



La formación es un quehacer cultural de la clase trabajadora

1. Ubicación general del tema

La dinámica del Movimiento de los Trabajadores tiene su razón de ser en el protagonismo de la clase trabajadora, como agente decisivo para la transformación histórica de la sociedad.

La organización, la acción y la formación constituyen la unidad consubstancial que genera la energía propulsora de la fuerza real y potencial que posee la clase trabajadora.

La formación, como proceso y como quehacer, dimana de la organización-acción que la clase trabajadora asume para desarrollar, reivindicar y reafirmar su conciencia, su identidad, su autonomía y su protagonismo.

En la dinámica señalada, la formación de los trabajadores es una responsabilidad y función inherente, irrenunciable, insoslayable e intransferible de la clase trabajadora organizada.

“El proceso de formación es parte sustantiva de la revolución cultural que el movimiento de los trabajadores genera en su interior, como creación original, para desarrollar una concientización masiva, una profundización en la tarea de confirmar los auténticos valores e intereses de la clase trabajadora y un avance en la adquisición de la autonomía en pensamiento, decisión y acción del conjunto del movimiento.”

Si la clase trabajadora renuncia a su tarea cultural en el proceso y quehacer formativo, es despojada de su propia conciencia e identidad; hipoteca, a la postre, su autonomía de pensamiento, de decisión y de acción; y, en consecuencia, abdica de su papel protagónico como movimiento histórico.

Otros actores y factores de poder, que actúan en la sociedad, conciben y aplican su peculiar sistema formativo para desarrollar su conciencia e identidad propias en su camino y destino de ser sujeto histórico.

2. Sistema de formación, resultado del diálogo pensar-hacer

La cultura es creación humana a través del trabajo. La labor formativa, tiene como efecto el cultivo de los saberes: el saber conocer, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir; saberes que se desarrollan mediante el trabajo de aprender.

La formación es expresión y síntesis del diálogo permanente entre el pensar y el hacer, entre la teoría y la práctica; un diálogo resultante de la experiencia de la acción reflexionada; un diálogo que confronta la concepción con la realización en el proceso de aprendizaje.

De este diálogo surge una visión y acción sistémica de la formación, elaborada y probada en el transcurrir del proceso de aprendizaje creativo que caracteriza la continuidad de la tarea formativa bajo la premisa de ser una tarea en función de la acción.

La función primordial –de índole política y estratégica- de la formación es: contribuir a desarrollar el poder social organizado de la clase trabajadora. En ese propósito se ubica el papel del sistema de formación del Movimiento de los Trabajadores.

Sistema que se define como el conjunto integrado de los elementos y factores que dinamizan el proceso formativo para facilitar la aplicación de los planes de formación de la organización.

El sistema formativo está configurado en un marco teórico-conceptual, en un compendio político-estratégico y en un cuerpo técnico-instrumental, concebidos y aplicados para orientarla acción formativa.

Este sistema se caracteriza por ciertos rasgos de originalidad con suficiente acopio de concepciones y prácticas propias; pero también enriquecido con el aporte de otras ideas y experiencias, reprocesadas y recreadas desde la perspectiva del mundo del trabajo.

Valoramos este sistema como una respuesta al reto apasionante de la tarea formativa y como una propuesta al desafío de perfeccionarla permanentemente.

Consideramos como un aporte original al Movimiento de los Trabajadores de América Latina-Caribe, la concepción y la aplicación de este sistema que, por

lo demás, aunque inacabado y perfectible, tiene vigencia, validez y actualidad. El desafío es mejorarlo en su aplicación. Tarea en que todos estamos comprometidos para hacerla realidad.

3. Componentes del sistema formativo

Integrado por los siguientes componentes descritos en su concepto con indicación de los caracteres más significativos de cada uno.

3.1. Concepción filosófica y científica

Ubica la formación en el marco de la cosmovisión del humanismo integral y a la luz de las diversas ciencias sociales que sustentan la formación:

- Como proceso dinámico, permanente, progresivo, dialogal, creativo y deliberado;
- Como quehacer en sus dimensiones: cultural, comunitario e histórico-social.

3.2. Fundamentación ética y doctrinaria

Ciertas verdades que, como postulados y principios, orientan, inspiran y animan el proceso de formación. Esta fundamentación deviene y está en consonancia con la concepción filosófica y científica.

3.3. Protagonistas del proceso formativo

De acuerdo con la concepción y fundamentación, los trabajadores como participantes son el factor fundamental del acto formativo. Además actúan quienes ayudan y facilitan ese quehacer: los formadores y animadores y los equipos de apoyo.

El trabajador es sujeto, actor y agente del proceso, en un papel activo. No es objeto, espectador y paciente, en un rol pasivo.

Esa concepción y papel de los actores del proceso formativo guardan relación con el componente metodológico del sistema.

3.4. Los objetivos de la formación

Son concebidos en tres dimensiones: pedagógico-andragógicos; estratégicos; y políticos.

- Pedagógico-andragógicos: modificaciones en los aprendizajes científicos, técnicos y éticos del sujeto para que al desarrollar cambios en su conducta, esté en condiciones de provocar innovaciones en su organización.
- Estratégicos: cambios en la organización del sujeto para desarrollar en ella, a su vez, modificaciones en su capacidad de acción.
- Políticos: transformaciones que la organización debe provocar en la realidad en que actúa.

Los objetivos responden a necesidades, expectativas y prioridades, tanto del sujeto de la formación, como de la organización; guardan relación con las condiciones de la realidad.

3.5. Los contenidos de la formación

Materias o temas, de carácter teórico, técnico y práctico que el trabajador necesita incorporar a su personalidad para perfeccionar y desarrollar sus facultades y potencialidades. Tienen dos grandes dimensiones:

- Son de índole abstracta. La formación debe satisfacer necesidades de aprendizaje en cuatro áreas: el saber conocer (informaciones y conocimientos); el saber hacer (métodos y técnicas); el saber ser (actitudes y comportamientos) y el saber convivir (conductas de relacionamiento).
- Tienen carácter concreto: temas y problemas requeridos en la lucha diaria, en la acción organizada. Se corresponden con la realidad, los procesos de cambio y las perspectivas históricas. A su vez, son de dos clases: permanentes y circunstanciales.

Tres ejes comprenden los contenidos permanentes en el sistema: la formación ideopolítica, humana y político-estratégica. Es obvia la interrelación entre objetivos y contenidos entre sí y de ambos con los protagonistas.

3.6. Los modos operacionales

Formas adoptadas para efectuar la formación. Son complementarios e interactúan. Se aplican cuatro mecanismos: autoformación sistematizada, eventos presenciales de diverso tipo, programas y estrategias de la modalidad abierta y a distancia.

Es necesario acentuar el accionar formativo con la aplicación del mecanismo de programas, en la perspectiva de recrear la operatividad de la formación integrando todas las modalidades.

3.7. Metodología de la formación

Conjunto que engloba tres aspectos: los procedimientos, las técnicas y las ayudas; unidad conceptual y operativa requerida para propiciar los aprendizajes.

Su núcleo medular es el método APC –activo, participativo, crítico-creativo-. Su alcance es promover y facilitar el ejercicio del protagonismo del participante como sujeto actor y agente en un papel activo para su aprendizaje.

Según ese núcleo del método, este sistema de formación cuestiona el esquema dual tradicional del maestro-alumno; educador-educando; el si “sabe”-no “sabe”; quién enseña y quién aprende. El aprendizaje se comparte, no se imparte.

El trabajo en los ERA –equipos de reflexión y acción- como modalidad formativa es el mecanismo más idóneo para efectivizar esta metodología; los ERA expresan la dinámica organización-acción-formación

La metodología está en relación íntima con los dos componentes antes indicados: objetivos y contenidos.

3.8. Estructuras de la formación

Conjunto de organismos, instituciones, órganos y cargos creados para realizar el trabajo formativo. Para la sistematicidad de la formación, hay dos tipos de estructuras que se coordinan, complementan y articulan:

- Organismos políticos insertos en la estructura interna de la organización, tales como departamentos, secretarías, comisiones, etc.
- Instituciones establecidas como parte de la organización pero que actúan con una relativa autonomía funcional, tales como escuelas, institutos, etc.

3.9. Recursos para la formación

Medios de tipo técnico, financiero e infraestructural requeridos para el funcionamiento de las estructuras, la realización de las actividades, la

provisión del instrumental técnico y elementos para facilitar la dedicación de los equipos humanos.

Igualmente se destaca la relación entre los componentes: estructura y recursos.

3.10. Evaluación del proceso formativo

Conjunto de actividades aplicadas para verificar el proceso y para medir los resultados del acto formativo. Su papel e importancia radica en garantizar la efectividad de la formación: mayor y mejor acción de las organizaciones; y el perfeccionamiento del propio sistema formativo.

3.11. Seguimiento del proceso formativo

Su concepción y aplicación se ubica en la dimensión de continuidad, acompañamiento y complementariedad de las actividades de aprendizaje. La formación como proceso permanente e inacabado, requiere de mecanismos y procedimientos destinados a apoyar, estimular y orientar la continuidad del sujeto en su proceso de aprendizaje.

Evaluación y seguimiento son concomitantes; comprenden y engloban todo el sistema.

El sistema de formación no es estático; tiene una fuerza que lo moviliza en función del logro de los objetivos de la organización. Esa dinámica está dada por la política y los planes de formación definidos por cada organización, a través de los cuales los elementos descritos tienen su razón de ser.

Este sistema debe contribuir a la definición de políticas y estrategias de formación para ser operadas en forma adecuada por medio de planes concretos.

Extracto del artículo "La Formación es un quehacer cultural de la clase trabajadora" – Efrén Delgado Vargas
Revista Diálogos UTAL N° 1 – Julio-Septiembre 2007

EDV/lm.
30.06.2010