

# *Los trabajadores de la industria manual y su formación profesional*

Oscar H. Vilcarrromero Ruiz

Licenciado en ciencias sociales por la Universidad Católica de París. Posgrado en la Escuela de Altos Estudios (Sorbona, París). Profesor de la Universidad de Lima.

*La formación está de moda, hombres y mujeres buscan estar permanentemente actualizados en conocimientos científicos y tecnológicos. Los trabajadores de la industria manual no están excluidos de este deseo, aunque están algo faltos de ella.*

*Se trata –en su gran mayoría– de trabajadores calificados que aman su profesión y se entregan a su trabajo, al punto que piensan que ahí reside la solución única e infalible a las dificultades de su existencia. Pero esta manera de privilegiar la profesión y la técnica los deja desamparados frente a los aspectos económicos, sociales y políticos de la vida cotidiana, caracterizada hoy en día por su complejidad y continuos cambios.*

## 1. *Por qué formar a los trabajadores de la industria manual*

### *Las necesidades de formación*

Partamos de una definición más bien sociológica que jurídica, considerando que el trabajador de la industria manual “es un trabajador manual calificado que participa personal y de manera habitual en la ejecución del trabajo, dirige y administra la empresa de la que es jefe y así ocupa un lugar original dentro de la sociedad”.

De esta definición dimanán tres necesidades de formación que están en interacción, porque no se forma de la misma manera a un profesional destinado a cumplir determinadas funciones dentro de un sistema de producción que no controla, que a otro que al mismo tiempo debe producir, dirigir y administrar su trabajo.

Estas necesidades son las siguientes:

- Necesidades de formación técnica y de perfeccionamiento.
- Necesidades de formación de jefe de empresa (contabilidad - gestión - derecho, etc.).
- Necesidades de formación que podemos llamar general: conocimiento mínimo de los mecanismos y los sistemas económicos y políticos, formación asociativa, apertura a los otros grupos sociales, formación personal (expresión personal, comunicación, vida de grupo, etc.), conocimientos de mercado, etc.

Si por razones de análisis es necesario distinguir cada uno de estos tres tipos de formación, sin embargo sería peligroso para el futuro del trabajador tratar cada uno de ellos como un dominio cerrado en sí mismo. La persona en formación debe estar siempre en situación de operar la síntesis y esto no es posible sino dentro de ciertas condiciones de espíritu, de método y de estructuras.

## 2. *Para qué formar al trabajador de la industria manual*

### *El objetivo de la formación*

No es posible formar sin tener un proyecto sobre el hombre, ya sea que se le explicita o se le oculte.

Cuando un trabajador de la industria manual entra a un curso de formación lo hace solicitando conocimientos útiles, como recetas; va en busca de una "mercancía". Allí se adhiere a una ideología, a un sistema; aún más, se le orienta a adaptarse a él, al mundo tal cual es, a un conjunto de reglas de juego admitidas, a un conjunto de estructuras económicas que definen la sociedad económica en la que vivimos, a un conjunto de relaciones de poder. Pero nadie se pregunta si esto le conviene o no, sólo se le pide adaptarse o... desaparecer, aunque sin insistir explícitamente en el segundo término de la alternativa.

¿No sería más razonable y humano ofrecer al trabajador la posibilidad de entender y descubrir, pero también de ejercer su reflexión crítica, sobre todo en confrontación con sus colegas?

Del estudio de una técnica, de un arte, de una gestión, puede o debe dimanar una reflexión de orden económico, social, cultural, etc., y hasta nacer un proyecto de acción.

Nos encontramos así frente a dos tipos de formación: el primero que se inspira en un espíritu de resignación y de aceptación de un destino decidido en otro lugar; el segundo de un espíritu y una voluntad de promoción.

En el primer caso la formación no tiene necesidad de objetivos precisos, puesto que el sujeto de la formación no tiene sino que adecuarse al modelo que se le presenta: bastarán los objetivos puntuales de cada curso.

Pero en el segundo caso se impone la definición de objetivos generales de los que dimanarán un método pedagógico y las estructuras adecuadas. Estos objetivos generales pueden ser los siguientes:

1. Iniciarse en las técnicas y métodos útiles de la vida profesional y de la vida social, aportando la información.
2. Actualizar las interacciones entre los diferentes dominios y problemas estudiados.
3. Suscitar la reflexión, despertar el espíritu crítico y poner a la persona en situación de tomar sus decisiones de manera autónoma.
4. Suscitar una toma de conciencia colectiva en orden a que el grupo se sienta portador de valores originales y consciente de que juega un rol propio y específico en la sociedad.

### 3. *Cómo formar al trabajador de la industria manual*

De manera general la formación que se imparte al trabajador de la industria manual se asemeja más al primer tipo de formación del que se ha hablado en el capítulo anterior. Esto depende no tanto de una intención política disimulada sino más bien de un desconocimiento y de una falta de preparación de los docentes e instructores que se lanzan en esta aventura más con buena voluntad que con ideas precisas. En defensa de ellos podemos decir que sus espíritus están fuertemente impregnados por el sistema de enseñanza tradicional que recibieron; y por ello están más interesados en reproducir los modelos que están en boga en la sociedad, que de formar en la autonomía y la responsabilidad.

Por eso critico sus iniciativas; no cuestiono de manera sistemática el contenido de sus enseñanzas, su calidad o competencia como docentes, sino el método que usan, tratando a adolescentes y adultos como a niños de escuela, a quienes se les transmite un saber abstracto, fragmentado, teórico, que presenta enorme dificultad para llevarse a la práctica de la vida cotidiana, a no ser que lo resuman en recetas o trucos, agravando aún más la situación.

Este saber permanece superficial, mal integrado, y fácil de olvidar; además, puede crear nuevas dependencias frente a materiales o estructuras fácilmente controlables por algunos intereses.

Es significativo escuchar a estos trabajadores que hablan de cursos, que se desarrollan en diferentes partes, que son pocos quienes los siguen; que los alumnos faltan con frecuencia y que los abandonan fácilmente. Esta referencia implícita al mundo escolar y de la infancia habla más que cualquier demostración.

Pienso que durante la formación es necesario guardar un lugar para la transmisión de conocimientos, de aquéllos que no puedan adquirirse por métodos activos o de experimentación. La exposición magistral que supone un emisor que tiene el saber y un receptor, de preferencia activo, aún tiene oportunidades y posibilidades. Pero otra cosa es reducir la formación a la transmisión de conocimientos por este sistema.

No rechazo la clase magistral, tampoco los medios audiovisuales o las técnicas venidas de la informática. Pero no quiero

reducir a sólo esto la formación. Tampoco se trata de despreciar los aportes de las ciencias humanas, sobre todo de la psicología y psicología social, sino el uso que muchas veces se ha hecho de ellas, las manipulaciones que se han cometido en su nombre y que tienen como consecuencia, si no como fin, descargar sobre problemas personales e interpersonales las dificultades que encuentra el trabajador y que tienen su origen en la realidad económica y social.

### *Método y estructuras*

Hasta hace poco se admitía que la formación terminaba con la escolaridad, luego vino la formación permanente modificando en algo la situación, pero creo que ahora hay que ir más allá. No se trata de multiplicar cursos, y de ofrecer información cada vez que una circunstancia de la vida obliga a un individuo a intentar una modificación de su situación profesional. En el caso del trabajador de la industria manual el cambio es permanente para quien no quiere ser ciego ante las realidades de la técnica y la economía; sería por ello banal insistir sobre la necesidad de innovar, de luchar por conservar o cumplir su mercado, si aún quiere seguir ganando su pan.

Para afrontar esta situación de cambios acelerados, no basta recurrir cada cierto tiempo o regularmente a cursos de actualización o de perfeccionamiento; *"hay que integrar la formación con la vida cotidiana"*. Poner al trabajador en estado de reflexión, interrogar, estudiar, confrontar en referencia a un período de acción situada en un pasado reciente; luego preparar una segunda fase de acción y así sucesivamente.

El método que proponemos no consiste en hacer cursos o seminarios para luego aplicar esos conocimientos en la vida, sino que se debe articular la acción y la reflexión de manera que este movimiento se haga habitual y espontáneo.

Hay que tener en cuenta que los datos que presenta el concepto cotidiano integra los diferentes aspectos de la realidad: lo económico, lo técnico, lo social, lo político, etc. Por tanto, si la etapa de formación puede perfectamente conducir a proporcionar uno de estos aspectos, incluso con el concurso de un especialista si es necesario, la referencia permanente a lo concreto introducirá las otras dimensiones en la síntesis, ubicándolo en su verdadero lugar y con la ponderación debida.

De este modo nos separamos del sistema de formación tradicional que se limita a la transmisión de un saber abstracto, que procede de un corte artificial de la realidad y que de ninguna manera corresponde a las necesidades del trabajador de la industria manual, que es hombre de síntesis y de lo concreto.

### *El grupo*

La pedagogía que acabamos de proponer parte de lo concreto, estableciendo un enlace indisociable entre *formación* y *acción*. Pero además ello implica una dimensión colectiva: "el grupo base" dentro del cual son estudiadas, analizadas y criticadas las experiencias, incluso si es necesario con el concurso de especialistas u otros que puedan aportar conocimientos. Esta dimensión colectiva brota del método que propiciamos y procede de la convicción de que no se puede disociar la promoción individual de la promoción colectiva. Ir contra esto o rechazar esta afirmación como ideología sería simplemente negar la utilidad y las múltiples conquistas y adquisiciones de los grupos económicos de cooperación y otros asociativos, etc. Negar esto sería simplemente optar por un liberalismo al estado puro, que no se encuentra sino en los manuales de sus teóricos.

Actualmente la multiplicación de cursos y la proliferación de seminarios hace pensar que se admite y se tiene en cuenta la virtud pedagógica del grupo. Pero es importante no confundir "grupo de base" con agrupación aleatoria de individuos para recibir y asimilar solidariamente unas clases magistrales. Los grupos ocasionales, constituidos con motivo de un seminario, si bien cumplen con las condiciones requeridas para realizar cortas experiencias o para profundizar algunas cuestiones especializadas, no obstante también poseen las condiciones que los separan y disgregan, haciéndoles vivir sólo un momento irreal en el curso. No pretendo con esto condenar en forma absoluta y definitiva la formación *in vitro* sino sólo marcar los límites.

El "grupo de base", tal como lo hemos definido, permanece irremplazable como célula de formación continua, porque se refiere constantemente a la vida cotidiana y a la acción, las cuales siguen su camino sin detenerse.