultades con las que se enfrentan son la falta de capital, el retraso tecnológico, la baja calificación y capacitación en el trabajo y la dificultad de acceso a los mercados y la falta de demanda, todas éstas agravadas por un fuerte aislamiento.
- Tienen dificultades para acceder a sistemas de financiamiento para iniciar, sostener y continuar su emprendimiento. No acceden al financiamiento formal (de bancos comerciales) sino a circuitos informales de microcrédito impulsados por ONGs.

Ya que uno de los principales obstáculos con que se enfrentan los micro emprendimientos es la dificultad de conocer y actuar sobre las demandas de bienes y servicios vigentes en el mercado, y sabiendo que ese mercado responde a lógicas distintas a las de los ME, ¿es posible construir otro tipo de demandas y de mercados guiados por los valores de solidaridad y cooperación, que puedan articularse con los ME?

¿Cómo vincular los ME a las experiencias de resolución de necesidades comunitarias (comedores, roperos, salitas, clubes, etc.), o a las experiencias de acciones reivindicativas (piqueteros, asambleas populares, etc.)?

8. REDES SECTORIALES

La ley de Educación Técnico Profesional establece entre sus fines y propósitos, "Mejorar y fortalecer las instituciones y programas de educación técnico profesional en el marco de políticas nacionales y estrategias de carácter federal que integren las particularidades y diversidades jurisdiccionales". Con el mismo espíritu, en el artículo 32° se sostiene la importancia de "orientar la definición y el desarrollo de programas federales

para el fortalecimiento y mejora de las instituciones de educación técnico profesional”.

Para contribuir a tales propósitos, el INET y la Provincia de Buenos Aires han venido impulsando la estrategia general de conformación de redes sectoriales de Formación Profesional.

Las primeras redes conformadas se originaron a partir de la formalización de distintos convenios, suscriptos por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Secretaría de Industria, D.G.C y.E., Sindicatos, Cámaras empresariales, Federaciones y/o Asociaciones sectoriales, entre otras entidades. En ellos las partes se comprometen a trabajar en conjunto para el logro de objetivos comunes orientados al mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial, la generación de mayor empleo por parte del sector, y a la formación y calificación de la mano de obra del sector. Por lo general, esos convenios se proponen:

- promover la creación y patrocinar el funcionamiento de una Red de Formación Profesional.
- potenciar el desarrollo de las funciones propias de la Formación Profesional, gestionando una fluida circulación de la información sobre la problemática del sector y de las experiencias formativas, la capacitación de docentes y directivos, y la optimización de los recursos de las instituciones formadoras;
- favorecer la vinculación entre las instituciones de Formación Profesional, del sector que corresponda, los centros de desarrollo tecnológico para el sector y los destinatarios de la Formación Profesional.

A fin de hacer efectiva la incorporación de las instituciones de Formación Profesional a cada una de las redes, la D.G.C.y.E. expresa a través de la firma de la/s correspondiente/s Acta/s de adhesión que formalizan el interés de que las instituciones de formación profesional de su dominio, formen parte de una Red.

Sin embargo, la incorporación de una institución a una red no puede ser una imposición, una orden o directiva. Esa incorporación tiene que ser el resultado de la libre decisión de cada institución, debe haber voluntad de ser integrante de una red. Para ello debemos saber qué es una red, cómo funciona, qué puedo esperar de la red, qué pueden esperar de mí los demás integrantes.

¿Qué es una red?

Partimos de la idea de que estamos considerando una red que ponga en relación instituciones que brindan formación profesional afin a un determinado sector productivo. Podemos sostener que, en general, la idea de red lleva a pensar en:

- Un espacio de interacción compartido en el cual se constituye un sistema de significados comunes. Ley 26.058, Art. 6° Inc. (d), Red de Formación Profesional - Sector Mecánica Automotriz; Sector –Sector Metal Mecánica, Cuero y Calzado.
- Tramas de relaciones posibles y deseables entre instituciones educativas y las diferentes organizaciones de la comunidad.
- Pautas de conexión, formas de concebir las relaciones entre las personas y las organizaciones.

Jesús Sebastián (1997), considera las redes como asociaciones de interesados que tienen como objetivo la consecución de resultados acordados conjuntamente a través de la participación y la colaboración mutua. Apuntan a generar el sentido de proyecto con una visión compartida que se construye en el tiempo y conlleva beneficios para quienes participan.

Así, la idea de red sugiere la posibilidad de conocer y reconocer dificultades semejantes y con ello la de generar proyectos compartidos. Implica, también, tomar contacto con experiencias diferentes, con saberes o capacidades institucionales que pueden significar un aporte, un espejo en el cual mirarse.

La red posibilita, a partir del intercambio dinámico entre sus integrantes y con otros grupos o actores, la potenciación de los recursos y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro se enriquece a través de las múltiples relaciones e interrelaciones con los otros, optimizando los aprendizajes y sumando esfuerzos para la consecución de objetivos comunes. Podríamos marcar como notas propias del concepto red:

- Comunidad de intereses: El hecho de que existe un conjunto de temas o problemas en común que nuclean o convocan a quienes participan.
- Posibilidad de trabajo conjunto: Frente a esos problemas o situaciones en común existe una voluntad expresa de trabajar. Esto último lleva a la idea de cooperación, esto es, actuar u operar con otros y en favor de otros. Desde este punto de vista, es posible poner en relación limitaciones y fortalezas, dificultades y experiencias, carencias y capacidades.
- La necesidad de interacción: Esto implica superar una postura aislacionista para situarse con el o los otros a dialogar (comunicarnos), a pensar en conjunto qué y cómo hacer (generar un proyecto compartido), considerando las limitaciones y capacidades con las que cada uno cuenta para ponerlas en común, en relación e interacción con otros.
- Establecimiento y registro de acuerdos: El hecho de enfrentar dificultades semejantes o de necesitar dar respuesta a demandas similares conlleva la necesidad de establecer acuerdos que, pueden asumir la forma de proyectos de trabajo conjunto en los que se diferencien: objetivos, actividades para lograrlos, tiempos y recursos estimados, responsables, productos esperados, entre otros. De este modo, las actividades que lleve adelante la red podrán ser más pertinentes respecto de las necesidades detectadas y eficaces en cuanto a los objetivos planteados y la utilización de los recursos disponibles.

- Necesidad de llevar a cabo evaluaciones periódicas: Lo dicho en el punto anterior conlleva la necesidad de implementar un proceso de evaluación que de cuenta a los miembros de la red de los avances logrados, objetivos y temas pendientes o que necesitan ser redireccionado, etc.

- Constituye un sistema abierto: en un doble sentido. Por un lado admite el ingreso, egreso y la posibilidad de cambios de funciones de las instituciones que la componen y, por otro, mira (o debe mirar) críticamente el contexto en el que se encuentra de modo de responder activamente a los cambios que ese contexto genera o, incluso, promover y producir cambios a partir de su capacidad de análisis y comprensión.
- Supone pensar en términos de Multicentralidad: en tanto el nodo que se constituye como centro puede ser variable según las necesidades de la red y quién o quiénes pueden contribuir a resolverlas. Esto supone revisar una costumbre muy instalada en el sistema educativo según la cual la información siempre llega de arriba hacia abajo y en la que la comunicación entre pares (instituciones educativas) está poco estimulada.

¿Para qué sirve una red?

Es necesario dejar en claro que la red es una estrategia, una "herramienta para", con lo cual su utilidad depende del buen o mal uso que se haga de ella. De ahí que la constitución de una red no constituye un fin en sí, sino un primer paso estratégico para el trabajo cooperativo.

Una red, existe en tanto se active, en la medida en que sus miembros interactúen, y así puede resultar una estrategia válida e interesante para estimular y concretar procesos de fortalecimiento y de innovación en las instituciones que la conforman y en relación al sector al que pertenecen.

Por lo dicho, sería un error pensar la red como perteneciente a un actor en particular de los que forman parte de ella. En nuestro caso, el INET es el convocante inicial para la conformación de las Redes, pero ellas difícilmente puedan constituirse y funcionar sin la apropiación de cada uno de los miembros de un espacio desde donde generar las acciones e interacciones. Ciertamente, ninguna organización es o se constituye con independencia de las relaciones (positivas, negativas, formales, burocráticas, etc.) que establece con otras.

Es decir, toda organización tiene un modo de estar en el contexto que puede ser más o menos aislado o conectado, más o menos activo, más o menos comunicativo.

Conforme a lo que venimos diciendo, deberíamos considerar para qué nos sirve o nos puede servir la red de la que formamos parte, aquella en la que estamos o pretendemos estar involucrados, la red que, en conjunto, estamos constituyendo. Esto significa que el presente y futuro de la red no son ajenos, no dependen de agentes externos, sino que, somos nosotros quienes, a partir de nuestras acciones, damos vida y sustancia a la red.

Somos nosotros quienes hacemos útil a la red en tanto buscamos; nos proponemos que responda a las necesidades que hemos consensuado. Del mismo modo, son nuestra labor y dedicación los que hacen que la red se convierta en un medio activo para el intercambio de actores que, desde posiciones y/o realidades diferentes, tienen intereses o perspectivas en común.

Potenciar las redes de relación, requiere la idea de reciprocidad: toda propuesta de apertura debe incluir no sólo lo que se quiere recibir sino lo que se quiere y está dispuesto a dar: los beneficios materiales e intangibles reverten sobre todos los participantes de la acción conjunta. Lo dicho implica que la posibilidad de pensar en redes supone:

- Considerar el tema de la participación sabiendo que una vez que la convocatoria se activa, las metas y las acciones pueden variar con respecto a la propuesta inicial.
- Reconocer la importancia de poner en valor los diferentes conocimientos y experiencias que se aporten, las que pueden provenir desde el “campo educativo” o también de los diferentes ámbitos de

realización de los integrantes. Esto permitiría no solo la satisfacción de los que verían reflejado su opinión y conocimiento, sino también la posibilidad de “cruzar diferentes miradas”.

¿Cuáles son los beneficios que supone conformar una red?

Es posible plantear algunos beneficios básicos para las instituciones de diverso tipo (educativas, del sector productivo, gremios, cámaras) que forman parte de una red más redes, considerando que estas:

- Proporcionan apoyo ampliado para el desarrollo de las acciones.
- Posibilitan encontrar un espacio de encuentro entre las instituciones formadoras y el mundo productivo para resolver problemáticas del sector en relación con la formación profesional.
- Diversifican las condiciones de acceso a recursos de distinta naturaleza y brindan la posibilidad de compartir recursos limitados.
- Generan la posibilidad de transferir, en especial a la pequeña empresa, innovaciones tecnológicas entendidas en sentido amplio.
- Forman un núcleo de acción y permiten la vinculación con otras redes.
- Dinamizan la posibilidad de acceso a información específica a un ámbito sectorial.
- Favorecen el intercambio de nuevos conocimientos surgidos tanto de la investigación básica y aplicada como de la práctica profesional.
- Intensifican la posibilidad de intercambio de ideas, experiencias y soluciones posibles a las dificultades que pueden dar lugar a grupos de trabajo mucho más amplios y diversos.
- Acrecientan la posibilidad de colaboración para el desarrollo de nuevos conocimientos.

Para el caso particular de las instituciones del sistema educativo las redes contribuyen en el sentido de:

- La difusión e intercambio de información en materia de desarrollos tecnológicos, experiencias didácticas y productivas, disponibilidad de recursos, características del mercado laboral en el sector en cuestión,

identificación de la necesidad de desarrollar nuevos perfiles profesionales.

- El fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional del sector de que se trate, en aspectos didáctico-curriculares y gestionales, a partir del acceso a nuevos perfiles profesionales identificados por los diferentes actores de la Red, la capacitación en temas generales o específicos y el acceso a experiencias formativas en unidades productivas, para docentes y alumnos.

- La Optimización para el acceso, uso y distribución de recursos entre los integrantes de la Red: los docentes e instructores pueden compartir información, intercambiar experiencias institucionales y/o personales relativas a cuestiones sectoriales o educativas. Además, se posibilita el acceso a un enorme conjunto de personas que están trabajando en el mismo tema, y obtener aportes desde una amplia variedad de fuentes, todo ello desde un enfoque colaborativo del propio desarrollo profesional

1 Ley 26.058, Art. 6° inc. (d).

2 1) *Red de Formación Profesional - Sector Mecánica Automotriz, Sector – Sector Metal Mecánica, Cuero y Calzado.*

?Qué se necesita para el funcionamiento de una Red?

La potencialidad del trabajo en red con unidades interconectadas consiste en la detección y tratamiento de aquellos puntos de intersección entre las distintas unidades interactuantes (centros de formación profesional, de capacitación laboral, empresas, sindicatos, organismos gubernamentales y no gubernamentales, etc.).

Para que pueda configurarse como tal los miembros de una red deben crear la identidad de la red, fortalecer sus habilidades de comunicación, definir los procesos de toma de decisiones, y elaborar un inventario de las habilidades y recursos de sus miembros en tanto las redes proporcionan una

estructura que permite a las organizaciones e individuos cooperar, colaborar, y compartir fortalezas y recursos para diversos fines compartidos.

Esa identidad posibilita que las redes sean más efectivas y funcionen de común acuerdo para coincidir en normas y procedimientos, establecer sistemas y estructuras para la toma de decisiones y la comunicación, y usar las habilidades y recursos de cada miembro para obtener la máxima ventaja.

Para poder conformar una red y mantenerla en funcionamiento es necesario al menos:

- Tener un/os propósito/s claro/s y una visión explícita compartida.
- Lograr el compromiso de los miembros.
- Tener normas claras en cuanto a pautas de organización, funcionamiento y comunicación.
- Generar una organización fluida y dinámica que permita la necesaria consistencia y apertura al entorno.
- Establecer, promover y sostener un sistema de comunicación diversificado, que incluya instituciones del sector educativo y productivo.
- Consolidar un sistema de liderazgo, con amplia posibilidad de participación de todos los miembros y capacidad para generar consensos.

En un sistema que vincula instituciones a partir de la figura de la red, una cuestión clave tiene que ver con la existencia de canales, códigos y reglas claras en cuanto a la modalidad de las comunicaciones. Para que esto sea posible, INET debe disponer acciones tendientes a:

- implementar el sistema informático de la red sectorial que asegure la comunicación fluida entre sus miembros, permitiendo la difusión e intercambio de información en materia de desarrollos tecnológicos y experiencias didácticas y productivas, entre otros;
- gestionar, para las instituciones de formación profesional que acepten integrar la red, el equipamiento necesario que permita el acceso al sistema informático de la red;

- crear un sitio web de la red que contendrá: un observatorio del sector que monitoree la evolución productiva y laboral, un perfil de las instituciones de formación y sus ofertas, un servicio de orientación para los interesados en recibir formación profesional para ese sector, entre otros;
- fortalecer la capacidad de gestión de las instituciones de Formación Profesional miembros de la Red;
- contribuir, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, al financiamiento requerido para el funcionamiento de la Red y para el equipamiento de las instituciones de Formación Profesional que la integren;
- desarrollar acciones de capacitación destinadas a docentes y directivos de las instituciones de Formación Profesional miembros de la Red;
- diseñar las ofertas formativas que surjan en el marco de la vinculación de las instituciones de Formación Profesional con el sector productivo;
- promover el análisis del sector de actividad, el relevamiento y sistematización de familias profesionales y perfiles profesionales para el sector, los criterios básicos y parámetros mínimos que deberían contemplar las ofertas formativas y de los marcos de homologación de las formaciones profesionales para el sector.

La lectura de este capítulo nos conduce a pensar en la necesidad que tiene el Instructor y los responsables de los CFP de conocer la realidad local, el juego de actores y las redes que entre los mismos pueden organizarse de manera de ayudar a incluir a los egresados en el mundo del trabajo y proponer ofertas formativas que tengan que ver con la demanda, la competencia laboral.

Por eso lo invitamos a investigar sobre los actores claves que componen el desarrollo local, detallando sus áreas de interés, los acuerdos posibles a realizarse desde el centro, las mesas sectoriales que están funcionando. Comparta con sus compañeros de distrito o región esta información. Realicen juntos el mapa político del distrito.

- *¿Qué tipo de capacitación (metodologías, contenidos) hace falta para promover y fortalecer a los ME?*
- *¿qué debería tener en cuenta un abordaje integral del apoyo a los ME? ¿cuáles podrían ser ámbitos adecuados para este tipo de acciones?*
- *¿Cómo articular los ME con los planes sociales o cualquier otro tipo de subsidio que pudiera existir?*
- *¿Cómo articular la promoción de ME con las ONGs e instituciones que vienen actuando en esta línea?*
- *¿Cuáles podrían ser los beneficios que obtengan los ME individuales a partir de la cooperación con otros en las distintas etapas del proceso productivo (compra de insumos, producción, comercialización)?*
- *¿Cómo superar los obstáculos culturales que condicionan todo tipo de iniciativa asociativa y comunitaria?*
- *¿Cómo construir una economía solidaria en el contexto de un sistema capitalista?*

BIBLIOGRAFÍA

- Gallart (2006) cap III, "Antiguos y nuevos desafíos de la formación profesional".
- GALLART, María A. y JACINTO, Claudia, 1995. "Competencias laborales: tema clave de la articulación educación-trabajo" en Educación y Trabajo Año 6 N° 2, diciembre. María Antonia Gallart
- Ducci, M.A., OIT, 1997
- Montanaro, Laura. "Formación Profesional y negociación colectiva." Aulas y andamos Editora. Fundación UOCRA. 2009
- Políticas públicas participativas. ¿Obstáculo o requisito para el desarrollo local? José Luis Coraggio
- Estrategias de inclusión sociolaboral en el Conurbano de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Desarrollo Social. Prov. de Bs. As. Editorial Eudeba. 2009
- Irene Konterlink y Claudia Jacinto. Adolescencia, pobreza, educación y trabajo. Editorial Losada. 1997
- Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 19.587, Edición 2008. Ediciones del País, Buenos Aires, Argentina.
- Accidentes de Trabajo, Ley N° 24.557, Edición 2008. Ediciones del País, Buenos Aires, Argentina.
- Manual de Higiene Industrial. Fundación Mapfre. Edición 2006. Editorial Mapfre, Madrid, España.

Carrera de Seguridad e Higiene en la Industria de la Construcción. Daniel Trape, Jorge Limonoff. Agosto 2009. Buenos Aires, Argentina.

Manual de Técnicas e Instrumentos de Formación en la Empresa. Federico Gan, Eva de Francisco, Beatriz Alonso y Santiago Puyol. Edición 2002. Ediciones Apóstrofe, Barcelona, España.

Archivo General de la Confederación General del Trabajo CGT, Reseña Histórica.

Los Sindicatos en la Argentina y el Mundo. Julio Godio. Aulas y Andamios – Aportes para la educación, el trabajo y el desarrollo productivo. Publicación elaborada por la Fundación Unión Obrera de la Construcción UOCRA, Marzo 2010. Buenos Aires, Argentina.