

## **EL PRINCIPIO METODOLOGICO DE LA CAPACITACION MASIVA PARA TRABAJADORES AUTONOMOS<sup>1</sup>**

**Esta nota rinde homenaje a un gran profesor brasileño, Clodomir Santos de Moraes (Bahía, 1928) que ha sido el creador del principio metodológico de la “Capacitación Masiva” para trabajadores autónomos, en el marco de una teoría propia de la organización, y con el instrumento del “Laboratorio Experimental”.**

**El enfoque tomó elementos de su propia experiencia laboral en una planta Ford de 4000 trabajadores, donde fue obrero e inspector de línea en la faja de montaje, y a partir de lo cual desarrolló su interpretación sobre los modelos mentales organizativos, y los hábitos de los estratos emergentes (artesanos, obreros, semi obreros y lumpen) en los procesos masivos de producción social. Luego se vinculó con las Ligas Camponesas en los años cincuenta, un movimiento de masas combativo de Brasil, que fue perseguido y destruído en los años sesenta.**

**Trabajó más de tres décadas en organismos internacionales (ONU -FAO, OIT-, OEA), naciones latinoamericanas (Brasil, México, Panamá, Colombia, Venezuela, Ecuador, Honduras, Costa Rica, Perú, Nicaragua), y de otras regiones (Europa, sobre todo Portugal, Africa, Asia).**

**En los últimos años fundó el Instituto de Apoyo Técnico a los Países del Tercer mundo (IATTERMUND) (Institute for Technical Support to Thirld World Countries) con apoyo de la Universidad de Brasilia, desde el cual ha publicado un libro resumen de experiencias: “Un futuro para los Excluídos. Creación de Empleo y Generación de Ingresos para los Pobres”,**

**A continuación se presenta una descripción sintética de su enfoque.**

---

<sup>1</sup> Preparado por Alvaro Orsatti, CSA. Marzo 2010

El objetivo de esta capacitación es aprovechar al máximo el potencial productivo existente en los habitantes de barrios populares de un municipio, haciendo uso racional de los recursos naturales y humanos, con la puesta en marcha de proyectos económicos bajo la responsabilidad de empresas asociativas.

Se busca organizar a los pequeños productores en estructuras empresariales de producción social, como cooperativas, empresas comunitarias y asociativas de mayor tamaño. Este es el único mecanismo capaz de integrar al productor aislado a la economía monetaria y al mercado, y de permitirle disfrutar de los bienes, de las tecnologías y del progreso de la sociedad.

Se necesita capacitar un número grande de personas, algunos de los cuales son ya pequeños productores, para que se conviertan en futuros productores asociativos, a través de cursos de organización y administración.

### **El problema a resolver**

El problema que debe resolver este tipo de capacitación es que se aplica sobre personas que, ya sea porque no provienen de la cultura del trabajo obrero, o porque son ellos mismos artesanos, piensan en términos de proyectos pequeños o de pequeños grupos.

Por ello, tienden inevitablemente a concebir y diseñar una división social del trabajo marcadamente subjetiva, adaptada al horizonte de la capacidad e interés del operador.

Lo que se busca es propiciar condiciones objetivas para un cambio de conciencia: de operador aislado a operador social o, en otros términos, la transformación de la psicología del artesano en la psicología del obrero.

Se requiere modificar intencionalmente la conciencia del productor y minimizar el individualismo, el espontaneísmo, el voluntarismo, la autosuficiencia y otros vicios o desvíos ideológicos, generados en las formas artesanales de trabajo, comprometedoras de la eficiencia y de la optimización, que se manifiestan en la mentalidad del pequeño productor.

Esta capacitación tiene entonces que dirigirse a establecer la predominancia de la psicología del obrero en formaciones sociales en las cuales dicha psicología, o comportamiento ideológico es poco representativo.

El problema también se presenta respecto de los propios funcionarios de la institución patrocinadora, en tanto suelen ser colaboradores aislados (es decir, artesanos intelectuales), y deben convertirse en trabajadores en serie y en escala, que sirven al proyecto. Si anteriormente el funcionario "se sirve" de la institución, el funcionario transformado en operador social sirve a la institución.

Mientras no se propicien condiciones objetivas para ese cambio de conciencia, los directores de cursos no conducirán bien sus eventos de capacitación, y al cabo de uno pocos días de trabajo rutinaria estarán esperando que el curso termine.

### **El elemento masividad**

Esta capacitación requiere proyectos globalizadores, es decir, diseñados para cumplir con objetivos globales, lo que implica, a su vez, la masividad.

La transformación de la conciencia de los productores, por el hecho de tratarse de un fenómeno social, no se opera a niveles individuales mediante métodos de educación, lectura, discursos, etc., sino que nace de una nueva existencia social, de una nueva práctica organizativa impuesta por la colaboración en gran escala. Por eso la capacitación se realiza a través de actividades colectivas o de cooperación.

La globalización o masificación de determinadas acciones sólo puede concebirse a partir de efectos multiplicadores. Por ello se busca formar formadores.

La base del método está en el análisis de la actividad organizada, o sea, de la cooperación en tanto actividad

La metodología de capacitación masiva propicia la participación e iniciativa de los capacitandos-beneficiarios, en la perspectiva del fortalecimiento de autogestión social a gran escala.

La óptica de los proyectos globales y masivos conduce inexorablemente a la estructuración de un organismo objetivo ya diseñado o instalado, al cual el operador debe adaptarse.

Las capacidades del individuo no sólo se manifiestan sino que también se forman durante las actividades que él realiza. Estas no están definitivamente acabadas antes de su manifestación, por lo que se desarrollan en cada nueva etapa de la actividad en común.

El cambio de conciencia, se logra mediante la actividad práctica, gracias a la potencialidad pedagógica de que ésta dispone.

Se busca establecer un sistema que facilite la identificación de oportunidades de ocupación e ingresos permanentes. El sistema promueve la capacitación masiva, desarrollando en ellos la conciencia organizativa necesaria para operar una empresa, aportando los elementos técnicos y jurídicos suficientes que les permitan ser promotores de la creación de entidades asociativas.

En el ámbito de la cooperación, la organización comienza siempre con una división del trabajo y con la centralización de las funciones dirigentes. Ello guarda íntima relación con el valor de uso de los insumos indivisibles, expresados principalmente en el capital fijo.

La indivisibilidad de estos insumos determina la operación indivisa sobre la cual actúan muchas manos conjuntamente, y así configuran la cooperación.

Cuando a un grupo social se le entregan medios de producción, por ejemplo maquinarias e instalaciones en forma de posesión o de propiedad colectiva o de simple usufructo también colectivo, aquel se siente persuadido a la socialización del uso y de la gestión de dichos insumos indivisibles.

Es que principalmente la maquinaria constituye el supuesto fundamental, el factor objetivo, del surgimiento de las formas nacidas en el capitalismo, la producción social montada sobre la actividad colectiva.

En la tecnología instaurada por la introducción de maquinaria fabril automatizada se van borrando las manifestaciones subjetivistas de la psicología del pequeño productor aislado, emanadas de las formas artesanales de trabajo.

La maquinaria, el insumo indivisible, tiende a suplir la subjetividad desde el momento en que el trabajo deja de ser el elemento inicial de la relación técnica con la naturaleza, o con el objeto de trabajo, para la activación del proceso productivo,

Hay que desarrollar vastos programas de formación y de capacitación masiva, para identificar proyectos que incrementen el empleo e ingresos de los excluidos, y generen las empresas comunitarias que se necesitan.

Cuando la capacitación está concebida en términos de masividad, y para ser aplicada en la más amplia escala social posible, el principio que debe aplicarse es el de la formación de formadores.

La capacitación que se orienta por ese principio metodológico solo opera eficientemente mediante Proyectos Globalizadores, es decir, diseñados para cumplir con objetivos globales y en general masivos, y no con objetivos parciales.

El objetivo es capacitar un número grande de personas, que son productores, a través de cursos de organización y administración cooperativa. A ello deben supeditarse los principales elementos que conforman la concepción y elaboración de un proyecto: tamaño, localización, programa de funcionamiento, análisis de costos,

La óptica de los proyectos globales y masivos conduce inexorablemente a la estructuración de un organismo objetivo –sea de producción o de servicio-, ya diseñado o instalado, al cual el operador debe adaptarse.

Mientras no haya proyectos globalizadores o masivos, no se podrá contar con un nivel de conciencia organizativa que acepte o admita la existencia de algunos insumos indivisibles de mayor magnitud, tales como el centro de uso y mantenimiento de vehículos, de equipos de sonido y de reproducción, etc.

En estos proyectos, el hombre se produce, forma y se transforma a sí mismo. Estos proyectos permiten educar al educador, formar al formador, capacitar al capacitador, para transferir experiencias y comportarse a la altura de un proceso nacional de transformación de las estructuras con vistas a crear puestos de trabajo e ingresos, en escala social.

En el análisis de la actividad organizada, o sea, de la cooperación en tanto actividad, está la llave y la base del método para el conocimiento del reflejo psíquico de las formas de conciencia social, producto del quehacer de la sociedad sujeta a sus propias formas y relaciones sociales de producción, y para la introducción intencional de la conciencia organizativa de los grupos sociales.

Las capacidades del individuo no sólo se manifiestan sino que también se forman durante las actividades que él realiza. Estas no están definitivamente acabadas antes de su manifestación, por lo que se desarrollan en cada nueva etapa de la actividad en común - socialmente útil-. El cambio de conciencia, es decir, el tránsito de la psicología del artesano a la psicología del obrero, o sea la superación del comportamiento ideológico del artesano, se logra mediante la actividad práctica, gracias a la potencialidad pedagógica de que ésta dispone.

La capacitación a través de actividades colectivas o de cooperación permite modificar intencionalmente la conciencia del productor y minimizar el individualismo, el espontaneísmo, el voluntarismo, la autosuficiencia y otros vicios o desvíos ideológicos, generados en las formas artesanales de trabajo, comprometedoras de la eficiencia y de la optimización, que se manifiestan en la mentalidad del pequeño productor.

En el ámbito de la cooperación, la organización comienza siempre con una división del trabajo y con la centralización de las funciones dirigentes, en la esfera económica y en todos los dominios de la vida social. Dicha intensidad, que podrá alcanzar al nivel del proceso productivo socialmente dividido, guarda íntima relación con el valor de uso de los insumos indivisibles, expresados principalmente en el capital fijo. La indivisibilidad de estos insumos determina la operación indivisa sobre la cual actúan muchas manos conjuntamente, y así configuran la cooperación.

Cuando a un grupo social se le entregan medios de producción, por ejemplo maquinarias e instalaciones en forma de posesión o de propiedad colectiva o de simple usufructo también colectivo, aquel se siente persuadido a la socialización del uso y de la gestión de dichos insumos indivisibles.

Es que principalmente la maquinaria constituye el supuesto fundamental, el factor objetivo, del surgimiento de las formas nacidas en el capitalismo, la producción social montada sobre la actividad colectiva. Ella no aparece como medio de trabajo del obrero individual. Su diferencia específica no es, como en el caso del trabajo, la de transmitir al objeto la actividad del obrero, sino que esta actividad se encuentra puesta de tal manera que no hace más que transmitir a la materia prima el trabajo o la acción de la máquina a la cual él vigila y preserva de averías.

En las tecnologías que precedieron al capitalismo, en que el capital no constituye elemento determinante, el instrumento de trabajo es el término intermedio entre el trabajo y la naturaleza. El trabajo es pues su término inicial y activo, mientras que la naturaleza es el término final pasivo, el instrumento de trabajo no es más que el término intermedio.

Con la aparición de la maquinaria industrial automatizada, esa relación se invierte, ya que el instrumento de trabajo no aparece como término intermedio,

En la tecnología instaurada por la introducción de maquinaria fabril automatizada se van borrando las manifestaciones subjetivistas de la psicología del pequeño productor aislado, emanadas de las formas artesanales de trabajo. La maquinaria, el insumo indivisible, tiende a suplir la subjetividad desde el momento en que el trabajo deja de ser el elemento inicial de la relación técnica con la naturaleza, o con el objeto de trabajo, para la activación del proceso productivo, y se presenta en la posición instrumental.

Los metodólogos idealistas de la educación popular confunden educación con capacitación, reducen las causas reales a sus manifestaciones externas, invirtiendo el nexo entre causa y efecto,

### **Laboratorio Organizacional (sobre la base de una experiencia en México a fines de los años noventa)**

El sistema propuesto recurre a la Ingeniería Social de la moderna Sociología de la Organización que se apoya en el método de capacitación masiva: el Laboratorio Organizacional.

La forma concreta de esta capacitación puede llevar a que los participantes se reciban de Técnicos en Desarrollo Económico (TDE), los cuales a su vez tienen la tarea de formar los Auxiliares de Proyectos de Inversión (API). Estos están encargados de traducir a la óptica y lenguaje de los agentes financieros los proyectos identificados por las comunidades rurales y urbanas.

El sistema está diseñado para llegar a ser autosostenido, en forma progresiva, conforme se consolide la estructura de las diferentes empresas que se constituyan.

El procedimiento es el siguiente:

- se convoca a los candidatos a través de periódicos.
- se les aplica un examen de evaluación.
- se seleccionan 80 personas.
- la instrucción de los TDE se realiza a través de un curso de dos meses de duración, bajo estricto régimen de internado.

Además del desarrollo del programa específico de formación profesional, todo el sistema de administración de la actividad en aula funciona como empresa cogestionaria, ya que la organización y administración de las aulas, aseo, servicios de edición de materiales y alimentación están a cargo de los propios alumnos.

El programa puede apuntar a un promedio de 1500 participantes (entre 1200 y 1800), encargados de identificar proyectos productivos para organizar diferentes formas de participación social a nivel de comunidades. A cada TDE le corresponde capacitar 200.

La metodología de capacitación es el intercambio permanente teoría-práctico, clases en aula y ejercicios prácticos en terreno y comunidades.

Estos cursos deben introducir a los principales elementos que conforman la concepción y elaboración de un proyecto: tamaño, localización, programa de funcionamiento, análisis de costos, evaluación social, inversiones, presupuesto.

Cada API deberá estructurar como mínimo el perfil de un proyecto económico. En esta fase se identifican a las personas de las comunidades que podrían operar los proyectos y estén interesadas en formar empresas de participación social.

La formación de los API se lleva a cabo durante el tercer mes de capacitación de los TDE, a lo largo de 30 días.

Los proyectos de inversión se operan en laboratorios de terreno. Se clasifican los proyectos por área temática y se definen los posibles laboratorios a instrumentar. En estos se constituye una empresa asociativa de servicios y de producción, teniendo como eje motivador las necesidades de capacitación manifestadas libremente por quienes fungirán como API y las personas de la comunidad que integrarán las empresas.

Durante su gestión, los involucrados realizan estudios de su realidad y elaboran perfiles de proyectos económicos, que servirán de soporte para la constitución de la futura empresa.

Se ponen en práctica laboratorios, con una duración de 30-40 días, en los que participan los TDE, API y personas involucradas en la definición de los proyectos que pondrán en operación en sus comunidades. La línea en que se sustentan estos laboratorios es la conciencia organizativa.

En los laboratorios se estudia teoría de la organización y cursos técnicos complementarios de capacitación en áreas o temas específicos que facilitan la instrumentación de los proyectos y la consolidación de las empresas autogestionarias.

El perfil profesional de los TDE es: estar desempleado, estudios secundarios concluidos, capacidad de abstracción, experiencia en la organización de grupos de trabajo, interés por trabajar con grupos, preferentemente, experiencia o interés en la elaboración de proyectos, aprobar el examen de selección.

Los requisitos para los API es pasar la prueba de selección, preferentemente estudios de nivel secundaria, interés, disposición y tiempo para incorporarse en la definición y desarrollo de proyectos económicos.

Las funciones de los TDE es: capacitar y asesorar a grupos de trabajo sobre organización y planificación participativa, diagnosticar y promover la organización del trabajo en grupos, formular proyectos de inversión, diseñar, desarrollar y evaluar proyectos con la participación de los beneficiarios, identificar, sugerir y ajustar cambios en la formulación de proyectos, organizar talleres de planeación estratégica, realizar acciones de planificación operativa.

Las funciones de los API son: orientar y facilitar la formulación de proyectos, requisitar el formulario básico de proyectos, identificar, recopilar y registrar la información clave para la definición e instrumentación de los proyectos, colaborar en las iniciativas del TDE, entregar formularios y opiniones para valorar y evaluar los proyectos.

