

Las habilidades socioemocionales en el horizonte formativo del capital

Marcelo Hernández

Universidad Nacional de Luján, Departamento de Educación
mhernandezdel64@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La empresa como espacio formativo ha sido abordada por diversos estudios (Figari (2001), Kuenzer (2011), Sladogna (2003)) y en el marco de nuestra tesis de doctorado¹ indagamos acerca de las iniciativas de compañías automotrices para la formación de la fuerza de trabajo. Estas perspectivas nutren al campo de la educación con estudios sobre una pedagogía que se pone en práctica en el espacio productivo y que cobra relevancia por estos días cuando sus objetivos de formación emergen en las propuestas de reformas educativas y regulaciones del trabajo.

Las iniciativas pedagógicas fundadas en las necesidades de las organizaciones empresariales conforman procesos formativos que desbordan los espacios productivos dentro de una perspectiva hegemónica que se propone colonizar las instituciones educativas formales, alcanzando a la vez la regulación jurídica de las relaciones laborales. El Plan Estratégico Nacional 2016-2021, así como los proyectos de Ley sobre el Plan Maestr@ y la Reforma Laboral, en todo su apartado sobre la formación profesional, traslucen gran parte de estas demandas empresariales orientadas a la búsqueda de sujetos flexibles donde las *habilidades socioemocionales* adquieren un lugar central por sobre la apropiación de aquellos conocimientos que

la sociedad ha logrado acumular a lo largo de su historia.

Entre las tareas prioritarias de una pedagogía crítica situada en el trabajo y comprometida con la construcción de alternativas contra-hegemónicas reconocemos la necesidad de construir conocimiento sobre prácticas pedagógicas que buscan complementarse con otros ámbitos externos al espacio productivo, donde circula una concepción hegemónica de la educación cimentada en las necesidades de las grandes empresas.

Desde organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo se impulsan políticas públicas orientadas a las *habilidades socioemocionales* que buscan impedir conductas conflictivas costosas y mejorar la empleabilidad (Busso, M y otros 2017). La proliferación de propuestas de transformación educativa va descubriendo la trama que vincula la promoción de políticas públicas con las iniciativas pedagógicas de las grandes corporaciones que trabajamos en la tesis doctoral sobre los casos de las automotrices Honda y Ford.

DESARROLLO

Durante el pasado reciente las empresas concentradas consolidaron sistemas corporativos orientados a la maximización de las ganancias que prescriben métodos y procedimientos propios de cada organización. Desde nuestros intereses focalizamos en el perfil de los sujetos que demanda la organización actual del trabajo y en los agentes y en las agencias pedagógicas responsables de conformarlos. De este modo, el maletín de competencias que se buscará dejar al alcance de los

¹ Tesis de Doctorado: La formación entre líneas: La centralidad del vínculo productividad-subjetividad en las estrategias de la formación de fuerza de trabajo. Estudio de caso de dos empresas de la industria automotriz. Doctorando en el programa de doctorado de la Facultad de Filosofía y Letras, área de Educación. Universidad Nacional de Buenos Aires.

trabajadores carga en su interior con los contenidos emanados de matrices empresariales que miden y evalúan todo aquello que sea capaz de asegurar el éxito de esta tarea.

Las transformaciones en la organización del trabajo fueron erosionando aquellos mandatos instituidos a la educación formal, durante la era de la producción en masa. En el contexto actual, la empresa se consolida como un espacio formativo a través de sus propias iniciativas pedagógicas, participando además en la disputa sobre las políticas públicas que orienten a las instituciones escolares hacia este mismo horizonte formativo. Indiscutiblemente, los espacios que se ocupan de la educación y del trabajo presentan cada vez fronteras más difusas a partir del papel que han asumido las empresas en el período actual.

La hegemonía que se expande a las instituciones educativas y al conjunto de la sociedad instala discursos y prácticas presentadas como novedosas, que reescriben a su vez viejas versiones de la teoría del capital humano. La pedagogía de las competencias y la formación en *habilidades socioemocionales* navegan por los documentos oficiales convirtiéndose en el nuevo credo que debe estructurar las políticas públicas orientadas a la formación de fuerza de trabajo. La vigencia de la teoría del capital humano obliga a recuperar discusiones del campo pedagógico respecto a la función asignada a la escolarización en la sociedad capitalista. Son los propios escritos del BID los que se dirigen a las instituciones educativas para que éstas asuman el desarrollo de las *habilidades socioemocionales* con el fin de valorizar la mercancía fuerza de trabajo:

Las habilidades se refieren a la capacidad de aplicar los conocimientos a un conjunto específico de tareas. En una economía de mercado, los trabajadores ofrecen las habilidades necesarias para producir bienes o servicios de un determinado tipo y cierta calidad; los consumidores, los gobiernos y las empresas demandan estas habilidades, y pagan por ellas, y a través de este proceso se determina el valor de mercado de dichas habilidades (Busso y otros; 2017, p.81)

La crítica a la teoría re-versionada del capital humano exige el conocimiento en profundidad de

ella e impone el desafío, para las perspectivas contra-hegemónicas, de contraponer la formación de un sujeto diferente al de aquella concepción que solo lo reconoce como una mercancía forzada a valorizarse a través de *habilidades socioemocionales* que lo muestren flexible para adaptarse a los cambios. La adaptación a los cambios encabeza las posiciones a la hora de las demandas, pero vale aclarar que son los cambios relacionados con la organización del trabajo, la mejora continua y el aumento de los beneficios de la empresa.

Desde nuestra perspectiva se trata de construir alternativas a la subordinación de la educación a la mera promoción de *habilidades socioemocionales* y para esta tarea recuperamos concepciones de educación que contribuyen a ampliar la mirada y no quedar atrapados en las necesidades de la clase social privilegiada:

La posibilidad de apropiarse del conocimiento acumulado por la humanidad debe estar fundada en una formación científica, técnica, tecnológica, cultural, social, corporal y artística, un conjunto de dimensiones que no se restringen a aquellas que resultaron, y resultan, exitosas para garantizar la explotación del hombre por el hombre. Por otra parte, la educación inconsciente a la que se refirió Dewey (Jackson, 2015) que se desarrolla en medio de hábitos, ideas, sentimientos y emociones, transcurre en medio de una sociedad de clases, donde quienes se están formando como fuerza de trabajo quedan expuestos a una hegemonía que buscará, a la vez que desarrollar sus *habilidades socioemocionales*, imponer cierta mirada del mundo.

El BID resalta que las políticas públicas deben atender a la maleabilidad de las habilidades y que algunas de ellas son más maleables que otras, que la etapa clave para esta tarea es la adolescencia y cuanto mucho los primeros años de la adultez. Los cambios, según los autores que recupera la publicación de este organismo, deben apuntar a los cinco grandes rasgos de la personalidad: extraversión, amabilidad, apertura a la experiencia, responsabilidad y estabilidad emocional (Busso y otros, 2017).

Los pronósticos acerca de la imprevisibilidad de los nuevos empleos producto del vertiginoso desarrollo de la tecnología tienden a diluir los conocimientos científicos y técnicos al mismo

tiempo que buscan reforzar estas habilidades que garanticen el control de la subjetividad de la fuerza de trabajo. Los *cinco grandes* son cuestiones de personalidad y es en este intento de conquistar la subjetividad de la fuerza de trabajo donde se hace evidente la ambiciosa búsqueda de solidaridad entre la educación formal y las organizaciones empresariales.

Como parte de nuestra investigación hemos recuperado el caso de Honda y la *filosofía de las tres alegrías*: la alegría de comprar, la alegría de vender y la alegría de crear (Figari y Hernández, 2015). Esta filosofía que la empresa refuerza a diario entre sus trabajadores consolida un pilar clave de la sociedad capitalista como es el mercado. La fórmula de la felicidad pasa entonces por comprar, vender y producir en el marco de estas relaciones sociales vigentes.

Entre los saberes técnicos y la *maleabilidad*

El potencial educativo que le reconocen algunos autores a las empresas (Gore, 2017) está presente en los documentos mencionados en este trabajo a través del rol protagónico que se les asigna en la formación.

En el apartado de la Capacitación Laboral Continua del Proyecto de Reforma Laboral (2017) se explicita, entre los propósitos específicos, *satisfacer el derecho a la capacitación laboral continua de los trabajadores a fin de que puedan adaptarse con agilidad a los cambios de los sistemas productivos* (art. 53.a). La capacitación laboral aparece como un derecho subordinado a la adaptación a las demandas laborales. De este modo, las necesidades de una clase no solo se convierten en un universal que da sentido a la tarea educativa, sino que además son presentadas como un derecho que tienen los trabajadores.

No se puede ocultar la ventaja que ofrecen muchas empresas, producto de la incorporación de nuevas tecnologías y la innovación productiva, para poner a los sujetos en relación con el conocimiento técnico de última generación. Escuelas y centros de formación profesional compiten de manera desigual con ellas por la falta de financiamiento para poner a los estudiantes en contacto con los últimos avances tecnológicos. Sin desconocer esta situación estamos

obligados a revisar críticamente el art 62 del Proyecto de Reforma Laboral (2017) cuando se sostiene que *el Estado Nacional promueve, como principal herramienta de orientación hacia el trabajo y la producción de bienes y servicios, la progresiva implementación del proceso educativo formal dual*. Este sistema que llegó a la Argentina en los últimos años de la dictadura militar y al que el nivel polimodal propinó una severa crisis, pretende ser reflatado en momentos donde se buscan reforzar los lazos entre la escuela y la empresa para sincronizar acciones respecto a la formación de fuerza de trabajo.

La promoción de prácticas en espacios de trabajo explicitada en el proyecto de reforma laboral alcanza a estudiantes de los niveles secundarios, terciarios, universitarios y también a los *nóveles graduados* de este último nivel. Esta propuesta refuerza indudablemente la importancia de la empresa en la formación a través de una nueva versión del sistema de pasantías.

El Plan Maestr@ (2017) en su apartado sobre la formación profesional sostiene que

...cuenta con escasa visibilidad y/o baja opinión en el mundo empresarial y ha tenido escasa incidencia en las convenciones colectivas de trabajo. Los docentes no responden generalmente a un perfil profesional que acredite su formación y/o experiencia en la actividad y no se cuenta con planes de actualización docentes sistemáticos sobre sus conocimientos técnicos, pedagógicos y de gestión educativa. (cap. 6)

La posibilidad de superar esta situación que describe un diagnóstico, con el cual seguramente muchas miradas pueden coincidir, se encuentra en las metas que este proyecto define y ahí nuevamente aparece la empresa en un rol preponderante financiando o implementen acciones de excelencia destinadas a actualizar competencias técnicas de los docentes del área de Formación Profesional (PM, meta 51).

Nos encontramos entonces frente a un desafío importante para una corriente crítica del campo de la pedagogía situada en el trabajo. Por una parte, la necesidad de alentar la apropiación de los trabajadores de aquellos saberes técnicos vinculados a nuevos dispositivos e innovaciones tecnológicas

reconociendo que es en el espacio de trabajo donde este objetivo tiene mayores posibilidades de ser alcanzado y reconociendo a la vez que la disputa por la formación de la fuerza de trabajo se va descentrando, no solo hacia el espacio físico de la empresa, sino hacia una concepción de maleabilidad que se sustenta en *habilidades socioemocionales* posibles de alcanzar a partir del ocultamiento del conflicto entre capital y trabajo.

CONCLUSIONES

La organización actual del trabajo es parte de una acumulación histórica de la sociedad capitalista, donde la salida de determinadas crisis y el enfrentamiento de las resistencias permitieron encontrar aquellas formas que garanticen la reproducción social.

En los casos abordados en nuestra tesis doctoral, pertenecientes a la industria automotriz, reconocemos la necesidad de las empresas de configurar un trabajador como *gestor de la producción* (Arteaga García, 2011), tarea para la cual los *cinco grandes* de la personalidad significan un valioso aporte.

Las *habilidades socioemocionales* aparecen asociadas a una especie de hombre nuevo que la hegemonía busca conformar, un objetivo para el cual emergen documentos y hallazgos de nuestra investigación que nos permiten afirmar que no es una tarea exclusiva del sistema educativo y que tampoco es un objetivo que tenga su origen en preocupaciones de los actores que conforman este espacio social.

El ejercicio de la crítica nos permite avanzar en el conocimiento de las necesidades y demandas de las grandes empresas y cómo esto tiene sus vínculos con las políticas públicas. Junto a la construcción de alternativas, se nos plantea una tarea no menos importante como es la de instalar este debate en el campo pedagógico y en el conjunto de la sociedad respecto a los intereses que subyacen debajo de este horizonte formativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga García, A. (2011). *Cambios en la organización del trabajo y su impacto en la fuerza laboral: de mano de obra a gestor de la producción. Estudio de caso en la industria automotriz en México* (Tesis de Doctorado). Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Busso, M; Cristia, J; Hincapié, D, Messina, J y Ripani, L (2017). *Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8495/Aprender_mejor_%20Políticas_públicas_para_el_desarrollo_de_habilidades.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Figari, C. (2001). *Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: estudio de caso*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE. CONICET. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20110430071108/figari.pdf>
- Figari, C. y Hernández, M. (2015). *Los principios formadores del capital en la consolidación hegemónica: estudios en terminales automotrices*. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).Kuenzer, A. (2011). *Pedagogia da Fábrica. As relações de produção e a educação do trabalhador*. São Paulo: Cortez.
- Gore, E. (2017). *El próximo management*. Acción, práctica y aprendizaje. Buenos Aires: Granica
- Jackson, P. (2015). *¿Qué es la educación?* Buenos Aires: Paidós
- Sladogna, M. (2003). *¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/sladog1.pdf

Documentos:

Ministerio de Educación y Deportes de la Nación (2016). *Argentina Enseña y Aprende. Plan Estratégico Nacional 2016-2021*. Recuperado de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/pla_n_estrategico_y_matriz_v9_0.pdf

Poder Ejecutivo Nacional (2017). *Proyecto de Ley. Plan Maestr@*. Recuperado de

<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005527.pdf>

Poder Ejecutivo Nacional (2017). *Proyecto de Ley. Reforma Laboral*. Recuperado de http://www.parlamentario.com/db/000/000546_r_eforma_laboral_-_proyecto_de_ley_-_inleg-2017-28952312-apn-pte.pdf