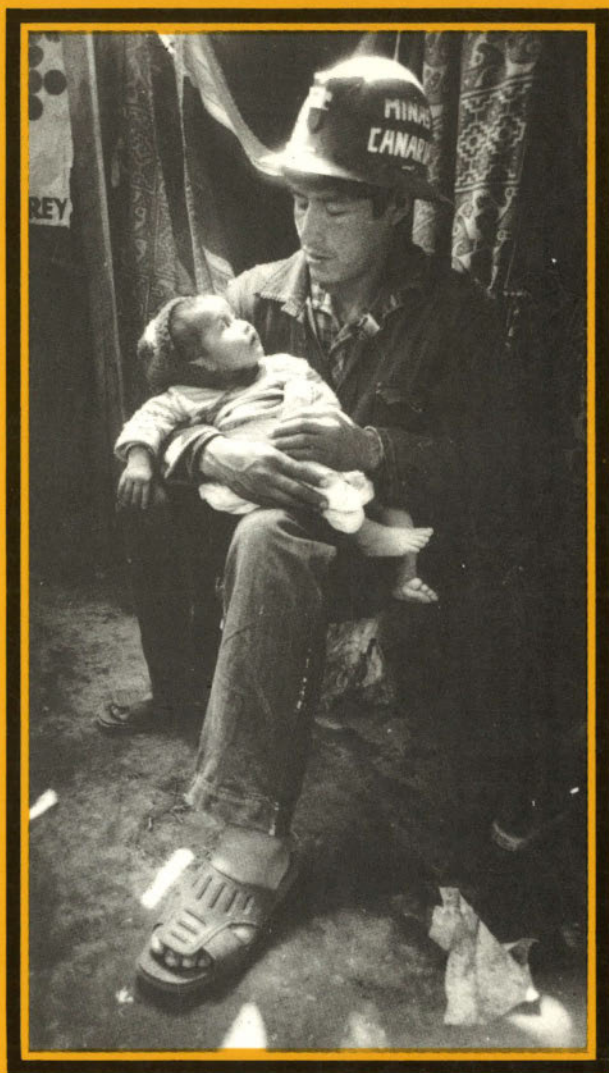


denis sulmont

marcel valcárcel

VETAS de FUTURO

Educación y cultura en las minas del Perú



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU
FONDO EDITORIAL 1993

Denis Sulmont Samain. Doctor en Sociología de la Universidad de París. Se desempeña como profesor principal del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es autor de varios estudios en el campo laboral, la historia del movimiento obrero y el sindicalismo en el Perú.

Marcel Valcárcel Carnero. Licenciado en Sociología de la Universidad de San Marcos y Master en Países en Desarrollo de la Universidad de Lovaina. Trabaja como profesor asociado del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha escrito varios ensayos sobre temas agrarios y mineros.

Ambos sociólogos han publicado recientemente el libro: *El camino de la educación técnica: Los otros profesionales.*

VETAS DE FUTURO

de FUTURO

Formación y cultura de las niñas del Perú

Escuela Secundaria
N.º 1001 "Vet. de Futuro"

Ciclo I, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980

INSTITUTO VETAS DE FUTURO - A. D. E. P. R. U.
FONDO DE INVESTIGACIONES



V E T A S **de** **F U T U R O**

Educación y cultura en las minas del Perú

Denis Sulmont
Marcel Valcárcel

Con la colaboración de Carlos Chuquimantari.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU
FONDO EDITORIAL 1993



Primera edición: marzo de 1993

Cubierta:

Fotografía: Ernesto Jiménez

Diseño: Tantum

Vetas de futuro

Copyright © por Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Av. Universitaria, cuadra 18 San Miguel. Lima, Perú. Telfs. 626390 y 622540 Anexo 220

Derechos reservados

ISBN 84 - 89309 - 60 - 4

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

Impreso en el Perú - Printed in Peru

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION:	
La educación desde el Perú profundo.....	13
CAPITULO 1.	
EL MUNDO MINERO.....	23
1.1. La industria minera	23
1.2. La fuerza laboral	27
1.3. De campesinos a mineros	35
1.4. Las familias mineras.....	41
1.5. Campamentos y masas aisladas.....	43
1.6. Empresa y vida cotidiana	49
1.7. Medios de comunicación	52
CAPITULO 2.	
LA FORMACION LABORAL.....	57
2.1. Componentes de la formación laboral	57
2.2. Calificaciones requeridas por el sector minero.....	62
a. Funciones técnicas y organizativas	63
b. Categorías de trabajadores	64
2.3. Formación de los obreros	67

2.4. Formación del personal técnico.....	70
a. El SENATI.....	71
b. El IST de Recuay	72
c. El TECSUP	75
2.5. Formación universitaria de los profesionales.....	78
2.6. Programas de capacitación de las empresas	86
2.7. Seguridad minera y capacitación en Huanzalá	88

CAPITULO 3.

LA EDUCACION ESCOLAR FISCALIZADA.....	93
3.1. Marco legal.....	93
3.2. Los Centros de Educación Fiscalizada.....	95
3.3. Los maestros	98
3.4. Los problemas de la educación escolar.....	99
3.5. Educación de adultos.....	102
3.6. La educación escolar en Huarón	104
3.7. Padres de familia y escolaridad en La Esperanza.....	110
3.8. El Colegio de Toquepala	115

CAPITULO 4.

MOVILIZACION SINDICAL Y REGIONAL POR LA EDUCACION.....	121
4.1. Conquista y defensa de beneficios educativos	121
4.2. Huanzalá: La lucha por el Colegio.....	125
4.3. Minas Canaria: «La Escuela Minera en Marcha».....	133
4.4. Pasco: La movilización regional	137
a. El Colegio Nacional Industrial	138
b. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.....	142

CAPITULO 5.

LA CAPACITACION SINDICAL.....	145
5.1. Antecedentes	145
5.2. De los participantes	149

5.3. De los contenidos.....	152
5.4. La marcha de los eventos	154
5.5. De las asesorías externas	156

CAPITULO 6.

HORIZONTES SOCIO-CULTURALES DE LAS FAMILIAS..... 161

6.1. Lo andino y lo moderno	161
a. Raíces indígenas serranas.....	162
b. Acceso a la educación y castellanización	167
c. Racionalidad andina.....	172
d. Emergencia del cholo.....	174
e. La otra modernidad	177
6.2. La vida minera: apertura y transición cultural	179
a. Desafíos del trabajo industrial minero.....	179
b. Herir a su propia madre.....	180
c. El orgullo de ser minero.....	185
d. La cultura chicha en las minas.....	186
e. El mundo juvenil	189
6.3. De padres a hijos: sueños y realidades.....	192
a. Identidad de clase	192
b. Quiero ser costeño	194
c. Horizonte de los padres: invertir en los hijos	197
d. Horizonte de los hijos: de mineros a profesionales....	200
e. Logros y frustraciones	203

CONCLUSIONES

A modo de resumen.....	205
A modo de recomendaciones.....	210

ANEXO 1:

CAMPAMENTOS Y CIUDADES MINERO-METALURGICAS ... 219

1. Mina Raúl	221
2. Huarón.....	222

3. Santa Luisa de Huanzalá.....	222
4. Toquepala	223
5. Ilo.....	224
6. La Oroya	225
7. Cerro de Pasco	226
8. La Esperanza: un barrio minero.....	229

ANEXO 2:

CENTROMIN-PERU	233
1. Hacia un sistema de televisión andino.....	235
2. El sistema de capacitación de CENTROMIN.....	244
3. Los servicios educativos de CENTROMIN.....	256

ANEXO 3:

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	267
--------------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	273
--------------------	-----

MAPAS:

- Centros Mineros y Metalúrgicos (Mapa regional)	21
- CENTROMIN - PERU. ZONA DE INFLUENCIA	236

Esta investigación formó parte del proyecto «Los factores socio-culturales en el Perú», auspiciado por el Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica y el Centro de Investigación para el Desarrollo Internacional de Canadá. A parte de la presente publicación, este proyecto ha dado como frutos los siguientes libros: **El Perú desde la Escuela**, de Gonzalo Portocarrero y Patricia Oliart; y **El problema de la coeducación en los colegios secundarios estatales de la ciudad de Lima**, de Violeta Sara Lafosse, Carmen Chira y Blanca Fernández.

INTRODUCCION

LA EDUCACION DESDE EL PERU PROFUNDO

El acceso a la educación constituye un profundo anhelo de las mayorías nacionales a lo largo y ancho de nuestro territorio. Madres y padres de familia se sacrifican y luchan para que sus hijos alcancen un mayor nivel de estudio, proyectando hacia ellos sus aspiraciones de cambio. Sucesivas generaciones perciben en la educación el medio para progresar, superar la discriminación social y alcanzar una ciudadanía en el país. En medio de la crisis que toca al propio sistema educativo, ese anhelo continúa siendo un poderoso factor de movilización individual y colectiva.

El «boom de la educación» de los años 50 y 60 y la Reforma Educativa de los 70 contribuyeron a transformar la sociedad peruana, desde las más apartadas regiones rurales hasta los principales centros urbanos. Alimentaron la migración del campo hacia la ciudad y la movilización social. En los 80, el quebranto de la economía y la discontinuidad política llevaron al sistema educativo a un deterioro que se prolonga hasta el presente, pero las expectativas puestas en él se mantienen altas.

La expansión de la educación ha estado y sigue asociada a las expectativas de desarrollo y modernización. Empresarios, políticos y élites industrializantes vieron en ella el medio de incrementar el capital humano disponible y propiciar la productividad del trabajo y las capacidades de los agentes económicos. La actual revolución técnico-científica pone al orden del día esta preocupación: cada vez más, los conocimientos y el saber hacer de las personas adquieren una importancia preponderante respecto a los demás factores productivos. Tanto la competitividad internacional como la transformación productiva que atiende a las necesidades nacionales exigen una expansión de las capacidades de aprendizaje e in-

novación, lo cual supone el impulso cuantitativo y cualitativo de la educación. Para todos los peruanos la gravedad de la situación actual plantea con mayor urgencia esta exigencia.

Entender el papel de la educación en la movilización y en las orientaciones socio-culturales de las últimas generaciones nos parece, pues, fundamental para comprender el proceso actual de la sociedad peruana y para pensar sus opciones hacia el futuro.

A pesar de ser mencionado en numerosos ensayos, el papel que la educación desempeña en los proyectos de vida de las familias populares resulta todavía poco investigado. Aparte de algunos valiosos trabajos en zonas rurales, los diagnósticos sobre la realidad educativa no se refieren a los grupos humanos partícipes en los diferentes niveles educativos en tanto actores sociales.

El presente estudio intenta contribuir a superar esta carencia. Busca evaluar el sentido que la educación adquiere para los sujetos sociales involucrados, particularmente las clases populares, y la manera cómo la lucha por la educación se inscribe en su proyecto de vida y en una estrategia colectiva de desarrollo. No pretende enfocar esta problemática en toda su magnitud, sino aportar a su reflexión a partir de una investigación concreta. Hemos elegido para ello un área social que forma parte del «Perú profundo»: el sector minero.

La minería conforma una de las actividades claves en la historia económica y social peruana. Su trascendencia radica en el papel estratégico que desempeña para el desarrollo industrial nacional, en su condición de productora de divisas, por su presencia en las zonas más apartadas del país, así como por su incidencia en los procesos regionales. De ella, depende directamente una población de medio millón de personas, entre trabajadores y familiares.

Los centros mineros son eslabones importantes en las transformaciones culturales del Perú. A lo largo de la cordillera, la presencia de la minería contribuye a acelerar los cambios en el ámbito rural andino e introduce a un conjunto de poblaciones al mundo de las relaciones de producción capitalistas. Asimismo abre a la modernidad urbana-costeña y a una dimensión nacional e internacional. El proceso educativo generado por

las necesidades, demandas e iniciativas de los actores sociales involucrados -los trabajadores y sus familias, las empresas, la administración estatal y los mismos integrantes del sistema escolar- repercute directamente en la apertura de oportunidades hacia nuevos horizontes, en particular para los jóvenes. Precisar este rol de la educación ha sido una de nuestras preocupaciones centrales.

No basta señalar los efectos del proceso educativo¹. Es necesario analizar cómo los propios actores sociales intervienen en su desarrollo y orientación. El estudio aborda el proceso educativo a partir de la lógica de los actores sociales, especialmente los que están ligados al mundo del trabajo, con la finalidad de contribuir al diseño de políticas educativas que tomen en cuenta dicha lógica. Consideramos necesario enmarcar los intereses particulares de los trabajadores y de las empresas en una perspectiva que permita, en alguna forma, dar cuerpo a un proyecto de desarrollo a nivel regional y nacional. ¿Es factible establecer consensos en torno a una educación efectiva y productiva con visión nacional, asociada a los valores del trabajo y de la democracia? ¿En qué medida las partes involucradas pueden contribuir a la forja de una cultura de alcance a la vez regional, nacional y universal, sin menoscabo de la diversidad?

Queremos subrayar la importancia de la compenetración del sistema educativo con el tejido social, económico y cultural de la comunidad. Esta perspectiva significa tomar en cuenta el papel de las entidades públicas y privadas, el municipio, los gremios y partidos políticos, precisando

1 Por proceso educativo entendemos las acciones destinadas al desarrollo de las facultades, actividades y aptitudes de las personas. Las acciones educativas, asumidas por diversos grupos e instituciones sociales, están dirigidas básicamente hacia las nuevas generaciones, pero abarcan también a las personas adultas en determinados aspectos de su desenvolvimiento ocupacional y social. La educación es una forma de socialización, pero se diferencia de ella en cuanto constituye un proceso sistemático regido por una estrategia en función de fines elaborados socialmente. De acuerdo a Fernando Fuenzalida: «La educación es una socialización secundaria, formalizada, concentrada, controlada y orientada a objetivos precisos. Se dirige, en etapas distintas, a la capacitación de cada individuo para la actividad eficaz en el ámbito total de interacción social, a su capacitación en el ejercicio de una actividad funcional específica, a su promoción como agente dinámico en la evolución del conjunto. La socialización atañe a la familia, el linaje, al grupo, a la étnia. La educación atañe al todo social». (Fuenzalida, 1991: 18).

las barreras y los puentes existentes entre la formación escolar y el potencial de iniciativa educativo-cultural de la población. El ambiente social de los asentamientos mineros nos parece propicio para investigar estas interrelaciones.

El proceso educativo no se agota con la preparación del niño y del adolescente, sino que se proyecta también hacia la formación de la persona adulta a lo largo de su vida. La enseñanza de adultos resulta importante en los centros mineros situados en regiones rurales donde subsiste una alta tasa de analfabetismo y un déficit escolar. Por otra parte, la aceleración de las innovaciones científicas y técnicas hace cada vez más imprescindible una dinámica de educación permanente de las personas involucradas en el trabajo.

Nuestro estudio aborda también la relación entre la práctica educativa y el problema cultural en el país². Consideramos que los asentamientos mineros representan un espacio privilegiado para entender el proceso de cholificación del cual surgió la personalidad popular actual del Perú. La incorporación al mundo industrial, la capacitación laboral, la organización y lucha sindical, el acceso de los hijos a mayores niveles de escolaridad, el ingreso a la era de la televisión han ido modificando profundamente el horizonte cultural de amplios contingentes de poblaciones rurales y provincianas de la Sierra, orientándolas hacia una modernidad urbana. En la actualidad, este horizonte cultural sigue presente, pero se ve alterado por el estrechamiento de oportunidades de movilidad social, la competencia y la violencia política que sacude el país. Estamos ante complejas turbulencias e incertidumbres culturales que plantean retos inéditos a la acción educativa.

2 Al hablar de cultura, nos referimos a las representaciones simbólicas mediante las cuales los grupos sociales, comunidades y naciones interpretan y dan sentido a las condiciones concretas de su existencia, a su quehacer creativo, a su historia y a su futuro. La cultura constituye una dimensión fundamental de la relación de los sujetos sociales con su propia realidad, consigo mismo y con los demás. Remite a los significados, valores y propósitos que forman parte de la conciencia subjetiva colectivamente compartida. No debe ser entendida de manera organicista, sino como un proceso dinámico — marcado por los conflictos, acomodados y consensos de la vida social— en el cual las diferentes colectividades humanas evalúan, seleccionan y renuevan los elementos del contexto cultural donde se sitúan.

La investigación se fundamenta, principalmente, en el estudio de cinco campamentos mineros, en los cuales hemos aplicado una serie de encuestas y efectuado una diversidad de entrevistas³. Los casos fueron elegidos tomando como base la gran y mediana minería, donde el proceso educativo se vincula más claramente con el ámbito laboral de la población trabajadora. En la gran minería, los dos casos seleccionados -**Cerro de Pasco** y **Toquepala**- son altamente explicativos del universo de las empresas de este sub-sector. En la mediana minería, investigamos tres casos que, si bien no pretenden ser representativos del conjunto de unidades existentes (alrededor de 40), ilustran diferentes tipos de situaciones relevantes: un campamento minero costeño **Mina Raúl** y dos campamentos serranos: **Huarón** y **Huanzalá**; este último elegido exprofesamente por su destacada participación en la lucha por la educación.

CASOS DE ASIENTOS MINEROS ELEGIDOS

Asiento Minero	Tipo*	Empresa	Ubicación (Dpto.)	No. de trabajadores (1985)
Mina Raúl	Med.	Cía. Pativilca	Lima	324
Huanzalá	Med.	Cía. Sta. Luisa	Huánuco	600
Huarón	Med.	Cía. Huarón	Pasco	1,205
Cerro de Pasco	Gran	CENTROMIN	Pasco	3,145
Toquepala	Gran	Southern P.C.C.	Tacna	2,282
Total				7,556

* Mediana Minería/Gran Minería.

Junto a los estudios puntuales de las unidades señaladas, abordamos el conjunto de la problemática educativa del **Departamento de Pasco** y de la **empresa minera estatal CENTROMINPERU** (uno de los ejes fundamentales de la minería nacional). Adicionalmente recogimos

3 Explicamos en el Anexo la metodología e instrumentos aplicados.

mos información sobre los servicios educativos de unas 25 pequeñas y medianas empresas mineras situadas básicamente en la Sierra central del país.

Paralelamente a los estudios de casos, examinamos algunas de las instituciones relacionadas con la formación técnica en el campo minero: dos **Institutos Superiores Tecnológicos** (el de Recuay -ex-Escuela de Minas- y el de Pasco), y dos **Universidades** que forman geólogos, ingenieros de minas y metalurgistas en provincias (la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Ancash y la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco). Asimismo, revisamos los planes y actividades de capacitación de organizaciones laborales nacionales, tales como la **Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú**, y la **Comunidad de Compensación Minera**.

Tratamos de enfocar el proceso educativo desde una perspectiva integral. Abarcamos la escolaridad formal, a partir del nivel inicial hasta el superior; los programas de Educación de Adultos; la capacitación laboral y las actividades de extensión educativa asumidas por las empresas y otras entidades especializadas; la formación gremial, proporcionada por los sindicatos y comunidades mineras; la educación informal desarrollada en el ámbito de la vida familiar, vecinal y el rol de los medios de comunicación.

A pesar de ser el nuestro un país minero, poco se conoce sobre el papel que cumple la educación en los campamentos mineros. Al indagar por los estudios y materiales existentes al respecto, encontramos unos pocos diagnósticos, informes y artículos con valiosa información empírica, aunque limitados a aspectos puntuales y alejados de una perspectiva analítica que permita entender la educación inmersa en la dinámica de los actores sociales⁴.

En este sentido, el trabajo realizado, lo consideramos de tipo ex-

4 Entre los trabajos más representativos, podemos mencionar el "Estudio integral de actividades y necesidades de capacitación de los recursos humanos en la minería peruana", auspiciado por la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo en 1975; y el "Análisis socio-económico del trabajador minero en el Perú: estudio de un caso" realizado por J. Abramovich en 1983.

ploratorio. Más que responder a hipótesis específicas, intenta construir una visión ordenada y de conjunto de los procesos socio-educativos en los cuales están involucrados la población y las empresas mineras.

El diseño de la investigación y el trabajo de campo se efectuaron en el transcurso de los años 1985-1987. El lector notará que entre estas fechas y la publicación final de los resultados, se abre un pequeño abismo de unos años⁵. Lamentablemente, la amplitud del material por analizar, la recarga de otros compromisos y diversos imponderables nos condujeron a este retraso involuntario. Asumimos autocríticamente el no haber logrado evitarlo. Persistimos, sin embargo, en esta publicación, convencidos que puede ser útil, no obstante los cambios ocurridos.

Hemos organizado el estudio en torno a seis capítulos que abarcan, respectivamente, los siguientes puntos: 1. las características de la actividad minera y de la población que trabaja y vive en torno a ella; 2. la formación laboral proporcionada por las empresas; 3. la educación escolarizada en los Centros de Educación Fiscalizada; 4. la movilización sindical y regional por la educación; 5. la capacitación sindical; y 6. los efectos de la educación sobre los cambios en la identidad cultural y los proyectos de los padres y de sus hijos. Un acápite final reúne nuestras conclusiones y sugerencias. Presentamos además dos Anexos: el primero sobre los campamentos mineros y ciudades metalúrgicas estudiadas; y el segundo sobre el programa de formación laboral, los servicios educativos y el sistema de televisión de CENTROMINPERU.

Agradecemos a las personas cuya contribución fue decisiva para la realización de este trabajo: a los encargados de las empresas que nos abrieron sus puertas; a los responsables de las oficinas de relaciones industriales, de los programas de capacitación, de los servicios educativos y

5 Los estudios de casos y una síntesis interpretativa de la investigación fueron entregados a nuestros principales informantes (directores y profesores de centros educativos, funcionarios de las empresas y sindicalistas) y discutidos con ellos en un Seminario realizado en el Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, los días 9 y 10 de octubre de 1987. Igualmente, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco, en diciembre de 1987, ante un auditorio de maestros y estudiantes, expusimos parte de los resultados alcanzados, en especial los ligados a la problemática educativa departamental.

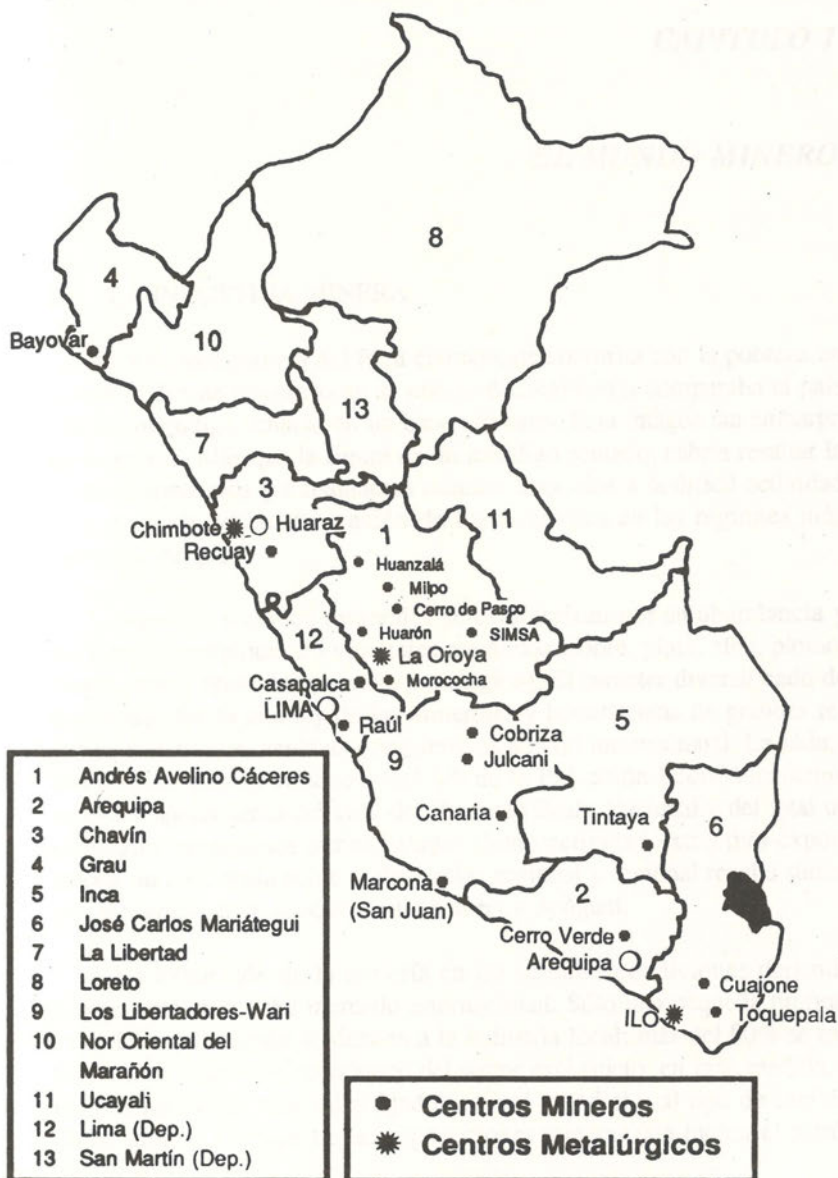
del trabajo social de esas empresas; a los directores, profesores y personal administrativo de los centros educativos; a los alumnos que hemos entrevistado; a los directivos y profesores de los Institutos Superiores Tecnológicos y de las Universidades en Pasco y en Ancash; a las autoridades educativas departamentales que nos atendieron; al equipo del Centro de Cultura Labor de Cerro de Pasco; a los dirigentes de los sindicatos y de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, así como de las Comunidades mineras y de la Comunidad de Compensación Minera.

Quisiéramos resaltar la valiosa colaboración de Alfredo Silva, Cristian Rivas y Máximo Paz Calle, quienes, junto con su experiencia sindical, nos aportaron su profundo conocimiento de la realidad minera. Asimismo, expresamos nuestra especial gratitud a Luis Pajuelo, profesor de la Facultad de Educación y autoridad de la Universidad Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco. No podemos dejar de agradecer también a Carlos Chuquimantari, sociólogo enraizado en el mundo minero-metalúrgico de La Oroya, que tuvo una participación activa en el trabajo de investigación en la zona central. Con estos amigos, compartimos lo mejor de nuestras preocupaciones y esperanzas.

Reconocemos, igualmente, a nuestros colegas y amigos, Isabel Yépez, Walter Twanama, Rosa Arciniega, Alicia Grandón, Manfred Pirner y Estela Ospino, quienes nos ayudaron en diversas etapas del trabajo. Y, finalmente, valoramos las opiniones y aportes del ingeniero Carlos Soldi así como de los sociólogos y antropólogos que revisaron nuestros borradores, Hernán Fernández, Julio Cotler, Juan Ansión y Carmen Rosa Balbi.

CENTROS MINEROS Y METALURGICOS

(Mapa Regional)



CAPITULO 1

EL MUNDO MINERO

1.1. LA INDUSTRIA MINERA

La riqueza minera del Perú ciertamente contrasta con la pobreza en la que se debate el grueso de su población. Raimondi comparaba el país con un «mendigo sentado en un banco de oro». Esta imagen sin embargo no es exacta. Más que la figura de un mendigo sentado, cabría resaltar la de los empresarios y trabajadores mineros abocados a la difícil actividad de extracción y transformación de los minerales en las regiones más apartadas del país.

Nuestros recursos minerales se caracterizan por su abundancia y variedad. Se explotan 25 minerales metálicos (cobre, plata, zinc, plomo, hierro, oro, y otros de alto valor estratégico). El carácter diversificado de la producción, la alta ley de los minerales y la existencia de grandes reservas constituyen ventajas comparativas a nivel internacional. La industria minera emplea alrededor del 2% de la Población Económicamente Activa y aporta cerca del 10% del Producto Bruto Nacional y del total de impuestos recaudados por el Estado. Como actividad extractivo-exportadora, su incidencia sobre el desarrollo nacional y regional resulta sumamente significativa, aunque contradictoria y desigual.

La expansión de la minería en las actuales condiciones depende fundamentalmente del mercado internacional. Sólo una pequeña proporción de la producción se destina a la industria local; más del 90% se exporta. El rendimiento económico del sector está sujeto, en gran medida, a los precios de los minerales fijados a nivel mundial y al tipo de cambio de las divisas. El valor de las exportaciones mineras (sin incluir el petró-

leo) se ubica alrededor del 45% del total de las exportaciones peruanas, cumpliendo éstas un rol clave como proveedoras de divisas al país.

A nivel nacional, el sector minero-metalúrgico genera importantes elaboraciones: obras de infraestructura, adquisición de maquinarias e insumos industriales, abastecimiento de productos agrícolas y contratación de servicios. También, los centros de explotación minera influyen en grado diverso sobre la dinámica regional. Introducen nuevos factores productivos (carretera, electricidad, etc.) así como nuevas relaciones de trabajo y fuentes de ingresos, contribuyendo a la expansión del mercado local y al acceso de parte de la población a ciertos elementos de la modernidad capitalista. Al mismo tiempo, no dejan de producir efectos sobre el equilibrio ecológico, socio-económico y cultural.

La industria minera-metalúrgica abarca básicamente cinco etapas: prospección y exploración; desarrollo y preparación; explotación o extracción de minerales (bajo dos formas: minas subterráneas y de tajo abierto); concentración; fundición y refinación. Requiere además de un conjunto de operaciones complementarias, entre las cuales cabe destacar: la producción y distribución de energía eléctrica; el traslado de concentrados de minerales y metales, así como su embarque en los puertos, mediante redes de ferrocarriles, carreteras e instalaciones portuarias; por último, la implementación, mantenimiento y reparación de equipos industriales, a cargo de terceros y/o de los talleres propios de las compañías mineras.

La repartición de la fuerza laboral de acuerdo a los principales ámbitos de trabajo es la siguiente:

TRABAJADORES MINEROS-METALURGICOS DISTRIBUCION SECTORIAL - 1983

	%
Minería subterránea	68.3
Tajo abierto	16.1
Plantas metalúrgicas	15.6
Total (N = 61,658)	100.0

Fuente: Ruiz y Ruiz, 1984.

En resumen, las distintas actividades asociadas a la industria minera están organizadas básicamente en torno a tres tipos de unidades operativas: los **centros mineros** propiamente dichos, dedicados a la explotación de un determinado yacimiento, es decir una mina o un conjunto de minas contiguas y, según los casos, una planta concentradora; b. los **centros metalúrgicos**, correspondientes a la fase de fundición y refinación; y c. las unidades de operación complementarias (centrales de energía, unidades de transporte, almacenamiento, administración, etc.).

Los centros mineros se localizan por lo general en zonas apartadas de nuestra serranía. Si bien existen minas al nivel del mar, la mayoría se encuentra en los Andes, a una altitud que supera los 3,500 metros. Las hay prácticamente en todos los departamentos del país. Las principales regiones mineras son: 1. La **región central** (Pasco, Junín, Lima, Huánuco, Huancavelica y Ayacucho), eje de la explotación de la minería desde la Colonia, dominada hoy día por la presencia de CENTROMINPERU; 2. La **región sur**, que comprende Tacna-Moquegua, centro de producción cuprífero de la Southern Peruvian Copper Corporation, y Arequipa, Cusco y Puno; 3. El **sur medio**, donde opera sobre todo la mina de Marcóna explotada por HIERROPERU; y 4. La **región norte**: Ancash, La Libertad y Cajamarca. Debe mencionarse también la presencia de la actividad minera en la Selva (mina de zinc en San Ignacio de Morococha, lavaderos de oro en la hoya amazónica, etc.).

Los centros metalúrgicos se ubican en La Oroya, Cajamarquilla (refinería de zinc de MINEROPERU, ubicada cerca de Vitarte), e Ilo (fundición de cobre de la Southern, y refinería de cobre de MINEROPERU).

En 1985, el número de empresas registradas por el Ministerio de Energía y Minas ascendía a 139 (5 en la gran minería, 42 en la mediana y 92 en la pequeña). Esta cifra no comprende a todas las razones sociales existentes en el sector.

La propiedad de las empresas mineras se reparte entre el Estado y capitales privados, extranjeros y locales. En la década del 70, el Estado desplazó una parte de los capitales extranjeros, llegando a controlar el 43% de la producción (Fitzgerald, 1981)¹. Las principales inversiones ex-

1 Debe mencionarse además la participación de las Comunidades Mineras, creadas a

tranjeros corresponden a corporaciones norteamericanas (Asarco, Marmon, Mark Rich) y japonesas (Mitsui). El capital privado local pertenece a un conjunto de grupos familiares; entre los que destacan Benavides de la Quintana, Hoschild, Baert-Montori, Arias Dávila, Gubbins, Letts, Mariátegui y Proaño.

Los empresarios están agremiados en la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo. Existe también una Sociedad Progreso de la Pequeña Minería, y una Asociación de Pequeños Mineros.

Las empresas se clasifican de acuerdo a su volumen de producción entre tres tipos: **Gran Minería, Mediana Minería y Pequeña Minería.** La gran minería agrupa a cinco empresas que aportan las dos terceras partes del valor de la producción minera del país: la Southern Peru Copper Corporation de capital norteamericano, las empresas estatales: CENTROMINPERU, HIERROPERU, MINEROPERU y la empresa mixta TINTAYA.

UNIDADES PRODUCTIVAS EN LA GRAN MINERÍA (1988):

Empresa	Unidades Productivas	Número de trabajadores
CENTROMINPERU	Cerro de Pasco, Casapalca, Morococha Morococha, San Cristóbal, Yauricocha (min. polimetálicos), Cobriza (cobre) La Oroya (Fundición y refinería)	17,000
SOUTHERN PERU COPPER CORP.	Toquepala, Cuajone (cobre) Ilo (Fundición, puerto)	6,000
HIERROPERU	Marcona (hierro)	3,500
MINEROPERU	Ilo y Cajamarquilla (refinerías) Cerro Verde (cobre), San Antonio de Poto (oro), Bayóvar (fosfato)	3,000
TINTAYA	Tintaya-Cusco (cobre)	1,200

partir de 1972. En 1989, el monto total de las acciones laborales ascendía aproximadamente al 10% del capital de las empresas.

La mediana minería aporta la tercera parte de la producción minera y de la fuerza laboral del sector (cerca de 20 mil). Comprende a un poco más de 40 empresas.

La pequeña minería abarca un número fluctuante de empresas chicas que operan de manera intermitente, de acuerdo a los precios de los minerales y su disponibilidad de capital y mano de obra. En la actualidad este sector se encuentra prácticamente paralizado².

Cabe subrayar la creciente utilización de sub-contratistas. Se trata de concesionarios individuales o pequeñas empresas encargados de una determinada obra o servicio. Algunos son simples «enganchadores» de mano de obra; otros realizan labores transitorias; pero otros asumen un trabajo permanente relacionado directamente a la explotación minera y de servicios (transporte, mantenimiento, limpieza, etc.)³.

1.2. LA FUERZA LABORAL

La fuerza laboral empleada directamente por las empresas de la gran, mediana y pequeña minería, comprende a 58 mil personas (PEA minera ocupada y registrada, 1985). Añadiendo a los trabajadores de con-

2 De acuerdo al presidente de la Sociedad Progreso de la Pequeña Minería, en los años 70 existían 400 empresas de pequeña minería, reduciéndose a 90, de las cuales sólo 40 estarían en actividad en 1989 (La República, Suplemento Minero, 11 de febrero de 1989). Una serie de pequeñas compañías no se registran en el MEN por haber desactivado su producción. Algunas funcionan de manera informal o clandestina.

3 Se estima que alrededor de 15,000 trabajadores laboran bajo esta modalidad, lo cual representa la cuarta parte de la fuerza laboral usada por las empresas principales. Estos trabajadores en su mayoría son empleados por períodos cortos, de modo que no alcanzan estabilidad laboral; con frecuencia no se les registra en planilla, ni se le paga beneficios sociales. Sus remuneraciones no alcanzan la mitad de las que otorgan las empresas principales (Sulmont, Quintanilla y Ospina, 1987). Un caso particular, no comprendido en los rubros anteriores, lo constituye la llamada minería artesanal, conformada por pequeños productores que laboran con una tecnología rudimentaria, por lo general de manera informal. Entre ellos, se encuentran los lavadores de oro de los ríos de la Selva, sobre todo en Madre de Dios, y los trabajadores que explotan en forma semi-clandestina las antiguas minas abandonadas, en particular las auríferas. El empleo en este tipo de minería ha venido aumentando en los últimos años y abarcaría entre 20 y 30 mil personas.

tratas y de la minería artesanal y semi-clandestina, llegamos a una cifra que bordea los 100 mil. Considerando que cada trabajador en promedio tiene una carga familiar de 4 personas, la población que depende del trabajo minero abarca aproximadamente a medio millón de personas.

FUERZA LABORAL EMPLEADA EN EL SECTOR MINERO-METALURGICO (1985)

Sector	No. de Empresas	No. de Trabajadores		
		Obreros	Empleados	Total
a. Gran Minería	5	22,119	9,523	31,642
b. Mediana Minería	42	14,402	3,997	18,399
c. Pequeña Minería	92	6,495	1,449	8,144
1. Total a + b + c	139	43,016	14,969	58,185
2. Sub-contratistas (Gran Minería) (Med. y peq. Min.)	196	s/d	s/d	13,785 (3,143) (10,642)
3. Minería artesanal (Lavaderos de oro) (Minas clandestinas)	s/d	s/d	s/d	30,000 (20,000) (10,000)

Fuentes para 1. y 2.: MEMP, Oficina de Investigación y Promoción Social; considera las empresas en actividad registradas en 1985; para 3.: estimaciones de INGEMMET.

La PEA minera comprende dos grandes grupos laborales: los **obrero**s y los **empleados**. Predominan claramente los primeros, quienes representan el 70% del total de los trabajadores permanentes en 1987.

PEA OCUPADA EN EL SUB-SECTOR MINERO 1980-87 (*)

	Obreros	(%)	Empleados	(%)	Total
1980	49,861	(77.9)	14,161	(22.1)	64,022
1981	44,147	(74.6)	15,031	(25.4)	59,178
1982	41,393	(72.9)	15,412	(27.1)	56,805
1983	41,946	(73.9)	14,834	(26.1)	56,780
1984	45,263	(75.2)	14,898	(24.8)	60,161
1985	43,216	(74.3)	14,969	(25.7)	58,185
1986	38,780	(72.6)	14,646	(27.4)	53,426
1987	37,224	(69.6)	16,230	(30.4)	53,454

(*) No incluye el subsector de hidrocarburos ni los trabajadores sub-contratados.

Fuente: MEM, Anuario de la Minería del Perú 1986-1987.

Los obreros están clasificados, en una serie de categorías en forma jerarquizada. La promoción de una categoría a otra depende de la experiencia y la especialización adquirida en el trabajo, de la antigüedad en la empresa y de la identificación con ella. Muchos obreros anhelan ascender a la categoría de empleado para liberarse del trabajo riesgoso y elevar su status social. Dicho anhelo incentiva sus esfuerzos para incrementar su nivel de educación.

Al interior del grupo obrero existe también una diferenciación entre los de subsuelo y los de superficie (tajo abierto, plantas y servicios). Los primeros enfrentan las condiciones más peligrosas y aspiran a cambiarse a un trabajo de superficie.

Entre los empleados se puede distinguir tres categorías: los **funcionarios**, que conforman el estrato superior de la jerarquía de las empresas (gerentes, superintendentes, cuadros administrativos y médicos, llamados también «staff»); el **personal técnico profesional** (ingenieros) y, de **mando medio** (supervisores) y de **servicios profesionales** (enfermeras, maestros y asistentes sociales); y el resto de los empleados, integrado por el personal **no profesional** y **subalterno**, dedicado sobre todo a labores administrativas y de servicios auxiliares.

Entre el personal técnico-profesional, desempeñan un papel fundamental los ingenieros de minas, geólogos y metalurgistas⁴.

Una característica de la fuerza laboral minera es la de ser casi exclusivamente masculina. De acuerdo a una costumbre ancestral, está prohibido que las mujeres entren en los socavones (se dice que «la mina es celosa»). El personal femenino es empleado en labores de servicios tales como administración, educación, asistencia social, salud y limpieza.

La edad promedio de los obreros estables, correspondiente a mediados de los años 70, se sitúa en los 30 años. Una década después, el promedio alcanzaba 36 años⁵. En términos generales, las empresas han incorporado un número reducido de nuevos trabajadores. Los obreros de contrata, por su parte, resultan más jóvenes que los estables.

Un rasgo relevante de la fuerza laboral minera es su alta sindicalización (95% de la PEA registrada del sector, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social). Existen cerca de 300 organizaciones reconocidas oficialmente en el sector, incluyendo 10 federaciones. A nivel nacional, la mayoría de los sindicatos está afiliada a la **Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)**, la cual constituye uno de los gremios sindicales más importantes del país. Las esposas de los trabajadores, por su parte, se organizan a través de los **Comités de Amas de Casa**. La relevancia del sindicalismo minero se puede apreciar en su capacidad organizativa, liderazgo y de movilización huelguística, que es mucho mayor que la de otros sectores laborales, no obstante el reducido porcentaje de la PEA del sector en el total nacional.

Otra instancia de organización presente en este sector productivo desde principios de los años 70 son las **Comunidades Mineras** que forman parte de un sistema de participación de los trabajadores en las em-

4 Estos profesionales están fundamentalmente en dos instituciones: el Capítulo de Minas del Colegio de Ingenieros del Perú, y el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú.

5 Para 1985-86, usamos como fuente de información la proporcionada por las empresas estudiadas por nosotros. Para 1974 recogemos los resultados de la encuesta realizada por la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (1975, Cuadro VI).

presas, junto a la **Comunidad de Compensación Minera (COCOMI)**, encargada de redistribuir una parte de las aportaciones entre las Comunidades. Los alcances de este sistema fueron recortados⁶. No obstante sus limitaciones, las comunidades y COCOMI brindaron diversos servicios a los trabajadores, tales como eventos de capacitación, estudio y prevención de las enfermedades ocupacionales, programas radiales y publicación de libros de cultura popular.

El trabajo minero y metalúrgico responde a la organización laboral propia de una actividad industrial, efectuándose en condiciones particularmente duras. El trabajador se encuentra sometido al ritmo colectivo e intenso de la producción moderna. Un aspecto de la organización laboral que incide marcadamente sobre la vida del trabajador y de la familia, lo constituye el sistema de turnos. En la mayoría de los centros mineros, la producción es continua, 24 horas al día, y 7 días a la semana, y el personal obrero tiene que rotar de acuerdo a tres turnos: el diurno, semi-diurno y nocturno.

Es lugar común señalar lo riesgoso del trabajo minero y la importancia de las medidas de seguridad que éste exige. Las labores más peligrosas corresponden a la minería subterránea, donde trabaja la mayoría de los obreros. El uso de máquinas perforadoras y neumáticas, la manipulación de explosivos, el enmaderamiento y sostenimiento de rocas, el relleno de los desmontes, el transporte de minerales y, en general, las diversas tareas realizadas al interior de los socavones, se efectúan en un ambiente de polvo y gases, y con amenaza constante de derrumbes. También en las operaciones de tajo abierto, existe el peligro de contaminación, y de desprendimiento de terrenos. En las plantas metalúrgicas, los trabajadores están expuestos al calor y al ruido constante y al riesgo de intoxicación por gases. El medio ambiente hostil, la elevada altura y el frío se suman a las dificultades propias del trabajo.

La minería registra una frecuencia de accidentes muy alta, en com-

6 En 1978 el gobierno eliminó la participación de los representantes de la Comunidad Minera en la Junta de Accionistas y transformó las acciones colectivas en acciones laborales de tipo individual. En 1991, todo el sistema fue cancelado. De las 90 Comunidades que llegaron a ser reconocidas oficialmente, a fines de los años 80 subsistían 50, reuniendo a unos 50,000 trabajadores (Espinoza, 1989).

paración con otros sectores⁷. Otro problema, lo constituye las enfermedades profesionales; la más común es la neumoconiosis, enfermedad irreversible y mortal provocada por los polvos de piedras⁸. Sus efectos son agravados por el «mal de altura» que afecta los sistemas respiratorio, neurológico y cardio-vascular (Arregui, León Velarde y Valcárcel, 1990). La Seguridad Minera implica una serie de medidas de prevención por parte de las empresas. Es uno de los aspectos prioritarios en los programas de capacitación del personal.

Las empresas estiman que los mineros son los trabajadores mejor pagados del país, con beneficios sociales y otras ventajas (vivienda, salud y educación) fuera del alcance de la mayoría nacional. Los sindicatos, en cambio, niegan esta apreciación, señalando las condiciones difíciles del trabajo minero, la falta de viviendas y servicios adecuados y la carestía del costo de vida en los campamentos. Veamos.

El mantenimiento de los obreros y de sus familiares depende fundamentalmente de tres componentes salariales: el salario básico, los pagos adicionales en dinero y las prestaciones o servicios⁹. A ello, hay que añadir la participación en las utilidades de la Comunidad Minera y otros ingresos familiares.

En 1986, el nivel del salario básico promedio de los obreros en la mediana y gran minería se situaba entre US \$ 2.9 y 5.5 diario (87 y 165 mensual)¹⁰. Los salarios en las empresas subcontratistas eran muy inferiores.

-
- 7 Se contabiliza cada año alrededor de 4,000 accidentes incapacitantes, de los cuales cerca del 3% son fatales. Ello implica la muerte en promedio de un trabajador minero cada cuatro días (Ruiz y Ruiz, 1984).
 - 8 El estudio de Ruíz calcula que el índice de prevalencia de neumoconiosis (porcentaje de trabajadores afectados sobre el total de casos examinados) es de 7.9% en el caso de la mediana minería (Ruíz y Ruíz, 1984: 18).
 - 9 Nos referimos al salario directo e indirecto asumido por las empresas. En el caso de las minas, el aporte estatal a la reproducción de la fuerza de trabajo resulta menor que en el caso de los trabajadores urbanos, ya que son las empresas las que asumen principalmente el mantenimiento de los centros educativos y otros servicios.
 - 10 Esta cifra corresponde al salario básico promedio ponderado de 48 empresas (36,173 trabajadores), estimado por ADEC-ATC. Se acerca a la información del MEM, y a los salarios promedios básicos vigentes en los centros mineros que estudiamos (agosto 1986):

**ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION TOTAL DEL
TRABAJADOR MINERO (Obrero) - 1985 (Cifras relativas)**

Rubro	Gran M.	Mediana M.	Pequeña M.	Total
Salario Básico	55	61	57	58
Vacaciones	5	6	8	6
Bonificaciones y asignaciones	33	24	23	29
Otros ingresos	7	9	12	7

Fuente: MEM, Anuario de la Minería en el Perú 1977-85, Lima, 1987. Elaboración: Area Minera de ADEC-ATC.

Además del salario básico, los obreros mineros reciben una serie de beneficios monetarios, de acuerdo a la política de cada empresa y los pactos colectivos vigentes. Los rubros que corresponden a estos beneficios son: a. las **gratificaciones** (por Fiestas Patrias, Navidad, 1o. de Mayo, etc.), b. las **bonificaciones** (por antigüedad, sobre-tiempo, trabajo nocturno, altura, trabajo de sub-suelo, gases tóxicos, etc.), y c. las **asignaciones** (familiar, por escolaridad, enfermedad y accidente de trabajo, licencias sindicales, etc.). Los ingresos que reciben los trabajadores mineros por concepto de aquellos beneficios varían según las empresas. En promedio representaban algo más del 40% del total de las remuneraciones.

Empresa	Jornal Básico (Intis)	Equivalentes en US \$*
CENTROMIN	76	5.4
HUARON	70	5.0
HUANZALA	68	4.9
RAUL	40	2.9
TOQUEPALA	75	5.4

*1 US \$ = 14. FUENTE: Estudios de casos.

nes de los obreros en 1985¹¹. Esta proporción resulta similar a la que se calcula para los obreros fabriles en Lima Metropolitana¹².

El tercer elemento lo constituyen los servicios y prestaciones a cargo del empleador: vivienda, atención médica y educación, fundamentalmente. La mayor parte de estas aportaciones corresponden a una obligación legal de las empresas, derivada del hecho que los centros de trabajo operan en lugares apartados. Representan un costo suplementario y, en cierta medida, una remuneración indirecta adicional para los trabajadores. Sin embargo, al igual que varios de los beneficios monetarios mencionados antes, dichas aportaciones son más «compensatorias» que «adicionales», dadas las condiciones de trabajo y de vida que imperan en los asentamientos mineros. Sólo rigen mientras existe la relación laboral. Cuando el trabajador es despedido o se jubila, pierde el derecho a usufructuarlas.

No se cuenta con una investigación sobre lo que representa el costo total de las prestaciones de vivienda y servicios de salud para las empresas¹³.

Nuestros estudios de caso indican que los gastos de la empresa relativos a los servicios educativos se sitúan en alrededor del 2% de los gastos totales de operación¹⁴.

11 En base a la información del Anuario publicado por el MEMP, ADEC-ATC calcula un promedio de 42% (ADEC-ATC, 1988: 11). Las cifras avanzadas por La Hoz en 1979 arrojan 47% para la gran minería y 60% para la mediana minería (Análisis Laboral, Mayo 1979). En el caso de la Southern, de acuerdo a la información proporcionada por la empresa, los beneficios complementarios (sobre-tiempo, gratificaciones, asignaciones y bonificaciones) constituyen el 49% del total de la remuneración monetaria en 1986.

12 Ver el cálculo realizado por Análisis Laboral, No. 131, mayo de 1988: 14-15.

13 Para sus aportaciones en vivienda, salud y educación, la Southern calcula un costo promedio equivalente al 80% de la remuneración monetaria total para los obreros, y 60% para los empleados (SPCC, Sueldos, salarios y condiciones de Trabajo. Toquepala-Cuajone-Ilo, Julio de 1986). Tenemos entendido que el cálculo toma en cuenta tanto las inversiones fijas (Construcción de las casas, hospitales o postas médicas y escuela) como los gastos corrientes (mantenimiento de los campamentos, pago de los profesores y personal de salud).

14 En Huarón, los sueldos de los profesores equivalen al 2.8% de la masa salarial, y los gastos de educación escolar en general al 1.7% de los gastos totales de operación de la mina. En Raúl, este último porcentaje se eleva a 2.3%.

La Sociedad Nacional de Minería evalúa que las prestaciones de vivienda, salud y educación asumidas por las empresas significan un ahorro de la cuarta parte de la canasta familiar básica. Si aceptamos este criterio, el saldo entre el salario promedio de un obrero minero y los gastos correspondientes a demás rubros de la canasta familiar resulta sin embargo negativo. Existe un déficit¹⁵. ¿En qué medida este déficit está compensado por otras fuentes de ingresos o, más bien obliga a las familias mineras a no atender algunas de sus necesidades básicas?

La participación de la Comunidad Minera, cuando la hay, es de escasa significación económica. Otra fuente, la conforman los productos agrícolas provenientes de las comunidades de origen y los ingresos obtenidos por otros trabajos remunerados y pequeños negocios realizados por algunos de los miembros de la familia. Estos aportes, en realidad, contribuyen hoy día poco al presupuesto de las familias mineras.

Cabe remarcar que éstas consideran su permanencia en la mina como algo transitorio e intentan invertir fuera de ella en una vivienda propia, un negocio, o en la educación de sus hijos. Una parte de los salarios son gastados en el pueblo natal, o en los centros urbanos donde la familia proyecta trasladarse en el futuro. No obstante que los ingresos no cubren la integridad de las necesidades básicas, los padres ahorran con este objetivo, asumiendo condiciones de vida precarias mientras residen en los campamentos mineros.

1.3. DE CAMPESINOS A MINEROS

Entre las características de la población minera, historiadores y antropólogos han relevado su procedencia campesina y su situación de

15 La Canasta Familiar mide el costo promedio de las necesidades básicas de una familia de seis miembros. ADEC-ATC (1988) evalúa que el ingreso salarial promedio de los obreros mineros cubre aproximadamente el 45% del monto de la Canasta Familiar calculado por el INE para Lima, sin incluir los rubros vivienda, salud y educación. Estimaciones anteriores muestran que la Canasta Familiar limeña se acerca a la de la mayoría de los centros mineros.

transición, así como la permanencia de los lazos con sus pueblos de origen.

En las primeras décadas del presente siglo, la población indígena se encontraba atada fundamentalmente al trabajo agrícola y a sus comunidades. Para reclutar mano de obra, las compañías mineras recurrieron al sistema de «enganche» (contrato basado en un adelanto en dinero), aprovechando de la necesidad de los campesinos de obtener ingresos monetarios. Esta modalidad de contrato laboral permitió compatibilizar, en cierta medida, el trabajo agrícola y minero. Si bien parte de los campesinos enganchados terminaron más dependientes del trabajo minero para subsistir, la mayoría de ellos mantuvo el vínculo con su tierra y comunidad, combinando los ciclos de labores agrícolas con el empleo temporal en las minas. Esta situación prevaleció hasta fines de la Segunda Guerra Mundial. Desde entonces, las principales compañías mineras modernizaron su organización productiva, empleando una mano de obra más calificada y estable (Dewind, 1977). A ello, se añadió el incremento de la oferta laboral, consecuencia del crecimiento poblacional y de la consiguiente disminución relativa de los recursos agropecuarios. Los mineros adquirieron más permanencia en los campamentos, se organizaron sindicalmente y presionaron para conseguir mejores condiciones de vida, en particular educación para sus hijos. Sus hogares echaron raíces en las minas¹⁶.

La población minera siguió sin embargo marcada por su origen campesino. Según la encuesta de la SNMP (1975), el 15% de los obreros de la mediana minería eran hijos de mineros y el 64% de agricultores o ganaderos. Además, un 34% se dedicaba a actividades agropecuarias antes de convertirse en mineros.

16 En una investigación sobre la Mina Julcani en Huancavelica, que cubre un período de 26 años (1952-1978), Bonilla y Salazar (1983) observan que los obreros cuentan con un pasado campesino reciente, su permanencia en la mina es irregular y los períodos de trabajo en ella son relativamente cortos (tres meses para el 86% de los casos, antes del primer retiro). Sin embargo, se registran importantes cambios a partir de los años 60: declinan la proporción de quienes declaran haber sido campesinos antes de ingresar a la mina y se auto-identifican como "indios", mientras que aumenta la de quienes se iniciaron como mineros y se consideran "mestizos". Correlativamente, la movilidad entre la mina y el terruño natal disminuye.

La información proporcionada por nuestros estudios de casos muestra también una alta proporción de obreros mineros hijos de agricultores o ganaderos, aunque menor que la señalada por la SNMP una década antes. En cambio, el porcentaje de obreros cuyos padres era mineros resulta mayor. Encontramos además que muchos obreros mineros de extracción campesina han pasado previamente por empleos no agrícolas¹⁷.

ORIGEN CAMPESINO Y MINERO DE LOS OBREROS EN ALGUNAS MINAS (%)

	Hijo de agricultor o ganadero	Hijo de minero	Dedicado a actividades agropecuarias antes de ser minero
Mina Raúl	45	20	36
Cerro de Pasco	37	33	22
Huarón	59	21	20
Toquepala	s/d	s/d	13

Fuentes: Mina Raúl: encuesta a obreros, set. 1985; Cerro de Pasco: encuesta a obreros del Campamento La Esperanza, agosto 1986; Huarón, encuesta de la SNMP, 1974; Toquepala: estudio de la Oficina General de Comunidades Laborales y Promoción Social del MEM, 1987-88.

La procedencia por departamentos puede observarse en el siguiente cuadro¹⁸:

- 17 En el caso de Toquepala, una proporción importante de los actuales obreros (23%) trabajó en las obras de construcción civil -apertura de carreteras, edificación de los campamentos, etc.- previas al inicio de la explotación de la mina. Muchos trabajadores de las empresas contratistas encargadas de estas obras pasaron a depender de la SPCC. Anteriormente, se habían desempañado como campesinos, artesanos y soldados (Bauch, 1986).
- 18 Apreciamos un significativo contingente de trabajadores migrantes provenientes de departamentos alejados, especialmente de Puno. En general, las empresas valoran a los

DEPARTAMENTOS DE ORIGEN DE LOS OBREROS MINEROS (%)

DPTO.	ASIENTOS MINEROS				
	PASCO	HUARON	RAUL	HUANZALA	TOQUEPALA
ANCASH	-	-	19	4	-
AREQUIPA	-	-	2	2	26
APURIMAC	-	-	9	-	-
AYACUCHO	-	-	19	-	-
CUSCO	-	-	-	10	4
HUANUCO	4	7	1	64	-
JUNIN	31	35	2	9	-
LA LIBERTAD	-	-	22	-	-
LIMA	3	3	18	-	-
MOQUEGUA	-	-	-	-	20
PASCO	51	42	-	-	-
PUNO	3	3	4	10	31
TACNA	-	-	-	-	12
OTROS	8	10	4	-	7
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuentes: Pasco: Servicio Social CENTROMIN, 1984; Huarón: Encuesta a alumnos, 1986; Raúl: Fichas del Servicio Social, 1985; Toquepala: Estadísticas SPCC, 1987.

La permanencia de los obreros varía según las zonas y empresas. En 1974, en la mediana minería cerca de la mitad contaba entre cuatro y diez años de residencia en el campamento donde trabajan. A falta de información global más reciente, los casos estudiados pueden servirnos de punto de referencia. Para los años 1986-1987, cerca del 60% de los obreros tenía por lo menos quince años de trabajo en Huarón, y 25 años en

obrerros de origen puneño por su resistencia y disciplina de trabajo. El caso de la Mina Raúl, ubicada al sur de Lima, un alto porcentaje de obreros provienen de la Libertad y Ancash, por haber laborado antes en la zona de Pativilca, en otra mina de propiedad de la misma empresa que, al cerrarla, los trasladó a la mina Raúl.

Toquepala. En CENTROMINPERU, el promedio de tiempo de servicio, en 1985, era de dieciséis años.

DISTRIBUCION DE LOS OBREROS SEGUN TIEMPO DE TRABAJO
EN HUARON, 1986 Y EN TOQUEPALA, 1977-1987 (%)

	HUARON 1986	TOQUEPALA	
		1977	1987
De 0 a 5 años	24	10	5
De 6 a 10 años	6	10	16
De 11 a 15 años	12	28	11
De 16 a 20 años	29	49	9
De 21 a 25 años	11	3	18
26 años y más	18	0	40
Sin respuesta	-	-	1
Total	100	100	100

Fuentes: Para Huarón: Padrón de obreros de la empresa, set. 1986; para Toquepala 1977: Archivo SPCC, Dpto. de Personal; para Toquepala 1987: Oficina General de Comunidades Laborales y PS., MEM, 1988: 52.

A excepción de la pequeña minería y de las contratatas, las empresas reúnen un núcleo relativamente estable y permanente de obreros, especialmente les exigen una calificación y/o experiencia. El nuevo régimen de estabilidad laboral vigente desde 1970 reforzó esa tendencia¹⁹. El tiempo que los obreros con raigambre campesina disponen para participar de las faenas agrícolas se limita, en la práctica, al período vacacional y a los permisos otorgados por algunas empresas.

19 El régimen de estabilidad laboral se flexibiliza a partir de 1978. Además, desde principios de los años 90, la crisis significa una expulsión de trabajadores, mediante despidos masivos o formas inducidas de renuncias.

El hecho de permanecer establemente en las minas no implica una ruptura con el lugar de origen. Siguen vigentes los lazos de parentesco, y la pertenencia a la Comunidad. En la Mina Raúl, por ejemplo, pese a que en promedio llevan cerca de veinte años radicando en el campamento, el 80% de los obreros serranos declara viajar entre una y tres veces al año a su tierra con motivo de «visitar a su familia». Es frecuente que los trabajadores aprovechen de los períodos de huelga para regresar a su pueblo, como lo observa Elisabeth Bauch, en el caso de la Southern (1985: 24).

En Cerro de Pasco, un 20% de los obreros mineros posee una parcela de tierra en su comunidad nativa (por lo general dos a tres hectáreas); la mayoría de ellos declaran trabajarla mediante el empleo de peones o «al partir»; son pocos los que la cultivan ellos mismos (4%); un 17% las tienen abandonadas²⁰. Los ingresos provenientes de dichas parcelas son muy reducidos.

Más que recibir ingresos de su comunidad, los mineros aportan a ella parte de su remuneración. Algunos invierten en mejorar la vivienda o ampliar la parcela que allí poseen. Otros contribuyen también al financiamiento de obras comunales, la escuela, los gastos de las fiestas, etc., manteniendo de este modo los lazos de reciprocidad con sus paisanos. Con ello, incrementan también su prestigio social en el pueblo natal²¹. En la Mina Raúl, encontramos un grupo de trabajadores que, mediante un descuento mensual de sus salarios -efectuado por la empresa a su solicitud- envían una suma de dinero para financiar una escuela en su pueblo natal en Ancash. Algo similar hallamos en Toquepala, donde un grupo de trabajadores organizan actividades culturales con la finalidad de equipar una escuela en un poblado del Departamento de Apurímac.

20 Resultados de la encuesta del Taller de Economía de la Universidad Católica sobre la estructura del ingreso familiar del trabajador en la ciudad de Cerro de Pasco (TECO, 1985: 40).

21 En su estudio sobre los migrantes de las comunidades campesinas del valle del Mantaro que trabajan en La Oroya, el antropólogo inglés Julian Laite observa que los empleados, por su mayor nivel de ingreso, efectúan más negocios e inversiones que los obreros en dichas comunidades. Nueve empleados sobre diez poseen una casa en su pueblo; para los obreros la proporción es de uno sobre dos. Algunos empleados tienen dos casas, una en su pueblo, otra en Jauja, Huancayo o Lima; la de la ciudad sirve para la educación de los hijos, y la del campo para mantener el contacto con la Comunidad (Laite, 1981: 137).

1.4. LAS FAMILIAS MINERAS

Como lo hemos indicado, evaluamos que medio millón de personas viven alrededor de la industria minera. La unidad familiar constituye la base fundamental de la organización de esta población. Trataremos a continuación de resumir sus características básicas, tomando como referencia la información proveniente de nuestros estudios de caso.

En primer lugar, debemos señalar que el 80% de los trabajadores son casados (porcentaje significativamente mayor al que halló a mediados de los setenta la encuesta de la SNMP); dicho porcentaje alcanza el 90%, si agregamos a los convivientes.

ESTADO CIVIL DE LOS OBREROS MINEROS (%)

	Mediana Mina C. de					
	Minería 1974	Raúl 1985	Pasco 1983	Huarón 1986	Huanzalá 1986	Toquepala 1987
Solteros	15.0	2	20.5	12	1	3.2
Casados	69.6	93	60.4	86	77	94.4
Convivientes	13.9	4	17.4	2	22	0.3
Divorciados y viudos	1.5	1	1.7	-	-	1.8
S/d	-	-	-	-	-	0.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuentes: Mediana Minería: SNMP, 1975; Mina Raúl, Huarón y Huanzalá: Oficinas de Servicio Social de las empresas; Cerro de Pasco: Censo de vivienda, CMP, 1983; Toquepala: MEM, Oficina de Comunidades Laborales y Promoción Social, 1988.

Los obreros, en promedio, tienen entre cuatro y cinco hijos. En el caso de los empleados y del personal de staff, el número es menor: tres y dos, respectivamente. El alto índice de nacimientos en el caso de los obreros, constituye motivo de preocupación por parte de las empresas.

**PROMEDIO DE HIJOS Y PORCENTAJE EN EDAD
ESCOLAR EN TRES MINAS**

	Promedio de hijos	% de hijos en edad escolar (6-14 años)
Mina Raúl (1985)	4.7	43
Unidad Centromín en Cerro de Pasco (1983)	4.2	30
Huanzalá (1986)	5.0	51

Fuentes: Oficinas de Servicio Social de las empresas.

La estructura de edad de los hijos es variable, según los asentamientos mineros. Distinguimos en ella tres grupos: los hijos menores, de 0 a 5 años; los jóvenes en edad escolar, de 6 a 14 años; y los hijos mayores, de 15 y más años. El primer grupo representa aproximadamente la cuarta parte del total; al segundo grupo -el que más incide sobre el sistema escolar en los campamentos- comprende entre 30 y 50%. Esta estructura de edad supone una alta proporción de población económicamente dependiente y una fuerte presión sobre los servicios educativos que deben brindar las empresas. Puede decirse que dichos servicios han de cubrir una población de cerca de 100,000 jóvenes²².

El cuadro siguiente nos permite comparar el grado de instrucción de los padres de familia.

Se observa importantes diferencias según el tipo de campamentos. Por ejemplo, el nivel de escolaridad de los obreros de Cerro de Pasco y Toquepala -asentamiento más urbanizado en el primer caso, y más moderno en el segundo-, es superior a los de Huarón, Huanzalá y Raúl. En términos generales, podemos distinguir, entre los obreros, dos estratos educativos, de similar proporción: por un lado los que sólo han alcanzado

22 Contamos solamente a los hijos de los trabajadores que conforman la PEA ocupada, empleada de manera estable por las empresas de la mediana y pequeña minería, sin considerar a los hijos de los trabajadores de contrata y de la minería artesanal.

primaria y por otro los que cuentan con estudios secundarios; en ambos grupos la repartición entre quienes completaron su nivel de estudios y quienes no lo hicieron es también pareja. Las esposas, por su parte, disponen de un nivel de instrucción claramente inferior. Es importante relevar este hecho, en la medida que sobre ellas descansa, en la práctica, el seguimiento de los estudios de sus hijos. Los programas de adultos y los cursos organizados por el Servicio Social de la empresa contribuyen, parcialmente a revertir esta situación.

GRADO DE INSTRUCCION DEL PADRE (OBRERO) Y ESPOSA
1985-1987
(Cifras relativas)

	C. de P.		HUARON		HUANZALA		RAUL		TOQUEPALA	
	OBR.	ESP.	OBR.	ESP.	OBR.	ESP.	OBR.	ESP.	OBR.	ESP.
Analfabetos	-	12	1		2	10	11	28	1	4
Prim. incompleta	15	31	34		33	41	33	41	26	39
Prim. completa	22	18	28		39	23	39	15	35	23
Sec. incompleta	26	17	18		18	14	13	8	17	19
Sec. completa	24	14	18		6	8	4	8	20	11
Otro y S/R	13	8	1		2	4	-	-	2	4
Total	100	100	100		100	100	100	100	100	100

Fuentes: C de P. : Encuesta 1986; Huanzalá: Encuesta 1986; Toquepala: Estadísticas de la empresa SPCC, 1987; Mina Raúl: Estadísticas de la empresa, 1985; Huarón: Padrón de Obreros, 1986.

1.5. CAMPAMENTOS Y MASAS AISLADAS²³

La explotación minera se realiza por lo general en zonas inhóspitas y alejadas de los hogares de origen de los trabajadores. La apertura de un

23 Ver en el Anexo 1 una descripción de los 5 campamentos estudiados, de las ciudades de Ilo, La Oroya y Cerro de Pasco, así como del barrio La Esperanza en esta última ciudad.

centro minero en esos lugares implica la constitución no sólo de un complejo industrial sino también de una infraestructura básica para la vida cotidiana.

Al iniciarse las obras de acondicionamiento de la mina, los trabajadores viven provisionalmente separados de su familia. Pero cuando la explotación minera se regulariza, resulta necesaria la residencia del núcleo familiar y en consecuencia la atención al problema de la vivienda, salud, educación escolar de los hijos y recreación, entre otros servicios básicos. De allí surge un problema que atañe a las empresas, el Estado, y obviamente a los propios trabajadores.

La construcción de un conjunto habitacional y la prestación de servicios básicos para la población significa un costo para las empresas y se convierte en una dimensión conflictiva de las relaciones entre capital y trabajo. Dadas sus importantes implicancias sociales, este problema es objeto de una regulación por parte del Estado. Involucra además la acción sindical, la cual interviene en la aplicación de los dispositivos legales vigentes, y en pos de mayores y mejores prestaciones, mediante pactos y convenios colectivos.

Desde fines del siglo pasado, encontramos varias iniciativas tendientes a regular legalmente las condiciones de vida de los trabajadores que laboran en lugares alejados²⁴. La primera Ley que especifica las obligaciones de las empresas fue promulgada el 27 de diciembre de 1918 (Ley No. 3019)²⁵.

La Ley General de Minería (DL. No. 109), promulgada en 1980, estipula, en su artículo 323:

-
- 24 Mencionemos, por ejemplo, la propuesta de Enrique Meiggs para los ferrocarrileros, en 1895. El Código de Minería de 1900, contiene algunas disposiciones específicas relativas a los campamentos mineros.
- 25 El artículo primero de dicha Ley, vigente hasta hoy día, estipula: "En todo establecimiento industrial que ocupe cincuenta obreros y que diste más de un kilómetro de la población más cercana, es obligación de la empresa: a. construir campamentos para proveer gratuitamente de habitaciones higiénicas a los operarios y sus familiares, en forma tal que cada operario disponga, cuando menos, de un habitación con diez metros cuadrados de superficie, que se aumentará proporcionalmente al número de miembros

«Los titulares de actividades mineras están obligados a proporcionar a sus trabajadores que laboren en las zonas alejadas de las poblaciones y a los familiares de estos:

- a. Viviendas adecuadas;
- b. Escuelas y su funcionamiento;
- c. Instalaciones adecuadas para la recreación;
- d. Servicios de asistencia social; y
- e. Asistencia médica y hospitalaria gratuita, en la medida que estas prestaciones no sean cubiertas por las entidades del IPSS.

Tendrán derecho a estos beneficios los familiares y dependientes de los trabajadores que señale el reglamento, siempre que éstos dependan económicamente de ellos, residen en el centro de trabajo y se encuentren debidamente censados por el empleador».

El concepto de «zonas alejadas» está definido por el reglamento de la Ley General de Minería como aquellas que se encuentran a más de veinte kilómetros de distancia y más de treinta minutos de recorrido en vehículo a velocidad normal o segura, de la población más próxima. Dicho reglamento especifica las características que deben tener las viviendas (número de cuartos, disponibilidad de agua, luz, calefacción, etc.), así como las modalidades de asignación. Señala plazos para la devolución de la vivienda cuando termina la relación laboral. Asimismo, prevee el planeamiento de las áreas destinadas a las instalaciones tales como: hospitales, correos, mercados, escuelas, cines, clubes y campos deportivos.

No todas las normas señaladas son igualmente cumplidas por las empresas. Uno de los problemas más grave, lo constituye el déficit de viviendas, que en promedio representa más de la tercera parte de las necesidades habitacionales. Este déficit se traduce en situaciones de hacinamiento y promiscuidad que repercuten sobre la vida familiar y la educación de los hijos. A ello se suma la calidad de las construcciones, cuyo

de su familia; b. sostener a su costo, una escuela de instrucción primaria gratuita y obligatoria para los hijos de sus operarios, y en la que funcionará una sección nocturna para los obreros analfabetos; y c. poseer un botiquín para atender a la primera curación de los operarios accidentados o enfermos”.

diseño y tipo de materiales no siempre aseguran una adecuada protección contra las inclemencias del tiempo ni garantizan la privacidad de cada familia; tampoco respetan sus tradiciones y costumbres²⁶.

El campamento constituye el asentamiento humano minero más típico. En su sentido original, un campamento designa un lugar residencial ubicado en una zona despoblada, destinado a albergar personas en tránsito que se congregan para una actividad de carácter provisional. Los campamentos mineros se asemejan a esta definición, aunque la mayoría de ellos se convierten en complejos habitacionales de carácter más permanente²⁷.

La población que reside en los campamentos mineros no solamente se encuentra aislada geográficamente, sino que vive en ámbitos sociales segregados, conformando lo que algunos sociólogos califican de «masa aislada»²⁸. Tal situación está marcada además por una estrecha superposición entre mundo del hogar y mundo laboral.

En torno a cada centro de operación, los campamentos están diferenciados y jeraquizados de acuerdo a las categorías laborales: uno para los mineros, otro para los funcionarios y profesionales de mayor rango; los demás empleados se reparten entre el primero y el segundo, aunque

26 Por ejemplo, la nueva ciudad de San Juan Pampa de Cerro de Pasco, edificada por la Cerro de Pasco Corporation para reubicar la población afectada por el avance del tajo abierto ha sido diseñada de acuerdo al modelo de un campamento norteamericano; las casas, construidas con paredes ligeras de ladrillos, carecen de calefacción y se deterioran rápidamente; su concepción no recoge la experiencia de los pueblos de la región y choca con la tradición cultural de la población. En contraste con este caso, cabe mencionar el caso excepcional de la empresa minera de Buenaventura que, para sus minas en Huancavelica, ha diseñado sus campamentos de acuerdo con el modelo de los pueblos rurales de la región.

27 Una mina, por naturaleza, constituye un recurso agotable. Su duración varía según la importancia de las reservas comprobadas y la intensidad de su explotación. Las principales inversiones apuntan por lo general a un largo período de operación (entre 20 y 50 años). La permanencia de las empresas mineras depende además de la exploración de nuevos yacimientos, mejora de la tecnología y diversificación de la producción.

28 Este concepto ha sido desarrollado por Kerr y Siegel (1954) en un estudio sobre la propensión a la huelga de las poblaciones obreras que viven en una situación de segregación social, como es el caso de los mineros, petroleros y trabajadores de puertos. Lo usa también el estudio de T. Di Tella, L. Brams, J. D. Reynaud y Alain Touraine

también en algunos casos cuentan con el suyo propio. Los trabajadores de contrata viven en precarios barrios marginales.

Los campamentos obreros con frecuencia no son más que hileras de casas-habitaciones estrechas, techados de calaminas, sin calefacción y con servicios comunes -pileta de agua, lavaderos, tendales, servicios higiénicos- ubicados fuera de la vivienda. Los campamentos de empleados disponen de mejores condiciones: viviendas, con servicios propios. Los funcionarios, por su parte, residen en casas individuales, ubicadas en zonas exclusivas, a menor altitud, más cálidas y con vegetación, por ende más agradables. La planeación urbanística de los campamentos obedece a la organización clasista del trabajo y a la existencia de estratos bien definidos. La diferenciación tiende a polarizarse entre quienes ordenan y quienes ejecutan. La estratificación social entre campamentos coincide a menudo con una repartición altitudinal: los campamentos obreros se ubican comúnmente más cerca de la mina, en los niveles más altos, mientras que los funcionarios viven en zonas más alejadas y bajas²⁹. Tal estratificación se expresa en todos los campos de la vida cotidiana: por ejemplo, en la existencia de diversos tipos de comedores, clubes y zonas recreacionales. Los mismos sindicatos se hallan generalmente divididos entre obreros y empleados, aunque, por cierto, la acción sindical tiende a erradicar algunas de las diferencias.

Al lado de los campamentos, cabe recordar la presencia de las «barriadas mineras», donde, además de los obreros de contrata, viven los pequeños comerciantes y otros trabajadores independientes que conforman los llamados «particulares».

Una mención a parte merece el caso de las ciudades mineras y metalúrgicas, tales como **Cerro de Pasco, La Oroya e Ilo**. Las denominamos ciudades por la importancia de su población, el rol político-adminis-

(1966), que analiza la conciencia obrera en una mina y un centro metalúrgico (Huachipato y Lota) en Chile.

29 En el caso de la mina Huarón, esta repartición es particularmente nítida y se grafica además en un hecho anecdótico: en la entrada a este complejo minero, la empresa ha acondicionado un centro recreativo con tres piscinas de aguas termales, ubicadas en niveles distintos: arriba para los funcionarios, en el intermedio para los empleados y abajo para los obreros. La misma agua corre de la piscina superior a la inferior.

trativo que desempeñan (la primera es capital del Departamento, y las otras capitales de provincia), y por su mayor diversificación económica y social. Sin embargo, su actividad económica depende fundamentalmente de la industria minera y su vida social está dominada por la presencia de una empresa: CENTROMINPERU en Cerro de Pasco y La Oroya; la Southern Peru Copper Corporation y MINEROPERU, en Ilo. Se trata en gran medida de «ciudades-empresas». En cada una de ellas, los campamentos asignados a los trabajadores mineros y metalúrgicos se entremezclan con los barrios donde residen el resto de la población, conformando un tejido urbano complejo.

El cuadro siguiente muestra que la población que depende de las compañías mineras alcanza un tercio de la población total de Cerro de Pasco, y más del 40% de la de Ilo. En el caso de La Oroya, el número de personas dependientes de CENTROMIN resulta casi igual al total de la población censada en la ciudad.

ESTRUCTURA DE LA POBLACION EN LAS CIUDADES MINERO-METALURGICAS (1981/85)

	Población Total (*)	No. de Trab. Minero-Met.	Población Minera-Met.
Cerro de Pasco	62,231	3,145 (**)	20,142 (**)
La Oroya	38,700	6,349 (**)	38,094 (**)
Ilo	35,541	2,800 (***)	15,400 (***)
Total	136,472	12,294	73,636

Fuentes: (*) Censo Nacional de Vivienda, 1981 (en el caso de Ilo, la población total ha sido sub-evaluada); (**) CMP, SIP y Censo de vivienda, 1983 (parte la población dependiente de CMP reside en lugares aldeanos de La Oroya; (***) SPCC y MINEROPERU, 1985 (2,000 trabajadores y 11,339 pobladores corresponden a la SPCC; 800 trabajadores y 4,061 pobladores a MINEROPERU; no están incluidos los trabajadores de contra-
ta).

1.6 EMPRESA Y VIDA COTIDIANA

Tanto en los campamentos como en las ciudades-empresas, las condiciones de vida están marcadas por la coincidencia entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia. Esta característica tiene implicancias fundamentales sobre la dinámica social en los centros mineros.

Como vimos, la superposición entre el ámbito laboral y residencial se expresa en una fuerte ingerencia de las relaciones de producción en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Desde la vivienda, la salud y la educación de los hijos, hasta los medios de comunicación, el deporte y las fiestas, no hay aspectos de la actividad familiar y social que no estén atravesados de una u otra manera por la interacción entre el capital y el trabajo.

La empresa constituye un poder local. Este poder se expresa no sólo a nivel económico, sino también en el terreno de la administración del orden interno del campamento. Se ejerce mediante un control estricto sobre el tránsito de las personas y, en general, sobre todas las actividades realizadas dentro del asentamiento minero. Para ello, cada empresa cuenta con un sistema de seguridad propio y coordina con las fuerzas policiales. Este tipo de control se ha acentuado y militarizado en los últimos años, debido a la amenaza de las acciones terroristas y a la vigencia del Estado de Emergencia que alcanza muy particularmente a las zonas mineras, sobre todo en la Sierra central. Cabe agregar que si bien los campamentos están adscritos formalmente a las autoridades políticas de su respectivo distrito, provincia y región, en la práctica es el poder empresarial el que prevalece en ellos.

Entre las diversas modalidades de influencia de las compañías sobre la vida en los campamentos, cabe mencionar los Servicios de Asistencia Social a cargo de un personal femenino especializado, dependiente de la Oficina de Relaciones Industriales. Estos servicios tienen como objetivo fomentar la armonía entre la empresa y la población trabajadora, mediante la promoción del bienestar. Combinan la atención individualizada a problemas personales y familiares de tipo extra-laboral (vivienda, salud, atención educativa de los hijos, seguridad social, etc.), con labores de promoción dirigidas hacia la colectividad, sobre todo mujeres y jóvenes. Gran parte del trabajo social consiste en orientar y apoyar a

las mujeres en su papel de amas de casa. Para ello, las encargadas realizan visitas domiciliarias y organizan clubes de madres, talleres de adiestramiento en tareas domésticas y manualidades, charlas sobre nutrición, salud, higiene y control de natalidad³⁰. Dicho personal se encuentra en tensión entre las exigencias de la población trabajadora y las de las empresas y su intervención es frecuentemente percibida con cierto recelo por los sindicatos³¹.

Los sindicatos intervienen también como protagonistas no sólo de las relaciones laborales, sino también del conjunto de la vida trama en los campamentos. En todos los casos analizados, hemos podido apreciar como los dirigentes sindicales tienen un fuerte ascendente sobre la población trabajadora y conforman un cierto poder local. Intervienen en la asignación de las viviendas, en los problemas de atención de salud, en la creación y desarrollo de los servicios educativos, y en las actividades recreativas.

Otro rasgo resaltante de la cotidianidad minera es el referido a la organización clasista del espacio. Esta resulta mucho más visible que en las ciudades. En los campamentos obreros, las familias comparten similares condiciones de vida y problemas, se enfrentan a las mismas autoridades, tanto en el trabajo como fuera de él. No pueden dejar de visualizar, de manera inmediata, lo que les diferencia del modo de vida de los funcionarios. Perciben además, frente a éstos, una distancia de tipo étnico-cultural³². Es así como se refuerza entre los trabajadores, sus esposas e

30 Por ejemplo, el Centro de Capacitación Familiar de Toquepala cuenta con un local en donde diariamente se dictan cursos de tejido, etc. Participan en ellos alrededor de 500 mujeres. Además, el Centro brinda cursos denominados de "capacitación social". Los temas elegidos se circunscriben a la relación padres-hijos, la disciplina familiar y los problemas de la adolescencia. La particularidad estriba en que son las mismas esposas de los trabajadores las instructoras. Adicionalmente, las asistentes sociales ofrecen charlas sobre temas ligados a la alimentación, la salud y el cuidado de los niños.

31 La Oficina de Servicio Social de CENTROMIN llevó a cabo un programa de promoción vecinal, con la finalidad de implicar a la población en el apoyo a determinadas obras o servicios. Esta iniciativa fue criticada por los sindicatos, aduciendo que es responsabilidad de la empresa asumir directamente el acondicionamiento material y social de los campamentos.

32 El estudio de Roelfien Haak sobre los ingenieros mineros señala los conflictos que los enfrentan al personal obrero. Se registran numerosos casos de paros y huelgas obreras demandando el despido o traslado de alguno de ellos (Haak, 1971: 40).

hijos, un sentimiento de pertenencia a una comunidad. Este tipo de identidad obrera-minera se exagera en los momentos de las luchas sindicales, tales como huelgas y marchas de sacrificio. Dicha identidad se expresa a su vez en las actividades locales, deportivas y festivas.

Las condiciones particularmente duras de trabajo y de vida que enfrenta la población obrera, añadida al aislamiento geográfico de los campamentos y la situación de diaria confrontación clasista y cultural a la cual nos hemos referido, contribuyen a la acumulación de tensiones sociales. Como lo han subrayado varios analistas (Bourricaud, 1967; Dewind, 1977; Kruijt y Velinga, 1981) tal ambiente explica las frecuentes confrontaciones espontáneas y estallidos violentos que ocurren en los campamentos mineros.

En medio de este contexto, merece ubicarse el papel de quienes ocupan un puesto de supervisión o una labor profesional que los coloca en contacto inmediato con los obreros y sus familias, como es el caso de los profesores de las escuelas y colegios. Muchos de ellos tienen un status social intermedio, y si bien buscan identificarse con el modo de vida del staff, no son plenamente aceptados por él. Hemos podido comprobar que en la mayoría de los centros mineros, el origen de los profesionales medios es predominantemente indígena serrano³³, sin embargo tienden a desvalorizar su origen y adecuarse plenamente a la cultura occidental-criolla. «Nadie quiere ser indio aquí -nos decía un ingeniero de Huarón-, hay que renegar de su pasado». Así, los jefes de procedencia andina tratan de afirmar el cambio de su condición social, adoptando un comportamiento más prepotente hacia los obreros que los propios funcionarios limeños o extranjeros.

En suma, la vida común en el ambiente cerrado de las minas propicia encuentros entre personas y grupos de diferente origen étnico cultural y social que se traducen también en procesos de conflicto y de mútua valoración.

33 En la mina Huarón, sobre el total de profesionales residentes en 1986, 44 provenían de la Sierra, 12 de la Costa, y 3 de Francia.

1.7. MEDIOS DE COMUNICACION

Los medios de comunicación desempeñan un destacado papel para la población minera. Les proporcionan una forma insustituible no sólo de entretenerse e informarse, sino de salir del aislamiento, de conectarse a la vida regional, nacional y mundial, y de acceder a la modernidad urbana. Significan además un modo de expresión cultural local. En ellos, se manifiestan tanto la influencia de la empresa, como diferentes aspectos de las vivencias y aspiraciones de la población. Examinaremos en este último acápite tres medios: la prensa escrita, la radio y la televisión.

La prensa escrita nacional es de difícil alcance en los campamentos. En la casi totalidad de los casos, los periódicos y revistas llegan irregular y escasamente³⁴. De acuerdo a nuestras encuestas, entre 25 y 50% de los trabajadores nunca los leen o rara vez lo hacen. Los diarios regionales no tienen mayor difusión que los limeños³⁵. La lectura de libros resulta más baja. Es clara la relación directa entre el nivel de instrucción y lectura; los trabajadores que carecen de estudios secundarios prácticamente no recurren a los libros. La falta de hábito de lectura se relaciona además con el cansancio después de la dura jornada de trabajo, y el ambiente poco propicio de las viviendas. Por último, cabe señalar que muy pocos asentamientos mineros cuentan con bibliotecas que funcionan; las existentes son muy pobres y no disponen de servicios bibliotecarios adecuados.

Otro medio de difusión escrita lo componen también los boletines y revistas elaboradas por las Oficinas de Relaciones Públicas de las compañías, y distribuidas gratuitamente a sus trabajadores (por ejemplo, «CENTROMIN», y «El Mensajero» de la SPCC), con la finalidad de promover una imagen positiva de las relaciones humanas en la empresa.

34 Por ejemplo, en el campamento de Cobriza de CENTROMIN, situado a ocho horas de Huancayo, los periódicos llegan una vez cada semana.

35 Los diarios limeños más leídos en los campamentos que analizamos son: Expreso, La República y Ojo.

FRECUENCIA DE LECTURAS DE LOS OBREROS DE MINA RAUL
Y LA ESPERANZA-CERRO DE PASCO (%)

	Mina Raúl		La Esperanza	
	Diarios	Libros	Diarios	Libros
Todos los días	12	14	33	-
Alguna vez a la semana	38	3	39	19
Alguna vez al mes	12	9	-	24
Rara vez	17	11	26	16
Nunca	21	63	-	19
S/R	-	-	2	22
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta a trabajadores, 1985 (Mina Raúl) y 1986 (La Esperanza).

La radio sigue siendo el principal medio de comunicación en los asentamientos mineros. Casi todas las familias poseen un receptor³⁶. Las emisoras escuchadas se reparten entre las locales y algunas nacionales. En la mayoría de los campamentos, por la lejanía y lo elevado de la cordillera, las emisoras limeñas son captadas con cierta dificultad³⁷. Los trabajadores señalan que prenden su radio preferentemente para enterarse de las noticias y escuchar música³⁸.

36 El 88% de los entrevistados por la SNMP en la mediana minería en 1974 declaraba poseer un aparato de radio, y el 53% un tocadisco. En los cinco casos estudiados por nosotros en 1985 y 1986, el porcentaje referido a la radio supera el 90% (98% en el barrio La Esperanza de Cerro de Pasco, 95% en Huarón, 98% en Huanzalá).

37 Sobresalen en sintonía: Radio Unión, Radio El Sol, Radio Nacional y Radio Programas del Perú.

38 De acuerdo a la encuesta que aplicamos a los jefes de familia del barrio La Esperanza (1986), la repartición de la preferencia según emisoras es la siguiente:

- Radio Altura de Cerro de Pasco 72%
- Radio Unión de Lima 15%
- Corporación Cerro 6%
- Otro 7%

La televisión, iniciada en Lima a partir de 1958, recién empieza a difundirse en algunas minas a fines de los años 70. En los 80, todavía no llegaba a la mayoría de ellas sino a través de aparatos de video-cassette, y circuitos internos que retransmiten programas. De uno u otro modo, la progresiva introducción de las imágenes televisivas en los hogares de los trabajadores representa un importante acontecimiento que los incorpora, en forma mucho más poderosa que los otros medios, al mundo exterior y a la modernidad cosmopolita.

Llama la atención que en varios de los casos que hemos analizado, la llegada de la pantalla chica ha sido fruto de la presión de los trabajadores para expectar importantes eventos deportivos, en especial los últimos mundiales de fútbol. Por ejemplo, a raíz de la participación peruana en el campeonato de «México 70», que despertó un gran interés en todo el país, los representantes sindicales de CENTROMIN se dirigieron a la empresa pidiéndole tomase medidas a fin de poder ver los partidos. La empresa acogió esta aspiración e hizo instalar un transmisor y grabadoras reproductoras que difundieron las imágenes de los partidos durante 20 días. La llegada temporal de la televisión a La Oroya impactó sobre el conjunto de las poblaciones vecinas, desde Tarma hasta Jauja y Huancayo, reforzando su expectativa de contar con una transmisión permanente. Después de gestiones dificultuosas³⁹, la empresa puso en funcionamiento un sistema permanente de televisión, a partir de octubre de 1972. En los años posteriores una red de retransmisoras fue instalada en forma progresiva en cada una de las unidades de producción. Posteriormente, otro Mundial de Fútbol -el de España en 1982- llevó a la población de Cerro de Pasco a realizar gestiones ante un Canal de Televisión de Lima, en tanto la red de CENTROMIN sólo podía pasar los partidos en diferido. Los trabajadores efectuaron un aporte voluntario de un jornal, contribuyendo a financiar la instalación de una repetidora. Desde entonces se puede captar dicho canal limeño en Cerro de Pasco⁴⁰.

39 Estas gestiones fueron llevadas a cabo por el entonces Gerente de Relaciones en La Oroya, el Ingeniero Pedro Olórtgui ante el Directorio de CMP en Lima.

40 Las ondas del Canal 5 de Lima llegaron de manera fortuita y deficiente a La Oroya a partir de 1982, debido a cierta "filtración", resultado de una casualidad geográfica. En los demás campamentos de Centromín y sus alrededores, hasta 1987, sólo se veía el canal 7 de la empresa.

El sistema de Televisión de CENTROMIN, con su red de emisoras abarcando a los campamentos mineros y las poblaciones aledañas de toda la región central, constituye una experiencia única en el país. Por su importancia como modalidad de comunicación y las posibilidades que podría ofrecer en el campo de la educación para las poblaciones de la Sierra, le dedicamos un análisis especial en el Anexo 2.1.

En la mina Huarón, la televisión llegó en 1982, también como consecuencia del reclamo de las organizaciones sindicales en ocasión del mundial de fútbol de ese año. La instalación de una antena a lo alto de un cerro permite la transmisión de dos canales de Lima. Desde entonces, casi todos los hogares cuentan con un televisor.

En Toquepala, igualmente el uso de la televisión se ha generalizado. Los estudiantes secundarios que encuestamos manifestaron mirarla en promedio dos horas diarias. A este asentamiento, llegan nueve canales (cuatro de Lima, tres de Chile, uno de Arequipa y uno de Tacna). Las preferencias de los jóvenes van hacia el Canal 5 de Chile, y Panamericana Televisión de Lima. Comentando este hecho, el Director del principal colegio de Toquepala lamenta la carencia de perfil educativo y calidad de los programas peruanos, en comparación con los chilenos; nos dice:

«Los niños y adolescentes a mi cargo saben dónde está Copiapó en Chile pero no Jauja en el Perú. Eso se comprende porque uno de los canales chilenos presenta todos los días un programa de geografía, donde se enseña las ciudades de ese país y sus características».

En el caso de Huanzalá, pese a los deseos y gestiones de los trabajadores y funcionarios de la compañía para instalar una antena retransmisora, las imágenes de la televisión limeña no pueden verse directamente. La ubicación de la mina -rodeada de altas montañas- lo impide. Para superar esta dificultad, la empresa adquirió en 1984 un equipo de televisión de circuito cerrado, a la vez que estableció convenios con canales capitalinos para el aprovisionamiento de programas. Es así como, desde mediados de los años 80, este asentamiento entró en la «era de la TV». Algo más de 90% de los trabajadores dispone de un receptor. Entre los programas de mayor sintonía, en opinión de las personas entrevistadas, destacan las telenovelas y los cómicos; vienen luego los noticiarios, que son retransmitidos con una semana de retraso. Además, la empresa difun-

de comunicados referidos a la seguridad en el trabajo y las relaciones laborales. Las posibilidades de elección de las familias son nulas, en tanto que se ve únicamente lo ofrecido por el circuito cerrado. El análisis de las apreciaciones de los diferentes sujetos sociales presentes en este campamento nos lleva a afirmar que la televisión sirve de distracción e información, más no cumple un papel específicamente educativo. Compite con otros agentes educativos y desplaza la atención, tiempo e interés que el alumnado tiene respecto a su quehacer escolar. Asimismo, la televisión es usada intencionalmente para el manejo de la relación laboral, en privilegio de la parte empresarial. «Cuando hay conflicto con los trabajadores -señala uno de los responsable de Relaciones Industriales- les paso hasta dos veces la telenovela el mismo día». Asimismo, resulta notoria la despreocupación por la realidad y cultura peruana, en especial la andina.

CAPITULO 2

LA FORMACION LABORAL

Un aspecto fundamental de la problemática educativa en el sector minero lo constituye la manera cómo las empresas, el Estado y los propios trabajadores asumen la preparación técnica y profesional de la fuerza de trabajo requerida por el proceso productivo.

La industria minero-metalúrgica, basada en una compleja organización técnica y administrativa del trabajo, exige múltiples formas de calificación. ¿Cuáles son los tipos de formación que demandan las empresas? ¿En qué medida vienen siendo cubiertos por el sistema educativo? ¿Qué parte de esta formación es asumida directamente por las empresas y bajo qué modalidades? ¿Qué significación adquiere la formación laboral para la población minera? ¿Existe una coordinación entre los agentes educativos en torno a la formación laboral? A estas preguntas intentaremos responder en el presente capítulo.

2.1. COMPONENTES DE LA FORMACION LABORAL

En un sentido amplio podemos entender la formación laboral como la parte del proceso educativo dirigida a preparar específicamente para el trabajo. El concepto se asemeja al de «formación profesional» definido por la Organización Internacional del Trabajo en los siguientes términos: «...proceso que permite preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica» (Recomendación 117 de la OIT). De acuerdo a esta definición, la formación laboral comprende diversas modalidades de capacitación, de nivel elemental y superior, tanto previas como concomitantes y posterior-

res a la relación laboral. En un sentido más restrictivo, la formación laboral se refiere exclusivamente a una capacitación ligada directamente a determinada especialización o puesto de trabajo, realizada al margen del proceso educativo regular. Esta acepción incumbe a la «Educación ocupacional», tal como lo entiende la Ley General de Educación vigente en el Perú, que corresponde fundamentalmente a la formación proporcionada por los «Centros de Educación Ocupacional», los servicios educativos del sector público y los programas educativos de las empresas.

Hay que agregar que la formación laboral apunta no sólo a cubrir las exigencias operativas y técnicas de cada puesto de trabajo, sino también a adecuar los comportamientos de cada categoría de trabajadores a su rol en la estructura de mando empresarial.

En gran medida, los empleadores usan el capital educativo que los trabajadores aportan al incorporarse al proceso productivo, vale decir su educación general y su experiencia laboral anterior. Sin embargo, el desempeño de determinadas tareas y responsabilidades en un centro de trabajo requiere una formación específica que el sistema educativo regular no proporciona. Esta formación -que calificamos de complementaria o **adaptativa**, según los casos- apunta por un lado a suplir los vacíos de la preparación previa del personal y, por otro a prepararlo a las exigencias particulares y nuevas del proceso productivo, tanto a través de instituciones especializadas como de programas propios de las empresas. Este tipo de formación laboral reviste una creciente importancia con el uso de la nueva tecnología y tiende a ser permanente.

La conexión entre el mundo laboral y educativo es el resultado de un proceso que involucra la adecuación entre oferta y demanda de los diferentes niveles de calificación mediante el mercado de trabajo, políticas de selección del personal, y eventuales acciones de concertación entre las empresas y las entidades educativas. La forma como se completan la capacitación proporcionada por las empresas y la otorgada por el sistema educativo regular está sujeta a cambios. Aspectos de la formación técnica manejados por el empleador pueden pasar a ser asumidos por el sistema educativo y vice versa.

La formación laboral cumple un papel fundamental para incrementar la productividad del trabajo. Responde no sólo a las necesidades de

las compañías mineras sino también a las expectativas de los trabajadores. Constituye además un factor decisivo para el desarrollo regional y nacional.

Desde el punto de vista empresarial, la formación laboral es una inversión que tiene un costo y debe ser rentable. Las empresas necesitan «invertir en su gente»¹, pagando mayores remuneraciones para mantener a un personal especializado y de alta calificación, y dedicando recursos para ejecutar sus propios programas de capacitación.

Desde el punto de vista de los trabajadores, el aprendizaje mediante el ejercicio del trabajo y el acceso a diversas modalidades de formación ocupacional auspiciadas por las empresas representan una posibilidad de acumular un capital formativo, que se convierte en medio de promoción y de movilidad ocupacional dentro y fuera de la empresa.

Finalmente, desde un punto de vista regional y nacional, la formación laboral impartida a través del sistema educativo y las empresas permite valorar cualitativamente la capacidad productiva de la fuerza de trabajo disponible para el desarrollo. Por ello, los diversos componentes de la formación laboral no deben estar al margen de una política de las instancias gubernamentales.

1 Esta perspectiva corresponde a la "teoría del capital humano", desarrollada por autores como Gary Becker y Theodore Schultz. En la misma perspectiva se ubican los trabajos del peruano Fernando Romero, uno de los principales promotores de la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje en Trabajo Industrial (SENATI) en 1961. En su libro "La Educación como agente económico" (1963), Romero escribe: "Los seres humanos son una materia prima cuyo valor potencial como materia prima constituye normalmente una pequeña parte de su valor como producto elaborado. Si esta materia prima es sometida a un proceso de transformación (educación) se convierte en un producto socio-económico acabado. Tal producto tiene una utilidad que depende de la calidad del proceso de su transformación y que rinde o no, beneficios económicos, según sea la relación que existe entre el costo de transformación y el valor que adquiere en el mercado económico. Como en todo el proceso similar, la educación tiene que crecer hasta que su costo quede cubierto mediante el aumento en la producción de bienes y servicios que gracias a ella ha conseguido". En 1986, el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE) dio a conocer una propuesta llamada "Hacia una educación integral para el desarrollo", que actualiza los planteamientos de capacitación del "capital humano".

Como puede apreciarse, el campo de la formación laboral es amplio y complejo. Podemos subdividirlo en diferentes modalidades, según los niveles de preparación alcanzado por el trabajador y la evolución del proceso productivo, según la complejidad o el nivel técnico-profesional exigido, y según el tipo de institución que la imparte.

De acuerdo al primer criterio mencionado, es posible distinguir las siguientes modalidades: a. la **formación preparatoria** dirigida a los jóvenes y adultos que van a ocupar un puesto de trabajo por primera vez; y los que, habiendo desempeñado una labor que no requerían prácticamente ninguna preparación específica, pasan a ocupar un puesto que sí la requiere; b. La **complementación**, en la medida que la preparación anterior resulta insuficiente para el nuevo puesto o cargo al que aspirará un trabajador o al que se le asigna; c. la **actualización**, o asimilación de los progresos tecnológicos y administrativos, con el fin de mejorar el rendimiento del trabajo desempeñado; y, d. La **reconversión**, cuando la formación previa de un trabajador se vuelve obsoleta, debido a los cambios tecnológicos y administrativos².

De acuerdo a los criterios de complejidad técnica y profesional, podemos distinguir también los siguientes niveles: a. el **entrenamiento corto**, al cual se reduce generalmente la preparación de los obreros o empleados no calificados (entre unos días y dos o tres semanas); b. la **semicalificación** (6 a 9 meses) y la **profesionalización intermedia** (2 a 3 años); y c. La **formación técnica-profesional**, que implica estudios universitarios, una experiencia y un proceso permanente de complementación y actualización.

En cuanto a las entidades que contribuyen a la formación laboral, podemos distinguir entre las que forman parte del sistema educativo regular, los centros especializados de formación ocupacional que funcionan en forma independiente, y los programas de capacitación de las empresas.

En el nivel de la instrucción primaria, la formación laboral no es objeto de una atención especializada. Pero saber leer y escribir, resulta en la práctica un requisito para cualquier trabajo. Algunas empresas vienen

apoyando programas de alfabetización y de instrucción primaria para adultos. Estos programas recibieron un impulso a partir de la Reforma Educativa de 1972, al crear la modalidad de «Educación Básica Laboral» (EBL) a través de los centros educativos. La contra-reforma de 1982 dejó de promover esta modalidad, pero algunos siguen funcionando (ver capítulo 4).

El nivel de instrucción secundaria se convierte hoy día cada vez más en una condición para la contratación del personal obrero. La formación impartida a este nivel no prepara al ejercicio de un trabajo concreto y está orientada fundamentalmente hacia el seguimiento de estudios superiores. La Ley de Educación Pública de 1941 introdujo la modalidad de «Secundaria Técnica», como opción alternativa a la secundaria común. Pero en las últimas dos décadas, los llamados colegios técnicos dejaron de funcionar como tales, desactivaron sus talleres y redujeron cada vez más la enseñanza técnica práctica, adoptando la modalidad de educación secundaria común.

Las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP), diseñadas por la Reforma de la Educación de 1972 para preparar en carreras cortas a profesionales aptos para el trabajo, fueron discontinuadas a partir de 1982. La nueva Ley de Educación de ese año instituyó, en cambio, una nueva modalidad de educación post-secundaria distinta de la Universidad: los **Institutos Superiores Tecnológicos (IST)**. En los últimos años, el número de estos institutos se incrementó aceleradamente³. Parte de ellos ofrecen especialidades requeridas por las empresas mineras.

A parte de la educación secundaria y superior, funcionan las otras modalidades no escolarizadas de «Educación Ocupacional»⁴. A ellas acuden generalmente los adolescentes y adultos que, no habiendo completado estudios primarios o secundarios, se preparan para un determinado oficio o especialidad laboral.

3 Ver el estudio sobre los IST de Lima Metropolitana de Sulmont, Valcárcel y Twanama (1991).

4 La Ley de Educación 23384, en su cap. XIII señala: "La educación ocupacional integra la acción educativa con la preparación y perfeccionamiento de la actividad laboral. Está destinada a adolescentes y adultos, estén o no en actividad laboral (...)" (art.1). Sus objetivos son: a. capacitar a los adolescentes y adultos desempleados o sub-em-

Finalmente, intervienen los programas propios de los centros laborales⁵. Tales programas pueden limitarse a un entrenamiento corto, o incluir actividades destinadas a completar, actualizar y especializar la formación de determinadas categorías de trabajadores. Pocas empresas pueden cubrir todas estas modalidades. Las más chicas sólo brindan una formación práctica en el mismo puesto de trabajo; las mayores, en cambio, cuentan con una instancia encargada de organizar y ejecutar programas especiales de formación, asignando para ello determinada infraestructura y personal profesional, así como una parte del tiempo que emplean los trabajadores.

Normalmente, el Estado y los propios usuarios son quienes asumen los costos de la formación técnica y profesional impartida fuera de las empresas. Sin embargo, en ciertos casos, las empresas participan directamente al financiamiento de las entidades encargadas de dicha formación (como es el caso del SENATI y del TECSUP) y sufragan los gastos de estudios de algunos jóvenes (generalmente hijos de trabajadores) y de algunos trabajadores que requieren actualizarse. En estos casos existe generalmente de por medio un convenio sindical o un contrato de aprendizaje, que compromete a trabajar determinado tiempo en la empresa luego de haber culminado los estudios.

2.2. CALIFICACIONES REQUERIDAS POR EL SECTOR MINERO

¿Cuáles son los requerimientos de formación laboral para el sector minero? Para responder a esta pregunta, es necesario tomar en cuenta en primer lugar el proceso técnico y de la organización social del trabajo y en segundo lugar, la estructura jerárquica del personal.

pleados en ocupaciones vinculadas con las diversas ramas de la actividad productiva; b. facilitar la conversión profesional; y c. promover la eficiencia de los trabajadores en servicio y elevar su nivel cultural y técnico. La proporcionan: a. los centros de Educación Ocupacional; b. los Servicios Sectoriales; y c. programas en los centros laborales.

5 La Ley de Educación (No. 23384) señala: "Los programas de educación ocupacional en los centros laborales son ejecutados por las empresas respectivas, en forma individual o asociada en sus propios locales, o por entidades autorizadas para ese objeto por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el Sector correspondiente". (art. 77).

a. *Funciones técnicas y organizativas*

Los aspectos del proceso técnico y de la organización social que exigen un entrenamiento especial son de cuatro tipos:

a. El primero se refiere a las **tareas operativas** y las **funciones técnicas** asignadas a cada trabajador en el proceso de producción. Destacan en particular las siguientes:

- Las operaciones geológicas: muestreo, topografía, perforación con diamantina, etc..
- Las operaciones mineras: perforación y voladura, enmaderado, instalación de rieles, manejo de maquinarias y vehículos pesados, interpretación de planos, etc.
- Las operaciones en plantas concentradoras: chancado, molienda y flotación.
- Las operaciones en plantas de fundición y refinación:
- Las labores de mantenimiento mecánico y eléctrico.

b. Un segundo aspecto lo constituye la **seguridad**. Siendo el trabajo minero riesgoso, este elemento reviste una especial importancia tanto para los técnicos y profesionales como para los obreros.

c. Un tercer aspecto se refiere a las responsabilidades de **gestión y administración**, reservadas a los estratos jerárquicos superiores y, en menor medida, a los empleados administrativos. La formación destinada al cumplimiento de las funciones de dirección y supervisión exigen programas especiales de formación en métodos de organización y control, liderazgo y comunicación. Las tareas administrativas exigen una formación en gestión contable y financiera, en informática y en idiomas.

d. Un cuarto campo tiene que ver con el **manejo de las relaciones laborales**; en este caso, la capacitación se dirige sobre todo hacia el personal de mando medio y los técnico-profesionales encargados de la relación directa con los trabajadores de ejecución. El interés de propiciar la coope-

ración laboral se traduce también en acciones educativas, canalizadas generalmente a través de los Departamentos de Relaciones Industriales.

Cabe recalcar que el impulso de la formación laboral por parte de las empresas depende, fundamentalmente, de la puesta en marcha de sus planes de modernización técnica y administrativa. Allí donde el proceso productivo no se renueva, la capacitación tiende a restringirse a las necesidades más inmediatas. En el sector minero peruano, salvo algunas excepciones, observamos poca renovación tecnológica a lo largo de los últimos quince años, lo cual explica la falta de dinamismo de los programas de formación.

b. *Categorías de trabajadores*

El cuadro siguiente resume la composición del personal según su nivel de calificación y el tipo de empresa donde laboran.

CATEGORIA DE TRABAJADORES PERMANENTES EN LA GRAN, MEDIANA Y PEQUEÑA MINERÍA (1986)

	Gran Min.	Mediana Min.	Pequeña Min.
Empleados:			
Directivos	0.6	1.3	3.6
Profesionales	7.4	6.4	6.3
Empleados de oficina y otros	18.8	17.7	20.2
Obreros:			
Técnicos	3.3	4.1	0.8
Obreros calificados	62.7	31.6	42.4
Obreros no calificados	7.2	38.9	26.7
Total %	100.0	100.0	100.0
(Números absolutos)	(28,300)	(12,956)	(3,531)

Fuente: MEM, Declaración anual consolidada de las empresas (5 de la Gran Minería, 32 de la Mediana y 98 de la Pequeña). Elaboración: Oficina de Investigación y Promoción Social.

La categoría más numerosa resulta ser la de los obreros calificados sobre todo en la gran minería. La categoría de obreros no calificados es bastante reducida en la gran minería, más no en la mediana donde supera a la de los calificados. La categoría de empleados profesionales y cuadros directivos es muy pareja (entre 8 y 10%); igualmente la de empleados de oficina (entre 18 y 20%).

El personal técnico y profesional -que representa aproximadamente el 10% de la fuerza laboral empleada- comprende no sólo a quienes cuentan con una formación relacionada de manera específica a la producción minero-metalúrgica (como es el caso de los geólogos, ingenieros mineros y metalurgistas), sino también a quienes provienen de otras especialidades y cumplen diversas funciones en el complejo industrial y la organización empresarial del sector: ingenieros de construcción civil, químicos, economistas, contadores, relacionistas industriales, asistentes sociales, profesionales de la salud y de la educación, etc..

Por lo general, el ejercicio de una función propiamente técnica y profesional está relacionada con una responsabilidad de supervisión sobre el resto de los trabajadores. Es así que la categorización laboral en este caso combina dos criterios: por una parte, el nivel y tipo de calificación (estudios superiores, experiencia de trabajo); y por otra parte, la ubicación en la estructura jerárquica de la empresa. De acuerdo a estos criterios podemos distinguir dos estratos: los técnicos de mando medio y los profesionales.

Los primeros disponen de una formación semi-profesional especializada, adquirida ya sea en la práctica o mediante una formación de nivel no universitario. Algunos ejercen ante todo una función técnica, otros en cambio asumen un papel de mando, como capataces o sobrestantes. En ambos casos, dichos trabajadores se encuentran en contacto directo con los obreros. Como lo señalamos antes, parte de ellos son ex-obreros promovidos a empleados. También un contingente de técnicos de mando medio provienen de las universidades nacionales y de provincias. Cabe señalar, sin embargo, que en los últimos años la preparación de esta categoría de trabajadores tiende a institucionalizarse a través de los Institutos Superiores Tecnológicos.

El otro estrato, el de los profesionales, se caracteriza por su status

universitario. Comprende distintos niveles jerárquicos, de acuerdo a una escala de valoración de la especialidad y de la universidad de donde proviene, de su curriculum vitae y de su desempeño en el seno de la empresa. También se puede distinguir entre quienes se dedican principalmente a una labor especializada (como contabilidad, informática, educación o servicio médico), y quienes cumplen una función de supervisión, ligada directa o indirectamente con su profesión. Estos últimos se reparten generalmente en cuatro niveles: 1. los supervisores de primera línea que están en contacto directo con el personal técnico de mando medio y los obreros (Jefes de guardia, Jefes de sección y Jefes generales); 2. los superintendentes encargados de un área de operación; 3. los directores encargados de un área administrativa; y 4. los gerentes y sub-gerentes, con sus respectivos asistentes y asesores. Casi todos estos profesionales pertenecen a la categoría de «funcionarios»⁶. En cambio, para quienes no ejercen una función de supervisión, la pertenencia a dicha categoría depende del status de su profesión. Por ejemplo, la mayoría de los maestros contratados por las empresas mineras son clasificados como «empleados».

Es importante tener en cuenta la proporción existente y deseada entre las diferentes categorías de trabajadores. El ingeniero Carlos Soldi estima que la industria minera peruana podría operar eficientemente con una relación ingenieros/técnicos de mando medio/obrerros de aproximadamente 1/4/40⁷. Para un total de 60,000 obreros, se necesitaría 6,000 técnicos y 1,500 ingenieros (geólogos, mineros y metalurgistas)⁸.

Cada una de las categorías mencionadas requiere de un proceso de preparación particular. Por lo tanto, es preciso analizarlas de manera separada.

6 En CENTROMIN, por ejemplo, al llegar al nivel de Jefe de sección, el empleado pasa a la Planilla Administrativa Superior.

7 "Esta suposición está basada en que un buen técnico de mando medio debería estar capacitado para supervisar el trabajo de 10 obreros y que un ingeniero de minas podría tener bajo su mando a cuatro técnicos capaces de interpretar información técnica y ejecutar eficientemente las instrucciones impartidas por el personal responsable de la actividad productiva" (Soldi, 1984: 68).

8 El mismo ingeniero Soldi, evalúa que la relación entre ingenieros y técnicos mineros,

2.3. FORMACION DE LOS OBREROS

Recordemos, en primer término, que el grueso de los obreros son naturales de la Sierra, más de la mitad de ellos hijos de agricultores y la tercera parte dedicados a labores agrícolas antes de trabajar en la actividad minera. No se puede soslayar por lo tanto la presencia de patrones campesinos-andinos en la socialización primaria de este estamento laboral, especialmente en lo que se refiere a aptitudes y orientaciones ante el trabajo. Entre las características ligadas a estos patrones, destacan la resistencia y tenacidad ante una naturaleza hostil, forjadas a través de la lucha por la subsistencia de las comunidades campesinas. Además, un 15% de los obreros son hijos de mineros habituados al ambiente de la mina. No resulta exagerado afirmar que, sin una mano de obra con estos rasgos, difícilmente las compañías mineras hubieran podido operar en las duras condiciones existentes en la Sierra peruana.

La experiencia de trabajo anterior al ingreso a la mina constituye un elemento importante de su formación laboral. El estudio de la SNMP señala que el 28% del total de los obreros de la mediana minería han trabajado antes en otras minas. Para los demás obreros, el cuadro siguiente ratifica la preponderancia de actividades previas de tipo agro-pecuario y rurales. El rubro «sin respuesta», corresponde probablemente a la situación de desocupación previa.

geólogos y metalúrgicos para una mina típica es de aproximadamente 2/1/1. Sobre esta base, establece el siguiente cuadro de demanda de profesionales:

Especialidad	Minería	Geología	Metalurgia
Ingenieros	750	375	350
Técnicos de mando medio	3,000	1,500	1,500

(op. cit.: 68).

**OCUPACION ANTERIOR A MINERO EN LA MEDIANA
MINERIA - 1974**

Ocupación anterior	%
Obrero o peón agricultor	5.3
Pastor dependiente	2.3
Agricultor pequeño propietario	22.9
Ganadero pequeño propietario	3.7
(Sub-total agrícola)	(34.2)
Artesano	3.0
Comerciante	3.2
Albañil	3.5
Chofer o ayudante de chofer	2.3
Otro	15.0
(sub-total no agrícola)	(27.0)
Estudiantes	17.1
Sin respuesta	21.7
Total	100.0

Fuente: SNMP, 1975: cuadro 18.

En términos de escolaridad, el perfil de los obreros puede apreciarse en el cuadro siguiente que resume la información de la mediana minera en 1974 y de los casos estudiados a mediados de los años 80:

NIVELES DE ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS (%)

	MM (*)	CENTROMIN	HUARON	HUANZALA	RAUL	TOQUEPALA
	1974	1983	1986	1986	1985	1987
Analfabetismo	3	s/d	1	2	11	1
Primaria	72	42	62	72	72	61
(incompleta)	(42)	(17)	(34)	(33)	(33)	(26)
Secundaria	23	32	36	24	17	37
(incompleta)	(16)	(17)	(18)	(18)	(13)	(17)
Otros y s/d	1	26	1	2	-	1
Total	100	100	100	100	100	100

(*) Mediana Minería.

FUENTES: MM: SNMP; otros: estudios de casos.

Según este cuadro, el perfil de la escolaridad de los obreros no parece haberse modificado significativamente en la mediana minería. La proporción de quienes sólo cuentan con primaria -completa o incompleta- sigue siendo considerable (alrededor de dos tercios). Para la gran minería, en los casos estudiados, observamos que en los años 80 los niveles de escolaridad son superiores a los de la mediana minería.

Por lo general, los obreros carecen de especialización al momento de ser contratados. Se les exige mayoría de edad, estar físicamente aptos y tener al día sus documentos personales; también se chequean sus antecedentes sindicales y políticos. En los últimos años, las empresas dan mayor opción a quienes culminaron estudios secundarios y alguna formación técnica.

Entre los obreros, los requerimientos de calificación varían según los puestos y áreas de trabajo. Una alta proporción se ve asignada a tareas rutinarias donde prevalece el esfuerzo físico. Las indicaciones necesarias para el cumplimiento de dichas tareas son proporcionadas por los propios capataces y supervisores sin necesidad de un entrenamiento específico.

Otro sector obrero tiene la responsabilidad del manejo de determinadas máquinas y procedimientos que exigen una pericia técnica especializada de tipo empírico. Es el caso por ejemplo de los perforistas, operadores de máquinas pesadas, manipuladores de explosivos, carrilanos y enmaderadores. La adquisición de dicha pericia requiere una experiencia práctica y una constante actualización en función de la renovación de los equipos. Para ello, es indispensable la ejecución de programas de capacitación a cargo de instructores de la empresa y de las compañías proveedoras.

Un tercer sector está constituido por los obreros que laboran en los talleres de mantenimiento: mecánicos, electricistas, etc.. Además de una calificación previa, estos trabajadores requieren un conocimiento de los equipos especializados utilizados por la empresa, y son quienes más solicitan los servicios del Departamento de Capacitación y de los proveedores.

Cada uno de los sectores mencionados demanda una capacitación en cuestiones de seguridad.

2.4. FORMACION DEL PERSONAL TECNICO

Abordaremos ahora las modalidades de formación destinadas a preparar tanto a los obreros calificados como al personal técnico de nivel intermedio.

Hasta los años 60, dicha formación era proporcionada por las empresas a través del entrenamiento en el mismo trabajo, y, en menor medida, por los colegios de secundaria técnica y «Politécnicos», tales como el «Salesiano», «José Pardo», «Gamour», «Pedro Ruiz Gallo» y otros. En 1961, la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje en Trabajo Industrial (SENATI) constituye un paso importante en el esfuerzo por adecuar la formación profesional a los requerimientos específicos de las empresas. El SENATI ha sido diseñado para capacitar a aprendices y trabajadores de la industria fabril, pero su radio de acción alcanza hoy día a las empresas mineras y otros sectores productivos.

Recordemos que bajo la Reforma Educativa de los años 70 se crearon los «Centros de Calificación Profesional Extraordinaria», las «Unidades de Instrucción» en las empresas. Entre las iniciativas para formar técnicos calificados en operaciones mineras, destaca la constitución, en este período, de la Escuela Técnica de Recuay, de la cual nos ocuparemos más adelante.

A partir de 1982, los Institutos Superiores Tecnológicos se instituyen en el principal canal de preparación en carreras técnicas cortas, ofreciendo una alternativa a muchos de los jóvenes que han terminado sus estudios secundarios y no logran ingresar a la Universidad. Entre las carreras que ofrecen estos institutos, las que interesan particularmente a las compañías mineras son: Computación e Informática, Administración, Secretariado Ejecutivo, Electrónica, Mecánica, Metalurgia y Construcción Civil. Algunos IST son patrocinados por las empresas; entre ellos destaca el TECSUP que desempeña un papel importante para el sector minero.

A continuación, analizaremos la situación de tres de las principales instituciones mencionadas: primero el SENATI, luego el IST de Recuay (ex-Escuela Técnica de Minas), y finalmente el TECSUP.

a. *EL SENATI*

Organizado a iniciativa de la Sociedad Nacional de Industrias, el SENATI se convirtió en el principal centro de capacitación técnica del país. Su objetivo consiste en la capacitación de obreros especializados de acuerdo a necesidades definidas por las actividades industriales. Es financiado por las propias empresas mediante un aporte del 1.5% de sus planillas. Fue creado como entidad autónoma; en 1969 se incorporó a la Administración Pública, pero recuperó su autonomía en 1981.

Las actividades de capacitación del SENATI se dirigen a tres tipos de personal: el operativo, es decir trabajadores de producción y mantenimiento; el de mando medio; y el de dirección de medianas y pequeñas empresas.

La capacitación para el personal operativo constituye la actividad central. Abarca 46 especialidades, entre las cuales destacan las de metalmecánica, electricidad, electrónica, y mecánica automotriz. La enseñanza se imparte mediante tres tipos de programas: a. los programas de formación básica industrial, destinados a jóvenes con instrucción primaria no necesariamente patrocinados por una empresa; b. los programas de aprendizaje, dirigidos a jóvenes (14-19 años) que cuentan con el auspicio de alguna empresa⁹; y c. los programas de perfeccionamiento de trabajadores en servicio.

Tanto los programas de aprendizaje como los de perfeccionamiento de trabajadores en servicio se imparten bajo dos modalidades. La primera es la **Formación en los centros del SENATI**, que dura aproximadamente 20 meses en el caso del aprendizaje. La segunda es la **Modalidad Dual SENATI-EMPRESA**, que combina una formación práctica en la propia actividad productiva de la empresa con cursos de complementación técnica.

La capacitación para mando medio consiste fundamentalmente en

9 La relación del aprendiz con la empresa que lo patrocina se rige por un contrato de aprendizaje. Este no compromete a la empresa a otorgar estabilidad laboral, ya que, una vez cumplida su formación el joven aprendiz debe pretender a un puesto de trabajo como cualquier otro postulante.

cursos o seminarios teóricos prácticos de perfeccionamiento para supervisores. Estos abarcan temas tales como: relaciones humanas, metodología para el adiestramiento dentro de la empresa, seguridad e higiene industrial, dirección de reuniones, etc..

La política actual del SENATI apunta a reforzar la formación de técnicos de mando medio y adecuarla a los procesos de renovación tecnológica, estableciendo una relación más flexible y pragmática con ellas.

b. *EL IST de RECUAY (Ex-Escuela Técnica de Minas)*

En la pequeña ciudad de Recuay, ubicada en la entrada del Callejón de Huaylas, funciona una Escuela -hoy convertida en IST-especializada en la formación de técnicos mineros de calificación intermedia.

La creación de la Escuela Técnica de Minas fue el resultado de un convenio entre el Ministerio de Energía y Minas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo. El convenio, aprobado en 1972, tenía una vigencia de cinco años. La localización de este establecimiento en Recuay respondió a una política de descentralización y promoción de una región minera hasta entonces relativamente marginal.

La Escuela inició sus actividades a pocos meses de firmado el convenio, ofreciendo dos tipos de programas: 1. un **Programa de Capacitación Laboral dirigido a obreros** diseñado en base a cursos de corta duración y destinado a capacitar en técnicas específicas tales como: perforación, enmaderado, topografía, colocación de rieles, muestreo, seguridad minera, etc.; y 2. un **Programa de Formación de Técnicos Mineros** de nivel académico de mando medio, cuya duración variaba de cuatro a seis ciclos (dos o tres años), en las especialidades de prospección, topografía, explotación y concentración. En el lapso 1973-1983, antes que la escuela se convirtiera en IST, se capacitaron alrededor de mil obreros bajo la primera modalidad, y 172 técnicos de mando medio bajo la segunda.

El desenvolvimiento de estas actividades enfrentó fuertes problemas económicos al concluir el financiamiento de la OIT y no encontrar un apoyo equivalente por parte del Estado. Situación que se agravó cuan-

do se creó la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad de Huaraz que dispersó los escasos recursos humanos y financieros disponibles. En 1979, la Escuela de Minas de Recuay fue transferida al Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET). Tal cambio no resolvió el problema financiero. Los responsables de este organismo público decidieron que los cursos de capacitación laboral debían autofinanciarse. Dicha medida, más las dificultades económicas de muchas empresas ocasionadas por la caída de los precios internacionales de los minerales, hizo bajar en los años siguientes el número de participantes. El Programa de formación de técnicos siguió siendo gratuito, pero las restricciones financieras condujeron a una merma en la calidad de la enseñanza.

Al promulgarse la nueva Ley General de Educación en 1982, la Escuela se adecuó a las nuevas disposiciones, pasando a transformarse en Instituto Superior Tecnológico, con derecho a otorgar a sus egresados títulos de «profesionales técnicos».

Los problemas financieros arrastrados desde 1977 continuaron acentuándose, imposibilitando la contratación de personal docente experimentado y el acceso a una tecnología más moderna. Las empresas coinciden en señalar que, actualmente, el entrenamiento proporcionado en Recuay corresponde a la minería tradicional.

A continuación presentamos un breve balance de los dos programas de formación señalados.

El Programa de Capacitación para obreros:

Este Programa se impartió entre 1973 y 1984. Su fase de apogeo coincidió con su primeros seis años de vida, en que contó con el apoyo de la OIT y del Estado, para luego caer en un proceso de deterioro gradual, que condujo finalmente al INGEMMET a cancelarlo.

Hasta 1978, se dictaron en promedio siete cursos anuales. Estos tenían una duración de nueve días y reunían alrededor de 150 personas cada uno. Al principio eran gratuitos (incluyendo albergue y alimentación); los costos para las empresas se reducían al transporte. Al terminar el apoyo económico internacional, los responsables del INGEMMET optaron por establecer un derecho de inscripción equivalente a 100 dólares.

Los cursos apuntaban a mejorar el dominio de los instrumentos del trabajo minero. El más concurrido, dirigido a los perforistas, trataba las siguientes técnicas: perforación de túneles, chimenea y piques; perforación a cielo abierto, mantenimiento de perforadoras y barrenos; ciclos de trabajo en los métodos de explotación; manipulación de explosivos y reglas de seguridad; control de polvos y gases. Cada curso estaba compuesto de una parte teórica y otra práctica. Las prácticas se efectuaban en la «Mina Santo Domingo de Jinchis», administrada por la Escuela.

La mediana minería concentró mayoritariamente la demanda de estos cursos, aportando un 84% de los participantes, destacando las compañías Buenaventura, Milpo y Huarón.

La capacitación laboral de Recuay fue utilizada por las empresas mineras particulares mientras prestó un servicio prácticamente gratuito, financiado por la cooperación internacional y el Estado. Cuando deviene en servicio pagado y la enseñanza evidencia una cierta obsolescencia, las empresas se eximen progresivamente de emplearla, recurriendo alternativamente a otras modalidades de capacitación: programas internos organizados por ellos mismos y cursos ofrecidos por compañías proveedoras como parte de sus servicios comerciales.

El Programa de Formación de Técnicos Mineros:

Este Programa ha funcionado ininterrumpidamente hasta el presente. La mayoría de técnicos que pasaron por él corresponde a la especialidad de explotación de minas, seguida por concentración de minerales y topografía superficial.

Al inicio, los estudios fueron diseñados del siguiente modo: en el primer año se impartía una formación general (matemáticas, lenguaje, redacción y otras asignaturas) y una introducción a las especialidades; prosiguiendo el segundo año, los alumnos debían elegir una de las cuatro carreras ofrecidas. La formación práctica copaba más de un tercio del tiempo de estudios, repartido en entrenamiento en la Mina Escuela, trabajos de investigación en instalaciones mineras de la región y un stage en una empresa al finalizar el último ciclo.

La conversión de la Escuela en IST en 1984 produjo modificacio-

nes: se suprimió la especialidad de prospección minera; se extendió la duración de los estudios a tres años. Pero las limitaciones económicas y, correlativamente, el progresivo deterioro de la calidad de la formación se convirtieron en el problema central. La crisis del IST de Recuay fue expresándose en la baja de la demanda de los ingresantes¹⁰, así como en la dificultad de las últimas promociones egresadas por conseguir trabajo.

Las cuatro primeras promociones tuvieron una buena acogida en el mercado laboral minero, con resultados que dieron prestigio a la Escuela. El tipo de técnicos de mando medio formados en Recuay representaba una novedad en el país, diferente de los profesionales egresados de la universidad. A partir de 1981-1982, el mercado laboral se contrajo fuertemente y, con ello, la inserción de los egresados en las empresas, e incluso el otorgamiento de prácticas, se volvió muy difícil.

A diferencia de las primeras promociones, sólo una minoría de los alumnos egresados desde mediados de los años 80 (un 20% estima el director del IST) logra trabajar en un puesto que le permite ejercer la carrera que estudió. La mayoría deriva hacia el sector educación como profesores de tercera destacados a lugares alejados; otros se dedican a la agricultura o al comercio.

c. *El TECSUP*

El TECSUP se ha convertido, en los últimos años, en la punta de lanza de la calificación profesional técnica de nivel intermedio, en especial para el sector minero-metalúrgico. Fue creado en 1982 por una Asociación Promotora, conformada por un grupo de empresas entre las que resaltan algunas de las principales compañías mineras y proveedoras¹¹.

10 En los primeros años de la Escuela se ofrecían 50 vacantes, para las cuales solían competir más de 120 postulantes en distintas regiones: Arequipa, Cerro de Pasco, Lima y Recuay. A partir de 1984 el examen de ingreso sólo se rinde en Lima y Recuay, disminuyendo sensiblemente el número de postulantes. Tan es así que en 1984 todos los candidatos (33) debieron ser admitidos, dado que estaban previstas 60 vacantes para las 3 especialidades. Por falta de alumnos para metalurgia y explotación decidieron mantener únicamente la especialidad de topografía.

11 En 1985, el presidente era Luis Hochschild y el director ejecutivo Rodolfo Beek. Este último fue uno de los impulsores del grupo "Acción para el Desarrollo" en los años 60;

Recibe asesoría, asistencia técnica y apoyo financiero de diversas entidades internacionales, en especial del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica de México, el Estado de Baden-Wuerttemberg de Alemania Federal, la Agencia para el Desarrollo Internacional, el Delaware Technical and Community College de los Estados Unidos, y el Consulado de Sud-Africa. Entre sus integrantes, se encuentran las siguientes compañías ligadas al sector minero-metalúrgico¹²:

Atlas Copco, Buenaventura S.A., Castrovirreyna S.A., CENTRO-MIN PERU, Cía. Minera Atacocha, Cía. Minera Caylloma, Cía. Minera Orcopampa, Cía. Minera San Ignacio de Morococha, Diseños Industriales S.A., EL Brocal S.A., Enrique Ferreyros y Cía. S.A., Explosivos S.A., Francisco Gallo, HIERRO PERU, Luis Hochschild Plaut, INDECO S.A., Mauricio Hochschild y Cía. Ltda., Minas de Arcata, MINERO PERU, Mitsui del Perú S.A., Southern Perú S.A.

El TECSUP apunta a responder a los avances tecnológicos recientes que se traducen en un constante re-diseño de los instrumentos y máquinas. En especial, busca preparar técnicos prácticos capaces de poner en marcha, mantener y reparar los equipos importados con componentes eléctricos y electrónicos; en suma, ofrecer conocimientos que no pueden aportar ni el ingeniero carente de entrenamiento práctico, ni el trabajador capacitado tradicionalmente. La Dirección Ejecutiva del TECSUP (Informe, enero de 1984), formula esos objetivos del siguiente modo:

- «Formar profesionales especializados en la operación, mantenimiento y reparación de los equipos e instrumentos que representan la mayor inversión en una industria, y de cuya operación eficiente depende, en importante medida, el éxito de la empresa».
- «Crear oportunidades nuevas para jóvenes con vocación técnica, desarrollando lo que se ha venido a llamar la 'inteligencia práctica' y enaltecendo la respetabilidad social y económica de un

encabezó la comisión del IPAE que elaboró una propuesta de política educativa llamada: "Hacia una educación integral para el desarrollo del Perú (sugerencia para una educación con contenido vital".

12 Ver: TECSUP, Una puerta abierta hacia la tecnología moderna, 1985.

profesional no graduado en la universidad, que es agudamente necesario en la formación técnica».

- «Facilitar la transferencia tecnológica del extranjero al elevar la capacidad teórico-práctica en los profesionales peruanos receptores».
- «Elevar la eficacia operativa de las actividades productivas y su nivel tecnológico, al integrar los cuadros técnicos requeridos con profesionales capacitados y hacer de ellos colaboradores eficientes de los ingenieros y gerentes».

El TECSUP está proyectado para una capacidad de mil alumnos (300 egresados anuales). Desarrolla sus actividades en un moderno y vasto complejo ubicado en la carretera central, en la zona industrial de Vitarte.

Los estudios tienen como requisito el haber aprobado la secundaria. El Programa de Formación Regular dura seis semestres. Los dos primeros se dedican a una capacitación fundamental, con énfasis en la familiarización con instrumentos de medida, herramientas e instrumentos de laboratorios. Los cuatros semestres restantes se orientan progresivamente a una especialización, combinando los estudios teóricos con prácticas en el plantel y en las empresas-socios, manteniendo una relación de 50% de teoría y 50% de práctica.

Las especialidades ofrecidas son:

- Supervisión de operaciones (extracción de mineral, concentración y refinación de metales).
- Mantenimiento de maquinaria pesada y motores Diesel (extracción minera, movimiento de tierra en obras civiles).
- Instalación y mantenimiento de planta (concentración de mineral, refinación de metales).
- Electro-técnica (instalación y mantenimiento de equipos y redes de distribución).
- Electrónica Industrial (instalación y mantenimiento de equipos de telefonía en minas).
- Informática (procesamiento de datos numéricos y de palabras, con énfasis especial en operación y mantenimiento de microprocesadores).

El diseño del sistema de enseñanza-aprendizaje y la calidad de los profesores e instructores, así como de los equipos e infraestructura disponible, han colocado a este Instituto en un rango muy alto en relación a los demás IST e incluso la mayoría de la universidades¹³.

Las primeras promociones egresadas -a partir de 1987- han tenido una amplia aceptación en las empresas. Como consecuencia de la crisis económica y social a nivel nacional, un número importante de los egresados busca colocarse en los mercados de trabajo de otros países. Como en el caso de la Universidad, parte del capital educativo invertido en nuestro país tiende a transferirse hacia el exterior.

2.5. FORMACION UNIVERSITARIA DE LOS PROFESIONALES

La preparación especializada de los profesionales para la minería en el Perú remonta a 1876, cuando fue constituida la **Escuela de Ingenieros Civiles y de Minas**. De ella salieron los principales ingenieros que contribuyeron a mejorar la prospección y explotación de los minerales en los años posteriores¹⁴.

Mario Samamé Boggio contextúa la creación de dicha Escuela en los siguientes términos:

«Aunque se cometieron muchos errores en las esferas de gobierno y no hubo capacidad organizativa para aprovechar las ingentes riquezas guaneras y salitreras, no todo fue negativo, ya que en este período se echaron los cimientos, el gran punto de partida de la ac-

13 Se observa, por ejemplo, que algunos estudiantes de la Universidad de San Marcos se han matriculado en el TECSUP para adquirir una especialización técnica más cotizada. Varias academias de preparación universitaria incluyen al TECSUP en la lista de las instituciones a las cuales preparan, junto a la Universidad Católica y otras de prestigio (ver Sulmont, Valcárcel y Twanama, 1991).

14 Mario Samamé Boggio (1980: 17) menciona la creación de un Colegio de Instrucción Científica en 1829, que Mariano de Rivero y Ustáriz transformó en Escuela Central de Minería, la cual parece no haber tenido continuidad. Sobre la constitución de la Escuela de Ingenieros Civiles y de Minas de 1876, ver también: Thorp y Bertram, 1985: 107; Contreras, 1988: 31.

tividad minera. Estas bases orgánicas no fueron otras que la fundación de la Escuela de Ingenieros Civiles y de Minas, que inició sus actividades el 23 de julio de 1876, bajo la dirección del notable ingeniero polaco Eduardo de Habich, y que al paso de los años sería el foco de conocimientos científicos y técnicos que impulsó la minería peruana» (Samamé Boggio, 1980: 22).

Posteriormente, se establecieron una serie de instituciones reuniendo a profesionales peruanos que impulsaron los estudios técnico-científicos relacionados a la industria minera: el Cuerpo de Ingenieros de Minas, a principios del siglo, la Sociedad Geológica en 1924; el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú, en 1943; el Instituto Geológico del Perú, en 1944; el Instituto Nacional de Investigación y Fomento Minero, en 1950; el Instituto Científico y Tecnológico Minero (INCITEMI), en 1973; y el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (INGEMMET), en 1979.

En 1955, la antigua Escuela de Ingenieros Civiles y de Minas fue elevada a la categoría de Universidad, dando nacimiento a la actual **Universidad Nacional de Ingeniería (UNI)**. La Facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de dicha universidad se convirtió en el principal centro de formación de profesionales y de investigación para el sector minero nacional¹⁵.

Años después, otras universidades crearon nuevas Facultades y Departamentos académicos dedicados a la formación de profesionales mineros. A mediados de los años 80, doce universidades ofrecen la especialidad de Ingeniería en Geología, Minas y Metalurgia, con alrededor de 10 mil alumnos matriculados¹⁶. Estas son:

- Universidad Nacional de Ingeniería (Lima).
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima).
- Universidad Nacional Mayor Daniel Alcides Carrión (Cerro de Pasco).

15 Una reseña sobre la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de la UNI puede verse en el Anuario Minero-Comercial 1968-69.

16 El Ingeniero Soldi señala que en 1970, la especialidad de Ingeniería de Minas la brindaban tres universidades y reunía 380 alumnos matriculados (Soldi, 1984: 68).

- Universidad Nacional del Centro (Huancayo).
- Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (Ayacucho).
- Universidad Nacional San Agustín (Arequipa).
- Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima)¹⁷.
- Universidad Nacional San Luis Gonzaga (Ica).
- Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (Huaraz).
- Universidad Nacional de Piura.
- Universidad Nacional de Tacna.
- Universidad Nacional del Altiplano (Puno).

En las compañías mineras los profesionales de mayor rango provienen en su mayoría de universidades limeñas, en especial la Universidad Nacional de Ingeniería y San Marcos, contando algunos de ellos con estudios de post-grado en la Escuela Superior de Administración de Negocios (ESAN) o en el extranjero. Los egresados de las universidades regionales difícilmente pueden competir con los capitalinos y ocupan por lo general puestos de menor jerarquía; no pocos se ven obligados a aceptar trabajos propios de empleados de oficina e inclusive de obreros calificados, como ocurre con una parte de los egresados de la Universidad de Cerro de Pasco que laboran en CENTROMIN. La desvalorización relativa del status profesional de las universidades regionales se ha agudizado desde fines de los años 70¹⁸.

El problema de la formación de los cuadros profesionales para la industria minera está marcado por el explosivo crecimiento del número de universidades y de la población estudiantil, que ha tenido como correlato un dramático deterioro de las condiciones y niveles de preparación de los egresados. La expansión más cuantitativa que cualitativa de la oferta de profesionales universitarios ha creado una situación particular-

17 La Universidad Católica tiene la Facultad de Ingeniería que no abarca específicamente las tradicionales profesiones mineras; en cambio sí cuenta con un Departamento de Minas que reúne a profesores dedicados a la investigación y a la asesoría de tesis para los alumnos de la propia universidad y de otras universidades.

18 La situación descrita contribuye a explicar la creación en 1985 de una Asociación de profesionales de CENTROMIN, que reúne sobre todo a los empleados de formación universitaria que no tienen cargos de responsabilidad. Sus integrantes reivindican el ejercicio de su profesión, el acceso a los niveles de supervisión así como prioridad en la contratación de egresados de las universidades locales.

mente crítica en la medida que la industria minera no ha registrado un desarrollo significativo en la última década.

El cuadro siguiente nos da una idea del volumen de la población estudiantil nacional en las tres especialidades de ingenieros ligados directamente a la actividad minera. Para 1986, el total de alumnos que cursan Minería, Geología y Metalurgia supera los 10 mil para una demanda anual de las empresas mineras nacionales que alcanza apenas unos 40 puestos de trabajo en el caso de Ingeniería de Minas y una cifra menor en el caso de las otras especialidades.

**POBLACION ESTUDIANTIL UNIVERSITARIA EN LAS
ESPECIALIDADES DE INGENIERIA GEOLOGICA, METALURGICA
Y DE MINAS - 1985-86.**

	Postulantes		Ingresantes		Total	Alumnos
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Geología	555	531	203	162	2,279	2,417
Metalurgia	1,180	1,267	584	451	3,568	3,734
Minas	920	1,100	508	471	3,916	3,925
Total	2,655	2,898	1,295	1,084	9,763	10,076

Fuente: INE, Compendio Estadístico 1988, pp. 111-112.

Es obvio que el divorcio entre la universidad y las necesidades de formación de cuadros profesionales para la industria minera ha llegado a extremos absurdos. En el artículo ya mencionado, el ingeniero Soldi calcula que el número de alumnos que estudian Ingeniería de Minas ha aumentado en más de 1,000% entre 1970 y 1984.

«Hasta 1970, el sistema universitario graduaba entre 20 y 30 ingenieros de minas al año, número que (...) cubría las necesidades de la industria».

«El crecimiento desproporcionado de la población estudiantil de in-

geniería de minas, que ha pasado de 380 en 1970 a 5,000 en 1984, y del número de graduados que en la actualidad llega a 250 al año, no ha resuelto problema alguno ni a la industria (que sólo es capaz de absorber a 30 ó 40 ingenieros al año) ni a los nuevos profesionales, ya que cada año hay 180 ingenieros que definitivamente no serán empleados como tales, debiendo resignarse ya sea a aceptar cargos de nivel de mando medio o como ocurre con frecuencia, dedicarse a actividades completamente ajenas a la actividad minera, para la cual supuestamente fueron preparados». (Soldi, 1984: 70).

Las universidades, en efecto, están sometidas a una fortísima presión social proveniente de la población post-secundaria que busca acceder a un status socio-profesional, aspiración alimentada por el propio sistema escolar. En provincias, tal presión se combina con las reivindicaciones regionalistas. En las principales regiones mineras, la constitución de una universidad implica una nueva facultad de minas. Es así como surgieron las de Huamanga, Cerro de Pasco y Huancayo en la región central, la de Huaraz, en el Departamento de Ancash, y la de Tacna en la zona donde opera el complejo minero de la Southern.

Podemos ilustrar lo dicho tomando el caso de la Facultad de Minas, Geología y Metalurgia de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

La creación de una universidad en Huaraz responde a una vieja aspiración de los pueblos del Departamento de Ancash; fue acordada por el entonces Presidente de la República Francisco Morales Bermúdez, durante una multitudinaria manifestación en la Plaza principal de dicha ciudad, en mayo de 1977. Apenas un año después, la nueva Facultad de Minas empezó a funcionar con 78 alumnos, no obstante la poca claridad de sus objetivos y planes (la currícula recién estuvo lista y aprobada en 1983), y la carencia de profesores y recursos. Con el transcurso del tiempo, creció la población estudiantil; pero la mayoría de los ingresantes abandonaron los estudios, se rezagaron o, por último, se trasladaron a otros programas. Fue en 1985 cuando egresó la primera promoción (un ingeniero y cuatro bachilleres) con un retraso de tres años. La Facultad contaba entonces con cerca de 300 alumnos. Al año siguiente, ingresaron 50 postulantes más (el doble de las vacantes inicialmente previstas). La planta docente comprende a 24 profesores, de los cuales sólo el 60% tiene título profe-

sional. La Facultad dispone de escasos equipos de laboratorio, parte de ellos inutilizados por ausencia de profesores especialistas¹⁹.

En las otras facultades de Minas de provincias encontramos situaciones análogas de sobredimensionamiento y precariedad, incluso en mayor escala. Universidades situadas en regiones donde operan importantes empresas mineras, como es el caso de departamentos Pasco y Tacna, las Facultades de Ingeniería de Minas enfrentan crecientes dificultades para proporcionar prácticas a sus estudiantes, y sólo una ínfima proporción de sus egresados ingresan a trabajar en dichas empresas. El grueso termina en ocupaciones que muy poco tienen que ver con su formación. La situación es aún más grave en Puno y Ayacucho.

Lo descrito debe ser analizado no sólo a partir del desajuste entre la oferta y demanda global de personal profesional, sino como parte de un proceso de creciente competencia en los mecanismos de formación y selección.

En primer lugar, es pertinente subrayar la diferenciación entre categorías de universidades. La escasa demanda de nuevos profesionales de alto nivel permite que baste para cubrirla pocos centros universitarios con un reducido contingente de alumnos, garantizando un riguroso proceso de selección y una excelencia académica, tal como ocurre en las universidades particulares de mayor prestigio en el mundo empresarial (PUCP, Pacífico y Lima). Los egresados de las universidades nacionales más prestigiadas en el campo de la ingeniería industrial, minera y especialidades afines, como la UNI o San Marcos, tienen hoy día crecientes dificultades para colocarse en el mercado de trabajo: la relativa desconfianza de las empresas respecto a ellos proviene también del temor ante la radicalización política. Las demás universidades limeñas y de provincias son consideradas como de tercera categoría, y sus egresados tienen mucha dificul-

19 La Facultad cuenta con de un laboratorio de análisis químico, un gabinete de instrumentos topográficos y de un equipo para el análisis por absorción atómica de minerales, este último sin usar por las razones señaladas. Destaca la falta de un laboratorio para ensayos metalúrgicos y análisis de plata. Al no disponer de una mina donde los estudiantes puedan llevar adelante sus prácticas, el Decano de la Facultad (Ingeniero Porfirio Poma) señala el interés de entablar un convenio con el INGEMMET fin de tener acceso a la Mina-Escuela del IST de Recuay (entrevista 1986).

dad para ingresar en un puesto de trabajo correspondiente al status profesional que anhelan.

En segundo lugar, se observa que, en varias universidades estatales la calidad de la preparación profesional de una parte de los egresados resulta aceptable. La situación es variable según las facultades. Por ejemplo, en el caso de la UNI y de San Marcos la enseñanza es impartida por profesores con una valiosa experiencia práctica que pocos profesionales pueden exhibir en otras partes del mundo. Además, el gran volumen de postulantes y los obstáculos que enfrentan los estudiantes más empeñosos implica una fuerte «selección natural» de quienes logran culminar su carrera. Es así que muchos egresados universitarios resultan siendo excelentes profesionales, aún cuando son desvalorizados por la competencia en el mercado de trabajo.

Un número creciente de jóvenes formados en la universidad peruana son contratados por compañías mineras en otros países, como Venezuela, Brasil, Estados Unidos, Canadá y Sudáfrica, que les ofrecen mayores sueldos y nuevas oportunidades de completar su formación. Desde el punto de vista de la economía nacional, existe una falta de planificación y un derroche de recursos invertidos por el sistema educativo peruano en la creación de su capital humano.

Ahora bien, la preparación de los profesionales no termina con la universidad. Requiere de un proceso de actualización constante. En su mayor parte, este proceso es asumido por las empresas. Los profesionales tienen generalmente un lugar preferencial en los planes de capacitación. Ellos demandan una atención más individualizada, mediante cursos especiales, stage o estudios de post-grado en Lima y en el extranjero. Además algunas empresas apoyan su participación en congresos y propician trabajos de investigación que desemboquen en informes y ponencias.

A medida que adquieren mayor responsabilidad, los profesionales demandan ampliar su formación en los aspectos de carácter administrativo. Un reponsable de capacitación de CENTROMIN señala:

«Al inicio, un supervisor se dedica un 30 % a lo administrativo y un 70 % a lo técnico. Después de 10 años, la relación es inversa. Si llega a ser gerente, tiene que invertir el 90 % de su tiempo a lo administrativo».

Dada las condiciones de vida propias de los asientos mineros en lugares inhóspitos y aislados, muchos profesionales consideran su labor como algo transitorio. En este sentido, la capacitación tiende a convertirse en un medio de promoción profesional para encontrar un mejor trabajo en otra empresa, preferentemente en Lima. Por lo general, son los más destacados quienes tienen posibilidades de concretar esta aspiración.

El problema de «fuga» de profesionales capacitados se ve agudizado en los últimos años por la baja de sus remuneraciones reales y por el problema del terrorismo. «La Planilla Mensual está desmotivada», expresa el Jefe de Relaciones Industriales de CENTROMIN en Cerro de Pasco. Las empresas intentan contrarrestar esta situación reforzando los programas de complementación y actualización técnico-profesional, pero también estos programas son costosos y no garantizan la permanencia del personal atraído por mejores oportunidades ya sea en la capital o el extranjero.

2.6. PROGRAMAS DE CAPACITACION DE LAS EMPRESAS

En la mayoría de las empresas mineras, los programas de capacitación se reducen a actividades ocasionales, y el entrenamiento es impartido de manera empírica. El estudio realizado por la Sociedad Nacional de Minería en 1975 señalaba que el 88% de los obreros se habían capacitado sólo con la práctica (SNMP, 1975: 36).

De allí que sea corriente, entre los mineros que entrevistamos, expresiones como las siguientes: «con ver trabajar a otros, uno aprende...»; «por la misma rutina se conoce el trabajo»; «manejamos las maquinarias y las vamos conociendo»; «la especialización que tengo, la gané con el trabajo»; «aprendí al champazo no más»; etc.

En las principales empresas, la magnitud y la complejidad de las operaciones productivas justifican el establecimiento de estructuras regulares para capacitar a su personal. En el caso de la gran minería, estas estructuras superan en tamaño y experiencia a la gran mayoría de los centros de formación ocupacional del país. Los Departamentos de Capacitación de CENTROMIN y de la Southern evidencian así lo afirmado.

ALCANCES DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION
LABORAL EN CENTROMIN Y SOUTHERN (1985)

	No. de Trabajadores	Horas- hombre	Presupuesto US \$ (Mils.)
CENTROMIN	9,375	148,976	518'8
SOUTHERN	8,910	25,091	947'0

FUENTES: CMP: Memoria del Dpto. de Capacitación 1984-1986.
Southern: Informe Anual de los Departamentos de Entrenamiento, 1986.

INSTITUTOS Y EMPRESAS QUE PROPORCIONAN
CAPACITACION EN LAS EMPRESAS MINERAS

INSTITUTOS ESPECIALIZADOS:

- SENATI (Servicio Nacional de Aprendizaje Técnico Industrial)
- TECSUP (Asociación Promotora de Institutos Tecnológicos Superiores)
- ESATIN (Empresa de Servicios y Asistencia Técnica e Industrial)
- SENCICO (Servicio Nacional de Capacitación en la Industria de la Construcción)
- INTINTEC (Instituto de Investigación Tecnológica Industrial y de Normas)

COMPAÑÍAS PROVEEDORAS:

- Ferreyros (equipos pesados, Caterpillar, bombas y sistemas hidráulicos)
- Volvo (camiones, motores)
- CITECO (operaciones de grúas)
- Oerlikon (soldadura)
- CUMMINS (motores Diesel)
- M.S.A. (implementos de seguridad)

Los programas de capacitación en las empresas pueden clasificarse en «internos» y «externos», existiendo relaciones entre ambos.

La capacitación interna consiste básicamente en charlas y cursillos dirigidos a pequeños grupos de trabajadores. Estas actividades transcurren durante el horario de trabajo u horas extras (generalmente pagadas) en el mismo centro laboral, en el comedor o en las instalaciones del Departamento de Capacitación (cuando las hay). Corren a cargo de instructores de la propia empresa, de las compañías proveedoras de equipos o de una institución especializada.

La capacitación externa es reservada a unos pocos obreros seleccionados por sus jefes y, preferentemente, al personal técnico profesional. Muy a menudo, la actividad se realiza en una compañía proveedora o un instituto técnico de Lima. Algunos ingenieros del staff son enviados al extranjero para efectuar un stage, un post-grado o asistir a un congreso.

Cabe remarcar que, para una buena proporción de los trabajadores, la capacitación técnica pasa por las empresas proveedoras de equipos e insumos. Para ahorrar gastos, la puesta en ejecución de los planes de capacitación tiende a subordinarse a la lógica de la oferta de servicios de tipo comercial, en lugar de una demanda basada específicamente en las propias necesidades.

Otro rasgo importante de subrayar es el divorcio existente entre los requerimientos de personal calificado de los centros mineros y las instituciones educativas de la región donde operan. A este divorcio contribuye no sólo el deterioro del nivel técnico de esos centros de estudio, sino el temor de las empresas a la politización de quienes transitan por ellos. La falta de apoyo estatal y empresarial, la incapacidad de adecuarse a la renovación tecnológica de los Institutos y Universidades de provincias, así como la confrontación de criterios políticos, radicalmente divergentes entre el mundo de la educación superior y el mundo del trabajo, han generado una especie de círculo vicioso que impide articular la capacitación laboral minera con el sistema educativo regional.

Los programas de capacitación, enlazados con los planes de reconversión tecnológica y administrativa de las empresas, tienden a poner el acento en el personal técnico-profesional y de supervisión. El grueso de

las horas-hombres de capacitación va dirigido a favorecerlo, en detrimento de los obreros. Los más antiguos se resignan ante el bloqueo de sus posibilidades de formación y movilidad en el trabajo. Las organizaciones sindicales y comuneras, por su parte, no cuentan con planes y propuestas precisas en relación a la capacitación laboral. Sin embargo, reivindican mayor información y capacidad de fiscalización relativa al funcionamiento técnico y económico-financiero de las empresas. Esta demanda comienza a formar parte de una naciente preocupación de las dirigencias mineras nacionales por la coestión.

Para precisar este balance general, remitimos al estudio de los programas de capacitación correspondientes a CENTROMIN, en el Anexo 2.2.. A continuación trataremos el caso de Huanzalá.

2.7. SEGURIDAD MINERA Y CAPACITACION EN HUANZALA

La capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Santa Luisa de Huanzalá ha sido desarrollada principalmente en forma empírica, sin disponer de una instancia específica. Cada jefe de División veía la manera de entrenar a su propio personal. Sin embargo, los recientes planes de modernización del complejo minero llevan a la empresa a impulsar una política de capacitación más activa, combinando modalidades internas y externas. A partir de 1985, es aplicado un «Programa de Seguridad Minera y Capacitación» que depende de la División de Relaciones Industriales.

La casi totalidad de los obreros carecía de especialización al ser contratado, por lo cual tuvo que recibir un entrenamiento por la empresa y a través del mismo proceso laboral.

Se observa que la capacitación forma parte de una política promocional. Por ejemplo, a excepción de los que pertenecen al staff, el grueso de los empleados son ex-obreros promovidos por las capacidades adquiridas en su trayectoria laboral en la empresa.

En los últimos años, la contratación de nuevos trabajadores ha sido escasa. La mina atraviesa por un activo proceso de mecanización, que implica un personal más reducido y mejor preparado.

Los planes de capacitación se elaboran a fines de cada año, junto con el presupuesto global para el ejercicio siguiente. El Jefe del Programa de Seguridad y Capacitación presenta un borrador de plan, basado en una evaluación de lo ejecutado durante el período anterior, recogiendo las sugerencias de los Jefes de División y proyectando los requerimientos de ampliación y mecanización por áreas. El presupuesto será luego analizado, corregido y aprobado por la empresa matriz en el Japón.

La partida presupuestal para capacitación en 1986 es de alrededor de 4,000 dólares. Las tres cuartas partes dirigidos a la capacitación del Staff. Los gastos cubren fundamentalmente pasajes y viáticos para quienes asisten a actividades de capacitación fuera de la mina, y para algunos programas y ponentes especiales en apoyo a la capacitación interna. El presupuesto no considera los gastos correspondientes a las remuneraciones del personal durante el tiempo dedicado a las actividades de capacitación, ni los viajes al extranjero, incluidos en otras partidas.

Las actividades de capacitación responden prioritariamente a dos tipos de necesidades: a. la adecuación del personal obrero a la mecanización de la mina (manejo, mantenimiento y reparación de nuevos equipos, uso de información codificada, conocimientos de matemática aplicada); y b. la mejora de sistemas de supervisión y comunicación para el personal administrativo.

La empresa clasifica sus programas de capacitación en «externos» e «internos». El primero consiste en enviar a algunos trabajadores seleccionados a seguir un curso preparado por una institución especializada o una compañía proveedora, en su propia sede, con frecuencia localizada en Lima²⁰. Los cursos duran en promedio 30 horas y requieren una permanencia en la Capital de una a dos semanas. A cada curso asisten entre uno y tres trabajadores. Ya culminado el curso, cada participante obtiene un diploma y una evaluación otorgada por la entidad capacitadora. A su regreso a la mina debe exponer frente a los demás trabajadores lo que aprendió, lo cual sirve de evaluación adicional.

20 Las empresas proveedoras suelen asumir los costos del curso, como parte de su servicio comercial. La compañía minera, por su lado, asume los gastos de movilidad y la estadía del personal.

El plan de capacitación externa para 1986 abarca a 54 trabajadores. En años anteriores, la empresa enviaba a algunos obreros y supervisores a la Escuela de Minas de Recuay, ubicado a menos de tres horas de Huanzalá. Entre 1973, se capacitaron en dicha Escuela 16 trabajadores, mayormente en los cursos de enmaderado y perforación. Como vimos, desde 1985, el Instituto de Recuay no ofrece sus programas cortos de entrenamiento. Además, en opinión de la empresa, la enseñanza proporcionada en Recuay se limita a las técnicas de la minería convencional y no está al día en los avances tecnológicos.

La capacitación interna comienza a planificarse a partir de 1985. Antes existía el criterio que era necesario enviar el personal a formarse en Lima. Ahora, cada División tiene que participar en la elaboración de un programa de capacitación en la mina²¹.

El plan de capacitación interna de 1986 comprende unas 40 actividades, clasificadas por áreas. Abarca un total de más de 400 trabajadores, en un 90 % obreros. Cada actividad está a cargo de un instructor, casi siempre el ingeniero Jefe de Sección. Se dirige a un grupo de entre tres y seis personas y dura unas tres sesiones. Estas se realizan generalmente entre las 4 y 6 de la tarde, después de las ocho horas de trabajo, como sobre tiempo. En muchos casos, la capacitación interna es reforzada con instructores externos, provenientes de compañías proveedoras, o de instituciones como SENATI o ESAN²². Existe un mayor interés del personal en escuchar a personas que vienen de afuera.

21 El responsable de capacitación anota que los Jefes de Secciones deben ser quienes se preocupen de la superación del personal a su cargo e impulsen la capacitación interna. Por ejemplo, si un jefe comprueba que los trabajadores bajo su mando confunden las unidades de medición, debe tomar la iniciativa de programar un curso de matemática aplicada.

22 El plan de capacitación interna incluye también varias actividades a cargo del SENATI, en especial tres cursos de 25 horas cada uno, sobre tomería, soldadura y electricidad, para un total de 65 trabajadores. En lugar de mandar al personal al SENATI, es el SENATI que viene a Huanzalá con sus propios instructores, equipos y módulos educativos. Este tipo de entrenamiento en el mismo terreno permite atender a los problemas específicos de la mina. Ya en 1982 la empresa había considerado la posibilidad de hacer llegar una unidad móvil del SENATI al campamento, pero entonces, el programa resultaba demasiado caro.

La empresa ha establecido una norma que permite un eficiente aprovechamiento de la capacitación externa en favor de la interna. Quien ha sido enviado a capacitarse externamente debe exponer los conocimientos adquiridos a sus compañeros de labores. Esta práctica representa una doble ventaja: obliga a seguir con especial responsabilidad el programa, y por otro lado, permite una transferencia de conocimientos hacia el colectivo de trabajadores.

A nivel del personal administrativo, las actividades de capacitación interna corren a cargo de la Escuela Superior de Administración de Negocios (ESAN) y del Instituto Peruano de Administración de Empresa (IPAE). Los cursos abarcan contabilidad, administración y organización de empresa, y análisis transaccional. Este último curso, dictado tanto para el personal profesional y administrativo como para las esposas de los funcionarios del Staff, responde al objetivo de promover formas positivas de comportamiento y mejorar las relaciones humanas en el trabajo y la vida social del campamento.

Las actividades de entrenamiento referidas a la seguridad merecen una mención especial, dada su importancia en esta mina subterránea, altamente riesgosa. Según la empresa, estas actividades son las que absorben más tiempo y recursos del Programa de Capacitación y Seguridad, aunque los dirigentes sindicales las consideran insuficientes.

La capacitación para la seguridad consiste en charlas diarias de corta duración (alrededor de 15 minutos), dictadas en forma rotativa al inicio de cada turno y por especialidad. Refuerza estas charlas un material didáctico que comprende cartillas, folletos de divulgación del reglamento de seguridad (5), diapositivas y audio-visuales transmitidos mediante el circuito cerrado de televisión.

El balance efectuado por los responsables del plan global de formación iniciado en 1985 arroja un saldo positivo, en especial la capacitación interna. Esta ha suscitado un interés por parte de los trabajadores y constituye una base para la capacitación externa. Además, la capacitación interna motiva a los jefes y personal profesional a la actualización de sus conocimientos en función de los adelantos técnicos y los planes de modernización de la mina. Por último, la empresa evalúa que la calificación creciente de los trabajadores contribuye a elevar la producción.

Existe también una valoración positiva del programa de capacitación en el grueso de los trabajadores y de sus representantes sindicales, salvo en lo referente a la seguridad que lo consideran incompleto.

CAPITULO 3

LA EDUCACION ESCOLAR FISCALIZADA

Abordaremos en este capítulo la educación escolar a la cual tienen acceso las familias mineras, impartida básicamente a través de los Centros Educativos Fiscalizados (CEF). Estos centros ocupan un lugar importante en cada asentamiento. En todo el sector minero representan cerca de 300 escuelas y colegios, cubriendo una población escolar de alrededor de 100 mil alumnos. ¿En qué consiste este tipo de organización educativa? ¿Cómo funcionan dichas escuelas y colegios? ¿Cuáles son las condiciones en las que se imparte la enseñanza, los contenidos y la calidad de la misma? Trataremos de responder a estas preguntas a partir de los casos que hemos investigado, particularmente los de Huarón, CENTROMIN y Toquepala. Analizaremos también los programas de educación de adultos que se realizan en el marco de los CEF.

3.1. MARCO LEGAL

Como ya se mencionó, desde 1918, la legislación peruana obliga a las empresas operantes en lugares apartados a sostener económicamente una escuela para los hijos de los trabajadores, al igual que una sección nocturna para los obreros analfabetos (Ley 3019)¹. Esta obligación está recogida explícitamente en la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación (Ley 233384 de 1982, art. 27) y la Ley General de Minería (DL 109 de 1980, art. 323)). El artículo 29 de la Constitución de 1979 dice textualmente:

1 Ver nota 4 del capítulo segundo.

«Las empresas están obligadas a contribuir al sostenimiento de centros de educación. La ley fija los alcances de este precepto. Las escuelas que funcionan en los centros industriales, agrícolas o mineros son sostenidas por los respectivos propietarios o empresas».

El principio constitucional se fundamenta en que no sólo el Estado tiene la obligación de sostener la tarea educativa, sino toda la comunidad, y de manera particular las empresas, por cuanto ellas se benefician con la educación adquirida por los trabajadores. Es importante anotar que la Constitución no establece límite respecto al nivel educativo que deben sostener las empresas.

Las modalidades de aplicación de las obligaciones señaladas por las Leyes de Minería y de Educación se encuentran especificadas en el DL. 0-25-83-EM/DGM relativo a vivienda y servicios en los campamentos mineros, el DS. 025-MEM (Reglamento del DL. 109)² y el DS. 15-85-ED de 1984, llamado: «Normas para el funcionamiento de los Centros Educativos Fiscalizados».

De acuerdo a este último dispositivo legal, se entiende por Centros Educativos Fiscalizados (CEF) a las escuelas y colegios de Educación Inicial, Primaria y Secundaria funcionando en los centros industriales, agrícolas o mineros, bajo la responsabilidad económica de los respectivos propietarios o empresas, y que están sujetos administrativamente al Ministerio de Educación.

Cada CEF depende de la Dirección Departamental o Zonal de Educación correspondiente en los aspectos de administración de personal, la

2 El DL 025-73-EM/DGM define el concepto de "zonas alejadas" como aquellas ubicadas a más de veinte kilómetros de distancia y más de treinta minutos de recorrido en vehículo a velocidad normal o segura de la población próxima. El DS 025-82-En-VM señala: "tienen derecho a los servicios educativos los familiares y dependientes del trabajador, siempre que residan, en forma permanente en su centro de trabajo y se encuentren debidamente censados por el empleador. Dichos familiares y dependientes comprenden las siguientes personas: a. la esposa; b. los hijos legalmente reconocidos, menores de 18 años y que dependan económicamente del trabajador, y de los incapacitados para el trabajo, aun cuando sean menores de edad; c. los hijos estudiantes de 18 a 21 años y las hijas solteras mayores de edad; y d. los padres del trabajador que dependan económicamente de éste y que residan permanentemente en el centro minero".

supervisión técnico-pedagógica y funciones de control, con la participación de la empresa. La Dirección Departamental o Zonal es también la que nombra a su Director, en base a una propuesta de la Empresa.

El personal magisterial y no magisterial tiene los mismos derechos y obligaciones que el de los Centros Educativos Estatales. Es nombrado o contratado, a propuesta de los administradores de las minas, por las autoridades educativas del Departamento o zona. Sus remuneraciones están a cargo de la compañía minera, de acuerdo a las disposiciones legales y administrativas vigentes para el personal estatal. Ella puede otorgar bonificaciones y asignaciones adicionales, las que no serán incluidas para el cálculo de compensaciones y pensiones. Debe proporcionarles vivienda, comedores, recreación, servicios de salud y estímulos para su capacitación profesional.

La obligación de la empresa comprende el mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de cada Centro Educativo y el otorgamiento de materiales educativos para los profesores y alumnos.

Entre los objetivos de la educación fiscalizada, la Ley señala los de «asegurar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las necesidades de la localidad y a los intereses nacionales; y potenciar las buenas relaciones con los otros Centros y Programas Educativos de la localidad, la empresa, la comunidad y sus instituciones, promoviendo la mutua colaboración y apoyo» (art. 6).

3.2. LOS CENTROS DE EDUCACION FISCALIZADA (CEFs)

Es a partir de los años 40 cuando comienzan a organizarse los primeros CEFs. Hoy en día, cada asentamiento minero cuenta con uno o más CEFs, cubriendo por lo menos la educación primaria. Las empresas más grandes asumen también el nivel de educación secundaria. El cuadro siguiente sintetiza la información sobre los centros correspondientes a las compañías mineras que abarcan el ámbito de nuestros estudios de caso.

**CENTROS EDUCATIVOS FISCALIZADOS
EN ALGUNOS ASENTAMIENTOS MINEROS**

Empresas	No. de trabaj.	No. de CEF				No. de alumnos	No. de docentes
		Inic.	Prim.	Sec.	Total		
CENTROMIN							
Total	17,276				76	25,170	1,400
Unidad de Pasco	3,145	7	1*	5	13	6,020	188
SPCC							
Total	5,668	7	*	4	11	6,872	297
Toquepala	2,282	3	*	2	5	2,596	
Mediana minería de Pasco:							
HUARON	1,205	3	3	1	7	2,280	86
MILPO		1	1	1	3	1,712	55
ATACOCHA		2	2	2	6	2,600	75
EL BROCAL		2	3	-	5	795	30
CHUNGAR		-	1	-	1	159	6
VINCHOS		1	1	-	2	190	7
HUANZALA	600	1	1	1**	3	1,589	30
RAUL	324	1	1	-	2	430	16

Fuentes : Estudios de caso.

* Educación Primaria impartida en planteles de Secundaria.

** Colegio recién en formación.

En primer lugar, observamos la presencia de Centros de Educación Inicial en casi todos los campamentos. Estos tienen generalmente su origen en la Reforma Educativa de 1972. A través de nuestras entrevistas, hemos verificado que pocos padres valoran la importancia de esta modalidad educativa y los efectos favorables que ella pueda tener en el desa-

rollo de las potencialidades de sus hijos. Tanto los maestros de la Mina Huarón como los encargados de los Servicios Educativos de CENTROMIN y la Directora de Educación Inicial de «Raúl» señalan la necesidad de realizar campañas de promoción ante los padres de familia para asegurar la presencia plena de sus hijos en los jardines de infancia existentes.

En segundo lugar, constatamos que el nivel de educación primaria se imparte en todos los asentamientos, constituyendo la base esencial de la escolaridad fiscalizada. Existe por lo menos una escuela primaria cerca de cada mina.

En tercer lugar, podemos apreciar que la educación fiscalizada abarca también la educación secundaria, salvo en empresas de menor tamaño como El Brocal, Chungar y Vinchos en el caso de la mediana minería de Pasco. También la Reforma Educativa contribuyó a la difusión de este nivel educativo en la escolaridad fiscalizada. En efecto, la Ley General de 1972 introdujo el sistema de «Educación Básica» que incrementó en tres grados la secuencia tradicional de la educación en las escuelas primarias. Al retornar, con la nueva Ley de Educación de 1982, a la tradicional distribución de grados entre Primaria y Secundaria, varias escuelas se vieron en la necesidad de continuar asumiendo los primeros años de Secundaria. Es así que un conjunto de CEFs pasaron a la doble condición de Primaria y Secundaria.

En la actualidad, la expansión de la educación fiscalizada al nivel secundario constituye la principal reivindicación de las poblaciones mineras en el campo educativo. Una de las manifestaciones más notorias de ello se encuentra en la larga lucha iniciada en 1983 por los padres de familia de Huanzalá, como veremos en el próximo capítulo.

Ahí donde no existe un colegio secundario, las familias tienen que enviar a sus hijos a los centros urbanos próximos. En este caso, la empresa suele proporcionar la movilidad necesaria. Ello ocurre por ejemplo en la mina Raúl, cuya empresa asegura un servicio de ómnibus que traslada diariamente a los alumnos hacia los dos colegios del cercano pueblo de Mala.

En principio, los CEFs están reservados sólo a los hijos de los tra-

bajadores o sus familiares dependientes, debidamente censados. No comprenden a los «allegados» ni a la «población particular» establecidos alrededor de los campamentos mineros, es decir a los hijos de vendedores, operarios de contratas y otros trabajadores eventuales. Para ingresar a los CEFs, ellos requieren el aval de un trabajador y una autorización especial de la empresa. De acuerdo a la información recogida en unos 30 asentamientos mineros, es posible estimar en 10% la población escolar correspondiente a este grupo. Dichos alumnos, en este caso, no tienen acceso a los beneficios educativos conquistados por los trabajadores estables y, comúnmente, se ubican entre los de más bajos rendimientos escolares y de mayor tasa de deserción.

3.3. LOS MAESTROS

Los profesores de los CEFs provienen de las principales ciudades de provincia, y en menor medida de Lima. El hecho de trabajar en un lugar apartado e inhóspito -como es lo típico de la minería andina- representa para ellos una desventaja y las empresas enfrentan dificultades para contratarlos. La dureza de las condiciones de vida y la estrechez del ambiente socio-cultural hacen poco atractiva su permanencia en él. Esta situación afecta la continuidad de los esfuerzos educativos.

Las particularidades de la educación fiscalizada compensa en parte dicha desventaja. En efecto, los docentes, si bien tienen remuneraciones fijadas por el Ministerio de Educación, reciben algunas bonificaciones y asignaciones adicionales de las empresas. Además, gozan del derecho de ocupar un cuarto o una vivienda, de tener atención de salud y otros servicios gratuitos.

En términos generales, el nivel profesional de los docentes de los CEFs es superior al de los Centros Educativos Estatales. Un 70% de ellos son titulados, proporción superior al promedio de los maestros de provincia, especialmente en las zonas rurales (en el Departamento de Pasco, por ejemplo, sólo el 30% tiene título). La fiscalización directa de la empresa por un lado y del sindicato por otro contribuye también a elevar el nivel de exigencia de los maestros.

En los últimos tiempos los profesores de algunos campamentos han

venido organizándose gremialmente. Hecho que permite el uso de los recursos que las empresas pueden brindar, y su participación en la orientación y marcha de los centros educativos.

La labor docente sigue la currícula y las pautas que imparte el Ministerio de Educación en Lima. El margen de iniciativa de las autoridades educativas locales es en este aspecto muy limitado. Los maestros, por lo común, se esfuerzan en cumplir al pie de la letra los programas oficiales. El contenido de su enseñanza apunta fundamentalmente a transmitir los arquetipos nacionales, desde una óptica centralista y urbana, sin cultivar la identidad regional.

Para el ejercicio de la docencia, los maestros fiscalizados disponen de mejores condiciones materiales que los estatales. Observamos, sin embargo, una escasez de bibliotecas y laboratorios. La carencia generalizada de calefacción en zonas frías es otro problema que afecta la salud de maestros y alumnos y contribuye al ausentismo escolar.

3.4. LOS PROBLEMAS DE LA EDUCACION ESCOLAR

A partir de las entrevistas tenidas con docentes y directivos de planteles, hemos podido percibir un conjunto de problemas reiterativos que afectan la enseñanza y el aprendizaje escolar en los centros mineros. Entre ellos, queremos subrayar los siguientes: primero, el centralismo y la falta de adaptación curricular a la realidad regional; segundo, las carencias pedagógicas; tercero, las dificultades provenientes del medio ambiente y de la situación familiar.

Centralismo educativo:

Enmarcarse dentro de la currícula y los objetivos del sistema educativo nacional es un imperativo que deben asumir los docentes. Empero, para su práctica pedagógica adolecen de los materiales adecuados a la realidad local y regional; deficiencia que se agrava al no incorporar el idioma vernacular, particularmente el quechua. Ninguno de los CEFs incluidos en el ámbito de estudio trabaja con programas de educación bilingüe, aún cuando una proporción importante de los alumnos provienen de

familias que siguen hablando el quechua o el aymara. Parte de los maestros dominan estos idiomas, pero no los usan en clase. El quechua está reservado al medio familiar. Tanto los padres como los maestros asocian la educación exclusivamente a la castellanización.

La valoración de la historia y realidad local ocupa un lugar secundario. Sobre ello, la bibliografía escolar es escasísima. Algunos profesores reconocen que existe una inadecuación de los contenidos y pedagogía de su enseñanza con la idiosincracia de los alumnos y su entorno vivencial, pero no tienen claridad en cuanto a la manera de enfrentar esta situación. Las experiencias docentes dirigidas a rescatar y revalorar los elementos culturales regionales son aisladas y están desprovistas de una estrategia definida.

El contenido de la educación escolar contribuye parcialmente a la desvaloración del mundo de donde proceden. Muchas de la expresiones recogidas de los maestros así lo señalan : «Todos los métodos educativos emanados del Ministerio de Educación obedecen a la modalidad de la capital»; «El peruano no es peruano; prefiere lo ajeno, no se identifica con sus valores propios».

El problema del centralismo educativo no consiste solamente en dejar de tomar en cuenta aspectos fundamentales de la realidad regional, sino en presentar a veces una imagen idealizada y falsamente positiva de ella. Por ejemplo, los manuales escolares hablan de la riqueza de los recursos minerales de la Sierra, pero esconden el atraso socio-económico en el cual se encuentran sumidas las localidades aledañas y las duras condiciones en las que viven los trabajadores. Muchos textos escolares, al chocar con el mundo vivido de los jóvenes y no ofrecer ninguna herramienta para transformarlo, se convierten en «patológicos» para ellos. Como lo señala Biondi y Zapata, esta patología permite la emergencia de un discurso «contra-textual» como el de Sendero Luminoso (1989: 43).

Problemas pedagógicos:

Las carencias de tipo pedagógico constituyen una preocupación de los docentes, compartida con los directores de los planteles. Las más notorias se refieren a la desactualización docente, la dificultad para adecuar

la enseñanza a las características del alumnado y la falta de métodos en los sistemas de programación y de evaluación³.

Resulta unánime la opinión de los profesores entrevistados respecto al deterioro de la calidad de la enseñanza en los últimos años. Detrimiento que atribuyen, fundamentalmente, a la crisis económica, social y moral que atraviesa el país. Varios insisten en las bajas remuneraciones de los profesores. Mencionan también los continuos cambios del sistema educativo.

Medio ambiente y contexto familiar:

Todos los maestros entrevistados subrayan la fuerte incidencia de la vida familiar sobre el rendimiento escolar de los alumnos. Por lo general, reconocen que los hijos de los trabajadores de la empresa están en una regular situación económica y disponen de recursos educativos que los ponen en ventaja respecto a los demás sectores populares, en especial los campesinos. No obstante ello, visualizan las siguientes dificultades:

En primer lugar, el problema del medio ambiente y particularmente de la vivienda. Debido a la estrechez de los espacios disponibles, la falta de calefacción, el hacinamiento y la promiscuidad, el hogar no es apropiado para las tareas escolares de los alumnos. A dichas incomodidades, se añade la presencia de la televisión que distrae -precisamente por el poco espacio de la vivienda- a quienes desean estudiar. Algunos profesores mencionan también las reiteradas enfermedades relacionadas al frío y el medio ambiente, especialmente entre los alumnos más jóvenes.

En segundo lugar, llama la atención la mención a la desnutrición escolar en casi todos los planteles que hemos visitado. Los maestros atribuyen el bajo rendimiento de una parte de sus alumnos a la falta de una adecuada dieta alimentaria.

Finalmente, todos concuerdan en los problemas de desatención de

3 Sobre este punto, ver la evaluación de la problemática del profesorado del Centro Educativo No. 32284 de Huanzalá, realizada por el profesor César Cáceres Vargas.

los padres. Observan que el padre se preocupa de asegurar las condiciones materiales de la educación de sus hijos, pero no está en condiciones de hacerles el seguimiento escolar debido a la jornada de trabajo y el sistema de turnos al que está sujeto. Otro factor limitante es la desventaja de los padres frente a sus propios hijos a medida que ellos alcanzan niveles de escolaridad mayores. Inclusive suelen mofarse de sus progenitores por este motivo. Las madres en particular, no obstante su disponibilidad para acompañar a sus hijos en las labores escolares, carecen de los conocimientos suficientes para ayudarlos. Según los maestros, la relación entre padres e hijos fluctúa entre dos extremos: demasiada rigidez por un lado, indiferencia y falta de control por otro.

3.5. EDUCACION DE ADULTOS

La educación de adultos no ha recibido una promoción adecuada en los centros mineros. Sólo se imparte en las principales empresas de la mediana y gran minería.

En los cinco casos estudiados por nosotros, los programas de adultos abarcan a cerca de mil personas.

POBLACION ATENDIDA EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACION DE ADULTOS (1986)

Empresa	No. participantes
CENTROMIN *	600
HUARON	70
TOQUEPALA	218
HUANZALA	**
RAUL	40

Fuente : Estudios de casos.

* Los programas de educación de adultos funcionan sólo en Cerro de Pasco, La Oroya y Cobriza.

** Programa desactivado en 1986.

La mayoría de los programas de educación de adultos tuvo su origen en la aplicación de la llamada «Educación Básica Laboral» prevista por la Reforma Educativa de 1972. En casi todos los casos, intervino la presión de la población interesada, a través de los sindicatos y Comités de Amas de Casa. En los años posteriores, con el abandono de la política promotora del Estado en este campo, son las organizaciones locales las que toman las iniciativas para que las empresas y los centros educativos continúen con dichos programas.

Inicialmente, la educación de adultos estaba centrada en la alfabetización y formación primaria. Hoy, como consecuencia de la expansión de la instrucción básica, la demanda se centra en el nivel secundario. Los programas se realizan en los centros educativos del campamento y las clases nocturnas son dictadas por algunos de los mismos profesores que enseñan a los jóvenes escolares durante el día.

Los propios mineros no manifiestan mucho interés por seguir estudiando; consideran su nivel de instrucción suficiente para el trabajo que vienen desempeñando; también les resulta muy difícil asistir a clases vespertinas o nocturnas después de su jornada laboral. Sienten una cierta «vergüenza» de regresar a un aula escolar. Son sus esposas y otros adultos provenientes de la «población particular» los más motivados y los que concurren en mayor proporción. En el Programa de Toquepala, por ejemplo, el 85 % de los participantes lo constituyen amas de casa y empleadas del hogar.

La participación de las mujeres en las clases vespertinas o nocturnas encuentra frecuentemente la oposición de sus esposos, por considerar más importante la educación de los hijos, y a veces por celos. Los profesores señalan algunos casos de trabajadores que interrumpen las clases para sacar violentamente a sus respectivas cónyuges.

Las tasas de ausentismo y deserción se muestran muy altas. Por lo común, sólo la mitad de los matriculados asisten regularmente y logran culminar el año escolar. Algunos programas, como el caso de Huanzála, han sido cancelados. El cansancio del trabajo diario y los cambios de turnos tórnense los motivos primordiales del ausentismo a clases de los obreros. En el caso de las mujeres, su alejamiento del hogar para asistir a la escuela choca con una resistencia bastante generalizada de los esposos.

Un problema adicional es de orden pedagógico. Es sabido que el trabajo educativo con adultos requiere de una metodología específica que, entre otras cosas, tome en cuenta y valore la situación y las experiencias del educando. Sin embargo, en ninguno de los casos estudiados hemos podido hallar un educador formado especialmente para enseñar a adultos. Algunos maestros han sistematizado su práctica, motivados por su sensibilidad personal al problema y como producto de un trabajo de autoformación. Pero los programas y modalidades de enseñanza resultan similares al de los adolescentes.

A pesar de lo señalado, la vigencia de los programas de educación de adultos durante tres quinquenios ha contribuido a reducir la tasa de analfabetismo y elevar el nivel educativo de la población minera.

3.6. LA EDUCACION ESCOLAR EN HUARON

Para ahondar en el análisis de la educación escolar en los asentamientos mineros, examinaremos a continuación algunos de los casos comprendidos en nuestra investigación⁴. Empezaremos con el de Huarón.

En los tres campamentos de esta mina, se encuentran en total siete Centros Educativos Fiscalizados que cubren los niveles de escolaridad inicial, primaria y secundaria, abarcando a 2,328 alumnos. La mayoría de ellos son hijos de los trabajadores de la empresa, pero una parte (10 % en las escuelas primarias y 20% en el colegio secundario) provienen de la «población particular» residente en la zona, incluidos unos 50 alumnos procedentes de la vecina compañía minera Animón.

4 Remitimos al Anexo para el balance de los Servicios Educativos de CENTROMIN.

CENTROS EDUCATIVOS FISCALIZADOS DE HUARON - 1986

Nombre	Lugar	No. de alumnos	No. de Prof.
Inicial :			
San Francisco de Asís	Francois	97	2
San José	San José	34	2
Medalla Milagrosa	Huarón	46	1
Primaria :			
CEF No. 35502	Huarón	236	11
CEF No. 35503	Francois	1,177	32
CEF No. 35505	San José	132	6
Secundaria :			
C.CC.HH. JM. Arguedas	Francois	606	33
Total		2,328	87

Fuente : Entrevistas, 1986. Elaboración propia.

De acuerdo al régimen de Educación Fiscalizada, los planteles están bajo la responsabilidad económica de la empresa, pero dependen administrativa y pedagógicamente de la Departamental de Educación de Cerro de Pasco y de la Supervisión Educativa distrital, ubicada en el pueblo de Huayllay. La empresa es la que contrata a los profesores (86 en 1986); no se entromete directamente en la labor educativa, pero ejerce una presión a nivel de los Directores, exigiendo un control sobre el cumplimiento de la labor docente.

Las escuelas primarias empezaron en la zona en los primeros años de instalación de la empresa. Constituyen los más antiguos centros educativos de la provincia. Los jardines de educación inicial datan de mediados de los '70. Atienden a niños de 3 a 5 años⁵. Existía, hasta 1983, una

5 Una profesora del Nido "San Francisco de Asis" observa que la mayoría de los padres no le da importancia a la educación inicial. Piensan que los niños van a distraerse, a jugar. Por ello, no envían todos los días a sus menores hijos. De unos cien matriculados, sólo 40 asisten regularmente. Las profesoras dan charlas de orientación a algunos

pequeña escuela primaria para los hijos de los ingenieros franceses, que funcionaba en el campamento San José, con profesores de la misma nacionalidad. Para la Secundaria, los funcionarios, tanto extranjeros como peruanos, mandan a sus hijos a Lima. El colegio secundario, ubicado en el campamento de «Francois», se inició el año 1980 a pedido de los trabajadores.

Beneficios educativos y costos para la empresa:

La compañía Huarón otorga a los trabajadores una asignación escolar anual por cada hijo que estudia y un préstamo escolar sin intereses, a ser pagado en varios meses. Los uniformes, libros, cuadernos y demás útiles corren a cuenta de cada trabajador y se venden a precio de costo en la Mercantil. Adicionalmente, la empresa tiene una política de becas, otorgadas a los mejores alumnos.

Según relatan algunos profesores antiguos, cuando la mina estaba a cargo de funcionarios franceses, el apoyo a la educación en los campamentos era mayor, dándose facilidades, un presupuesto menos ajustado y un mejor mantenimiento de la infraestructura de los planteles. Por ejemplo, había calefacción en las aulas. La nueva administración habría disminuido su interés por la parte educativa, obligando al sindicato a tomar más iniciativa para defender los derechos referidos a la escolaridad. El cambio señalado obedece, ante todo, al agravamiento de la situación financiera de la empresa en los últimos años.

Para evaluar lo que significan para la empresa los costos relacionados a la educación, hemos calculado la relación entre cuatro factores: la planilla de profesores y la del total de la planilla, los gastos de operación en general y los gastos referidos a la educación en particular⁶.

padres sobre la importancia de este nivel educativo. La misma profesora resume las características de sus alumnos en los siguientes términos: "Son bastante autosuficientes; se valen por sí mismo; captan rápido; no usan el quechua; son tímidos y nerviosos frente a otras personas; no son directos".

6 Las cifras correspondiente a 1986 (en Intis) se presentan en el Cuadro adjunto:

A. Planilla del Personal, excluidos los profesores.	
Total anual	89'096,000.
B. Planilla de profesores (90).	
Total anual	2'574,000.

El resultado de la relación entre dichos factores es el siguiente :

Sueldo profesores/ Masa salarial (B/A).....	2.8 %
Gastos educación/ Masa salarial (C/A)	4.7 %
Gastos educación/ Gastos de operación (C/D)	1.7 %

Puede observarse cómo lo invertido empresarialmente en la educación significa un gasto relativamente marginal.

El Colegio José María Arguedas:

El colegio secundario de Huarón surgió como un anhelo largamente acariciado por los trabajadores. Hasta fines de la década del 70, para continuar sus estudios, los hijos de los mineros se debían trasladar al colegio del pueblo de Huayllay, distante 7 kilómetros del campamento principal. La empresa proveía movilidad para el viaje escolar. El costo de este servicio motivó que la empresa pensara en recortarlo. Ante esta eventualidad y los inconvenientes de los continuos viajes de sus hijos, el sindicato insistió en la creación de un colegio de nivel secundario en el propio campamento, logrando su cometido en 1980. El nuevo plantel, constituido como «Centro Educativo Fiscalizado de Ciencias y Humanidades», adoptó el nombre del ilustre escritor José María Arguedas.

La población estudiantil se reparte en tres turnos. Por la mañana asisten las mujeres, y en la tarde los varones; el turno de la noche está reservado a los adultos de ambos sexos. Existe, pues, una segregación sexual para la educación de los alumnos jóvenes.

Los profesores señalan su preocupación respecto al ausentismo de

C. Gastos totales relacionados a la educación por la empresa.

– Planilla de Profesores (B)

– Asignación escolar (I/. 120 x 2000)

– Mantenimiento de infraestructura y gastos varios (I/. 1,400,000 aprox.)

Total anual 4'214,000.

D. Gastos totales de operación de la empresa (aprox.) 246,000.000.

(Elaboración propia en base a la información de la empresa).

los alumnos. En su opinión, este problema estaría ligado por un lado, a la falta de control de los padres de familia, y, por otro, a los viajes que algunos de ellos realizan a su tierra para las faenas agrícolas. Sin embargo, observamos que la deserción estudiantil resulta baja: un poco más de 3 % como promedio en los últimos años. El porcentaje global de alumnos desaprobados se aproxima al 10 %, proporción que se duplica para el primer año de Secundaria⁷.

Educación de Adultos:

Existen dos Programas de Educación de Adultos, uno a nivel primario y otro a nivel secundario. El primero fue auspiciado por el Departamento de Capacitación y funciona en la Escuela Primaria del campamento «Francois», bajo la conducción de una de sus profesoras.

A nivel secundario, la educación de adultos surgió a iniciativa de los sindicatos y la Comunidad Minera, en coordinación con la empresa -a través de una Comisión Tripartita-, así como el impulso de los Comités de Amas de Casa de «Huarón» y «Francois». Representantes de las organizaciones mencionadas viajaron reiteradas veces a la Departamental de Educación de Cerro de Pasco para obtener la aprobación oficial del Programa.

La enseñanza se imparte en el turno de noche, de 6.30 a 10.30 pm.. Está dirigida primeramente a los trabajadores de la empresa y sus familiares, pero también a los trabajadores de contratas. En 1986, se matricularon unos 70 alumnos. De éstos, la mitad, aproximadamente, logra una asistencia más o menos regular. El cansancio del trabajo diario y los cambios de horarios son los motivos principales de ausentismo y abandono.

7 Jorge Castillo, psicólogo del IST Pasco, explica este fenómeno del siguiente modo: "Entre la Primaria y la Secundaria se produce en el niño un 'bache". Esta experiencia se debe a que la estrecha relación vivenciada entre alumno y docente en la primaria es rota con el ingreso a la educación secundaria... Al joven le cuesta acostumbrarse a un nuevo tipo de trato con los profesores de Secundaria, quienes sólo dictan sus asignaturas, a diferencia de los de Primaria que actúan también como tutores. Una vez superado este desajuste, las cosas vuelven a su normalidad. A partir del tercer año, los aplazados disminuyen".

Algunos de los mineros que concluyeron sus estudios secundarios han podido ingresar a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y están prosiguiendo sus estudios con becas de la empresa.

La escuela primaria y el colegio secundario de Huayllay cuentan también con sus respectivos Programas de Educación de Adultos, que atienden un total de 140 personas de la zona.

Docentes, Sindicatos y Padres de Familia:

Los profesores no son del lugar. Proviene de Cerro de Pasco, Huánuco, Jauja, o Tarma. En casi su totalidad, han estudiado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, o en la Universidad Nacional del Centro de Huancayo. Viajan con frecuencia a estos lugares, especialmente los días de pago y durante las vacaciones.

Pudimos percibir entre los docentes el sentimiento de estar discriminados por la empresa, en tanto no se les otorga los mismos beneficios que al personal obrero y empleado. Quejas de falta de vivienda o carencia del derecho de movilidad para ir a la ciudad de Pasco, apuntan en ese sentido. Por estas razones, entre otras, los docentes formaron en 1979 un sindicato, el mismo que ha sido reconocido el año 1985⁸.

Un tercio de profesores carece de título profesional, lo cual es evaluado por los padres de familia y los sindicatos de trabajadores como un serio problema para la educación de sus hijos. De ahí el reclamo casi permanente que hacen a la administración de la mina.

Los sindicatos ejercen una constante presión sobre la empresa para el logro de derechos y beneficios. Una de sus principales conquistas sindicales ha sido el colegio secundario. Junto con la Asociación de Padres de Familia, los sindicatos cumplen también el papel de fiscalizar el funcionamiento de los Centros Educativos, en particular el desempeño de los

8 Los profesores ven con preocupación la situación de los jubilados y retirados, en relación a la Compensatoria por tiempo de servicio. La empresa sostiene que ésta debe ser asumida por el Estado, mientras que la Departamental de Educación argumenta que es la empresa quien cargue con esta responsabilidad.

docentes. Según observa la Directora del Colegio José María Arguedas, las llamadas de atención de los dirigentes sindicales contribuyeron a reducir las ausencias y tardanzas de los profesores. El celo de los dirigentes, añade dicha directora, tiende a veces a exralimitarse: «por un problema de menor importancia, la presión sindical no cesa hasta sacar al profesor involucrado».

A raíz de la preocupación sindical sobre la calidad de los docentes, se constituyó una Comisión Tripartita integrada por los Sindicatos de obreros y empleados, la Comunidad Minera, y la Empresa. Esta Comisión, encargada de evaluar e impulsar acciones en el campo educativo, tiene entre sus funciones la de definir la contratación de los profesores y, en caso necesario, rescindir su contrato. Una de sus iniciativas ha sido la creación del Programa de Educación de Adultos del Colegio José María Arguedas.

3.7. PADRES DE FAMILIA Y ESCOLARIDAD EN LA ESPERANZA

Para examinar con mayor precisión la relación entre los padres de familia y la escolaridad de sus hijos, analizaremos a continuación la información proveniente de nuestra encuesta a los trabajadores del barrio de La Esperanza en Cerro de Pasco.

Recordemos que en este barrio, construido según las características de un «campamento», viven unas 240 familias principalmente obreros de CENTROMIN (ver Anexo 1.8.). En el mismo barrio operan dos Centros Educativos Fiscalizados: el Jardín «Micaela Bastidas» que atiende a 120 niños y el Colegio «Ricardo Palma» que imparte educación primaria y secundaria a un total de 1,827 alumnos (1986)⁹. La presencia de estos planteles al lado de las viviendas facilita una activa participación de los alumnos y padres de familia en las múltiples actividades organizadas en

9 El origen de este colegio remonta a 1948, fecha en la que funcionaba como escuela primaria en el local de la estación del ferrocarril. A raíz de la Reforma Educativa, a partir de 1974, esta escuela incursionó en los grados que hoy día corresponden a la educación secundaria. Ofrece, además, un programa de educación de adultos. El plantel cuenta con dos importantes pabellones de construcción moderna.

torno al calendario cívico-escolar. Empresa, sindicatos, asociaciones de padres de familia, profesores y autoridades educativas se encuentran en permanente interrelación. Gran parte de la vida del barrio gira alrededor de la vida escolar.

¿Cuál es la participación efectiva de los padres en la formación escolar de sus hijos? Para responder a esta pregunta, conviene en primer lugar comparar el nivel de instrucción de los padres.

El 85% de los trabajadores encuestados en el barrio han terminado la primaria. Un tercio hizo lo propio con sus estudios secundarios. Hallamos una clara diferencia con el nivel de instrucción de sus esposas: para ellas, el porcentaje mayor corresponde a primaria incompleta y la tasa de analfabetismo declarado es elevada (12%), mientras que resulta nula en el caso de los maridos.

NIVEL DE INSTRUCCION DEL TRABAJADOR Y SU CONYUGE

	Trabajador	Cónyuge
Analfabeto	—	12
Primaria incompleta	15	31
Primaria completa	22	18
Secundaria incompleta	26	17
Secundaria completa	24	14
Superior	13	8
Total	100 (n = 54)	100 (n = 51)

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

Apreciamos además una correlación positiva entre el nivel de instrucción del trabajador y la esposa.

Al momento de la encuesta, la distribución de los hijos de los trabajadores según edad y nivel de escolaridad alcanzado -incluyendo a quienes han dejado de estudiar- era la siguiente:

NIVEL DE INSTRUCCION DE LOS HIJOS SEGUN EDAD

Años:						Sin	Total	
	Inicial	Primar.	Secund.	Superior	Otro	estudio	No.	%
0-5	7	3	-	-	-	5	15	7
6-10	-	44	-	-	-	-	44	21
11-15	-	10	32	-	-	-	42	20
16-20	-	-	23	15	5	-	43	21
21-25	-	-	8	18	1	-	27	13
26-30	-	1	11	11	-	-	23	11
31 y +	-	1	6	5	-	-	12	6
Total	7	59	80	49	6	5	206	-
%	3	29	39	24	3	2	-	100

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

Comprobamos que el nivel de instrucción de los hijos está muy por encima del de sus padres. A parte de los niños menores, ninguno se queda sin estudios. Todos los mayores de 15 años han cumplido su primaria. Un poco más de la mitad de los mayores de 20 años ha alcanzado o sigue estudios superiores. No hallamos diferencias significativas en el nivel de instrucción de los varones y mujeres, lo cual coloca las nuevas generaciones femeninas en mejores condiciones que las anteriores.

El cuadro siguiente nos muestra la tasa de escolaridad de los hijos de trabajadores por grupo de edad.

HIJOS DE TRABAJADORES
ESTUDIANDO SEGUN EDAD

Edad	No. de hijos	% que estudian
0-5	38	29
6-10	44	100
11-15	42	98
16-20	43	77
21-25	27	37
26-30	23	13
30 y +	12	25
Total	229	63

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

Aproximadamente un hijo sobre tres estudia. La tasa de escolaridad es prácticamente de 100% hasta los 15 años y sigue muy alta hasta los 20. De los mayores, alrededor de un tercio continúa estudiando. Se comprueba también el bajo porcentaje de menores que transitan por el nivel de educación inicial.

¿Qué clase de Centro Educativo eligen los padres para sus hijos?

Para la educación inicial y primaria, los padres recurren a los Centros Fiscalizados; para la secundaria, en cambio, muchos se inclinan hacia otro tipo de colegio. La mitad de los hijos han cursado o siguen cursando sus estudios secundarios en un colegio estatal. La elección de un colegio estatal se debe en gran medida al hecho que el Centro Educativo Fiscalizado Ricardo Palma recién empezó a tener secciones de secundaria a fines de los años 70; pero se explica además por el mayor prestigio que tienen los planteles del Estado en Cerro de Pasco, especialmente en el caso del Colegio Nacional Industrial «Rizo Patrón», de larga trayectoria en la ciudad.

La intervención de los trabajadores y de sus esposas en la marcha

de los centros educativos se canaliza a través de los sindicatos y de las Asociaciones de Padres de Familia. Observamos que una proporción apreciable manifiesta asistir regularmente a las reuniones de padres de familia:

ASISTENCIA A LAS REUNIONES DE PADRES DE FAMILIA

Asiste	Padre	Madre
Regularmente	43	41
A veces	13	17
Muy poco	4	7
Nunca	7	6
S/R	33	29
Total (n = 54)	100	100

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

A la pregunta sobre si ayudan a sus hijos en las tareas escolares, la mayoría de los trabajadores responden «regular» o «poco». Según ellos, el apoyo de sus esposas es aún menor.

AYUDA DE LOS PADRES A SUS HIJOS EN LAS TAREAS ESCOLARES

Ayuda	Padre	Madre
Mucho	9	4
Regular	43	26
Poco	26	19
No ayuda	7	15
Total (n = 54)	100	100

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

La correlación entre el nivel de apoyo a las tareas de los hijos y el grado de instrucción de los padres no resulta significativa para el trabajador, pero sí para la madre. En el caso del progenitor, los horarios y la fatiga del trabajo constituyen los principales obstáculos, mientras que para ella, influye sobre todo su bajo nivel de instrucción.

Es interesante constatar que los trabajadores consideren la televisión como uno de los mayores problemas para la educación de sus hijos.

PROBLEMAS QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO ESCOLAR SEGUN LA OPINION DE LOS TRABAJADORES

	%
La Televisión	23
Mala salud y alimentación	12
Malos profesores	12
Programas inadecuados	10
Falta de tiempo del padre	10
Falta de útiles escolares	7
Bajo nivel de instrucción de los padres	5
Otros	4
N/S	17
Total (n = 54)	100

(Encuesta a Trabajadores, 1986)

3.8. EL COLEGIO DE TOQUEPALA

En este último acápite, trataremos el caso de un colegio ubicado en el campamento de Toquepala y dedicaremos atención especial a su programa de educación de adultos.

En Toquepala funcionaban en 1986 siete centros educativos: tres jardines de educación inicial, dos colegios de primaria y secundaria, y

dos colegios particulares (uno «americano», para el personal proveniente de los Estados Unidos, y otro «peruano» para los hijos de funcionarios nacionales).

El principal colegio fiscalizado fue fundado en 1961. Nació con el nombre de «Colegio Nacional Mixto Toquepala». La empresa destinó para él un terreno desocupado en la parte alta de Toquepala. Al momento de abrir sus puertas, sólo pudo atender al primer año de secundaria. La Southern se comprometió con los sindicatos a asegurar la creación de nuevos grados de estudios cada año, alcanzando el 5to. grado en 1965. En ese período, proveyó progresivamente de vivienda a su personal obrero. Los trabajadores casados supeditaron el traslado de sus familias al campamento a dicha entrega. Así, con la llegada gradual de las esposas e hijos, la demanda de vacantes en el Colegio fue creciendo.

Paralelo a la puesta en marcha del colegio comenzaron a funcionar dos escuelas primarias que terminaron por unirse, fusionándose luego con el Colegio Mixto de Toquepala (1978). Desde entonces, el colegio adoptó el nombre que lleva actualmente: «Colegio Coronel Gregorio Albarracín», en homenaje al héroe tacneño de la Guerra del Pacífico.

El colegio continuó creciendo hasta 1980, en el que reúne a 1,600 alumnos. En los años siguientes, empezó a disminuir el volumen del alumnado como consecuencia, por un lado, de la baja tasa de natalidad infantil en el campamento (la mayoría de las familias obreras se acercan al final de su ciclo reproductivo) y, por otro lado, de la política de la empresa tendiente a no reemplazar a los trabajadores que se jubilan o retiran, disminuyendo así los matrimonios jóvenes. Para 1986, la matrícula había bajado a 1,370 alumnos.

Rendimiento escolar:

El responsable de los Servicios Educativos de la Southern considera que en Toquepala los alumnos muestran bajos rendimientos escolares, aduciendo las siguientes razones:

«Los padres les dan mucha libertad, regresan cansados del trabajo y no les hacen un seguimiento a sus hijos; éstos en las noches se la

pasan viendo telenovelas. Luego los padres esperan les traigan buenas notas, de lo contrario se quejan a los profesores y los sindicatos. Hay incongruencia en los padres. Por último se quejan de que sus hijos no realizan las tareas escolares, pero cuando deben hacerlas, no se quedan para supervisarlas».

Opinión similar tienen las asistentes sociales cuando dicen:

«Todos mandan a sus hijos a los centros educativos para quedarse libres y tranquilos en casa; pero se despreocupan».

Una de las causas del insatisfactorio rendimiento escolar señalada por los profesores está ligada al poco hábito de lectura. Escasos alumnos concurren voluntariamente a la biblioteca escolar, «aunque ninguno deja de ver la televisión diariamente»; esa verificación de los docentes es corroborada por la bibliotecaria del colegio quien estima que sólo una cuarta parte de la población estudiantil asiste de manera regular a la biblioteca (principalmente adolescentes de los últimos años de Secundaria).

A diferencia de los alumnos de áreas rurales y de otros asentamientos mineros, los de Toquepala sí están provistos de útiles escolares (cuadernos, libros, etc.) que la empresa les entrega anualmente al iniciar las clases, por pacto con el sindicato. Si bien en los últimos años los dirigentes sindicales se quejan de la rebaja de la calidad y la demora en la entrega de estos materiales, ello no parece ser un elemento determinante en la evaluación del rendimiento a que hacían alusión los maestros.

Programa de Educación de Adultos:

El Programa No Escolarizado de Adultos de Toquepala surgió en 1975 a iniciativa de los trabajadores. Cristalizó gracias a un convenio entre el Ministerio de Educación, la Comunidad Minera y la Cooperativa de Crédito Toquepala. Estas dos últimas instituciones se encargaron del pago de planilla de los profesores¹⁰. La Southern, por su parte, autorizó el

10 En el segundo año de funcionamiento del Programa, los dirigentes de los sindicatos y de la Comunidad Minera solicitaron al Ministerio de Educación que asumiera el financiamiento, petición que fue aceptada.

uso de infraestructura del colegio en horario nocturno. Así, con cerca de 60 inscritos, arrancó esta experiencia educativa.

Los primeros alumnos fueron predominantemente obreros con secundaria incompleta interesados en acabar sus estudios. Algunos se proponían con ello obtener una promoción laboral al interior de la empresa; otros, continuar estudios en una universidad o un instituto superior.

A partir de la quinta promoción de alumnos egresados, comenzó a evidenciarse una disminución de obreros participantes en el Programa. Empero, la población estudiantil en su conjunto no disminuyó; por el contrario se incrementó en forma progresiva, debido a un nuevo tipo de demanda: las esposas de los trabajadores y adultos provenientes de la población «flotante» que no tiene un vínculo laboral directo con la Southern. En 1986, se inscribieron más de 208 personas.

El Programa está estructurado con una sección por cada uno de los grados de primaria y secundaria, que a su vez congregan un promedio de veinte alumnos, cifra que va decreciendo en el transcurso del año por efecto del ausentismo y la deserción de una parte de los matriculados. Se observa que la demanda educativa tiende a concentrarse en los últimos grados de educación primaria y los primeros de secundaria.

Los alumnos matriculados en 1986, corresponden mayoritariamente a amas de casa (45%); le siguen las empleadas (o empleados) del hogar (40%) y los obreros, en su mayoría de las empresas sub-contratistas (15%). El segundo grupo incluye a cocineras, niñeras, jardineros y en general personal de servicio cuya meta más inmediata es completar estudios primarios; dentro de este grupo, hallamos unos veinte niños menores de 14 años quienes laboran como servidores domésticos y no pueden estudiar sino en horario vespertino.

El contingente más amplio lo conforman las amas de casa, esposas de los trabajadores, cuyas edades fluctúan entre los 25 y 45 años de edad. Se encuentran en mejor situación socio-económica respecto de las trabajadoras del hogar; también exhiben un nivel de escolaridad mayor que ellas y sus expectativas apuntan a completar estudios secundarios.

Un balance somero del Programa de Educación de Adultos de Toquepala nos lleva a las siguientes consideraciones:

Para las personas adultas asistir a las clases nocturnas se convierte en una suerte de segunda jornada laboral; luego de haber cumplido con su empleo o su labor doméstica las condiciones de cansancio y presiones no favorecen el aprendizaje. Las empleadas del hogar y el personal particular de servicio no reciben ningún apoyo para estudiar por parte de la empresa; sus obligaciones de trabajo muchas veces les conducen al atraso e incluso al abandono del programa. Para las amas de casa, junto a la carga de las tareas domésticas, intervienen los temores y el autoritarismo del marido, expresado en agresiones que llegan hasta la imposición de renunciar a los estudios¹¹. Por su parte, los obreros concurren a clases cansados y no pueden asistir con regularidad debido al sistema de rotación de turnos, que les obliga cada 15 días a pasar al horario de trabajo seminoturno. Los problemas de rendimiento académico, a consecuencia de lo señalado, se hacen evidentes al momento de las evaluaciones.

El segundo conjunto de problemas está asociado a la carencia de profesores especializados y de una metodología adaptada a los adultos¹². Laborar en el Programa representa para los maestros una forma de complementar ingresos. Por lo general, ellos trabajan en el día en los dos colegios fiscalizados que hay en Toquepala. Tan prolongadas jornadas de trabajo, implica que los profesores -al igual que sus alumnos- llegan agotados a sus clases, precisamente cuando se requiere mejor predisposición para captar la atención de su auditorio.

Así, tanto la falta de calificación pedagógica como los problemas de horario y fatiga conspiran en contra del rendimiento de la enseñanza y del aprendizaje. No obstante, cabe remarcar que la deserción escolar, ascendiente al 26%, es menor de la que podría esperarse de este tipo de programa, lo cual demuestra el interés y la capacidad de persistencia de la mayoría de los inscritos¹³. Nos inclinamos a pensar que, con una

-
- 11 El director del Colegio nos señaló: "Tenemos siete casos conocidos de maridos celosos que han ocasionado el retiro de sus esposas, pudiendo haber más".
 - 12 Otra dificultad pedagógica está dada por la ausencia del criterio de límite de edad para estructurar las secciones. En un mismo grupo participan niños de 7 y 8 años de edad, hasta adultos con 55 años, hecho que resulta obviamente inadecuado.
 - 13 De los 218 alumnos en Abril de 1986, sólo persistían 150 al finalizar el año escolar; esto es, más del 30% habían abandonado los estudios. De los 68 retirados, alrededor de 10 los continuaron en los lugares donde se trasladaron (Tacna, Ilo y Moquegua), lo cual da un porcentaje real de deserción del 26%.

metodología adecuada y con medidas destinadas a aliviar la carga lectiva de los docentes y educandos, los programas de educación de adultos ofrecidos en los centros mineros podrían contribuir a mejorar las oportunidades de promoción social de aquella porción marginada y rezagada de la población que vive en los campamentos mineros.

CAPITULO 4

MOVILIZACION SINDICAL Y REGIONAL POR LA EDUCACION

En este capítulo analizaremos de manera más específica el rol de la organización y de las movilizaciones de la población minera en relación al problema de la escolaridad de su hijos y de la educación en general. En primer lugar, haremos un balance de la acción de los sindicatos respecto a la conquista y defensa de los beneficios educativos. En segundo lugar, presentaremos dos casos significativos de lucha por la educación: la del asiento minero de Huanzalá en torno al Colegio Secundario, y la de Minas Canaria y su experiencia de «Escuela Minera en Marcha». Por último, abordaremos el tema de la movilización regional en el Departamento de Cerro de Pasco.

4.1. CONQUISTA Y DEFENSA DE BENEFICIOS EDUCATIVOS

La acción sindical desempeña un papel doblemente importante en la conquista y vigencia de los derechos y beneficios sociales relativos a la educación. Primero, porque ella ejerce una constante presión para el cumplimiento de las obligaciones empresariales respecto al sostenimiento de los CEFs. Segundo, porque permite alcanzar beneficios adicionales mediante la celebración de convenios colectivos, los cuales adquieren fuerza de Ley y cuyos efectos se extienden a todos los trabajadores del centro laboral.

En no pocos casos, la creación de un Centro Educativo Fiscalizado ha sido el resultado directo de la movilización sindical. A manera de ejemplo, el primer pliego de reclamos del Sindicato de Mina Raúl, en 1961, fue precisamente para solicitar a la empresa la construcción de

una escuela primaria. En los últimos años, la acción reivindicativa se centra más bien en conseguir la presencia de un Colegio Secundario.

En los convenios colectivos los puntos más destacados relativos a la educación son tres: las asignaciones escolares, las becas y los útiles escolares.

La asignación escolar consiste generalmente en una suma fija, reajustada en cada negociación colectiva, que la empresa otorga una vez al año (casi siempre al inicio del año escolar) por cada hijo estudiando primaria o secundaria. En algunos casos, se hace extensiva a los hijos que cursan educación inicial y superior. El monto puede ser diferente, según el nivel de estudio. Por lo común, la asignación escolar se añade a la «asignación familiar», la cual se otorga mensualmente por esposa y por cada hijo¹.

Otro rubro de beneficios educativos son las becas. Estas se conceden principalmente a los mejores alumnos egresados de los CEFs para la realización de estudios pre-universitarios o universitarios². En la selección de los becarios suelen participar los sindicatos.

El Cuadro adjunto ofrece una idea de los diversos montos otorgados por las empresas comprendidas en nuestra investigación.

-
- 1 Un estudio sobre los resultados de la negociación colectiva en el sector minero-metalúrgico (Silva, 1986) registra un 56% de los pliegos obreros con asignación familiar, y un 48% con asignación escolar (sobre un total de 64 casos revisados). En donde se han otorgado, el promedio de la asignación familiar por hijo es de I/. 6.25 mensual y el de la asignación escolar anual de I/. 71. Este último monto se aproxima a un jornal básico. El promedio del jornal básico, a mediados de 1986, era de I/. 70, es decir US \$ 4. (1 US \$ = I/.17.3). De acuerdo a la misma tasa de cambio, la asignación familiar, por hijo, equivalía a US \$ 0.36 por mes, y la asignación escolar a US \$ 4 anuales.
 - 2 En 1987 la Southern brindaba a los hijos de trabajadores 70 becas de estudios superiores (I/. 1,000 anual) y, para los que no se beneficiaban de una beca, una "asignación" de estudios superiores (I/. 650 anual). Para los trabajadores, la misma empresa proporcionaba 55 becas de estudios de metalurgia, mecánica, soldadura y carpintería en algún instituto o escuela técnica.

ASIGNACIONES FAMILIARES Y ESCOLARES DE ACUERDO A
CONVENIOS COLECTIVOS (OBREROS) 1985/86 Y 1986/87 (en intis)

Empresas	Asignación		Asignación	
	Familiar 1985/86	(mensual) 1986/87	Escolar 1985/86	(anual) 1986/87
CENTROMIN	8 (E)	30 (E)	110	262
	5 (H)	15 (H)		
HUANZALA	16 (E)	16 (E)	35	100
	10 (H)	10 (H)		
SPCC	30 (E)	s/d 120	(P)	200 (P)
	18 (H)	s/d 150	(S)	250 (S)
			600 (Su)	1200 (Su)
HUARON	7 (E)	16 (E)	40	120
	3.5 (H)	8 (H)		
MINA RAUL	4 (E)	35 (E)	13	100
	2 (H)	15 (H)		

(E)= Esposa; (H)= Hijo; (P)= Primaria; (S)= Secundaria; (Su) = Superior.
Tasa de cambio (promedio 1986): 1 Inti = US \$ 0.07
Fuente: Alfredo Silva, 1986-87; y estudios de casos.

Los útiles escolares establecen otro punto de negociación. En algunos casos, la empresa se compromete a proporcionarlos en su mercantil, a precio de costo y con facilidades de pago. En otros, la empresa asume parte de su costo o los entrega directa y gratuitamente.

Se entiende que algunos sindicatos logran más beneficios por efecto de su capacidad movilizadora y organizativa, así como por la situación económica de la empresa. La posibilidad de conseguir beneficios educativos resulta superior en la gran minería³.

3 Conviene aclarar que la negociación colectiva se realiza de manera dispersa, ya que existen generalmente varios sindicatos por empresa, según las categorías de obreros y

Además de las presiones para ampliar y mejorar la infraestructura material de los servicios educativos, los sindicatos, no pocas veces, cumplen espontáneamente el rol de fiscalizar el funcionamiento de los Centros Educativos, sobre todo en lo que a control de la asistencia del personal docente se refiere. En cierta forma suplantando o comparten la función de las Asociaciones de Padres de Familia. Su intervención contribuye a reducir las ausencias y tardanzas, ocasionando, por cierto, algunas tensiones con dicho personal.

En relación a los contenidos de la enseñanza, métodos y currícula, los sindicatos no participan activamente. Su accionar está dirigido ante todo a la ampliación de los servicios y a controlar las obligaciones de los docentes, sin cuestionar la orientación de la labor docente. En este aspecto, los dirigentes sindicales reflejan la actitud de los padres de familia que ven en el sistema educativo un instrumento de acceso a la cultura urbana dominante. Lejos de ser criticado como obstáculo, el centralismo educativo es percibido implícitamente como algo funcional a las aspiraciones de movilidad social de la población que dichos dirigentes representan.

Las empresas dosifican sus inversiones y gastos en el rubro educativo, tomando en cuenta fundamentalmente la coyuntura económica que atraviezan⁴. Aunque les resulta difícil desconocer los derechos adquiridos debido a los convenios colectivos vigentes y la permanente presión sindical.

Peso a esto, en los últimos años la limitación y reiterada suspensión de la negociación colectiva, en lo que se refiere a las condiciones de tra-

empleados, y de acuerdo a cada unidad productiva. Por ejemplo, hay 21 sindicatos en CENTROMIN, 7 en la Southern (sin contar los sindicatos de empresas contratistas), 2 en Huarón e igual número en Huanzalá. En el caso de CENTROMIN, los sindicatos de obreros y empleados cuentan con sus respectivas federaciones que coordinan aspectos comunes de la negociación. Con la finalidad de evitar la dispersión, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos ha presentado en 1988 un pliego único a escala nacional.

4 Los estudios de casos nos indican —como vimos anteriormente— que los gastos de las empresas relativos a los servicios educativos se sitúan alrededor del 2% de los gastos totales de operación.

bajo, así como la puesta en funcionamiento de programas de austeridad y, en algunos casos, la amenaza de cierre de la mina han implicado el deterioro de los servicios educativos existentes en los campamentos.

No obstante las limitaciones señaladas, las poblaciones mineras ven mayores perspectivas en la educación fiscalizada que en la estatal. Esta preferencia no deja de ocasionar problemas para el desarrollo del sistema educativo regional. Por un lado, las autoridades educativas locales, dada la escasez de sus recursos, privilegian la atención a los Centros Estatales, delegando, en la práctica, la supervisión de la enseñanza en los CEFs a las empresas. Ello trae una cierta indefinición respecto a las áreas mutuas de competencia y una tensión entre los representantes del Ministerio de Educación, los responsables de los Servicios Educativos de las empresas y los propios maestros, tal como se observa en el caso de CENTROMIN ⁵.

Por otro lado, la educación fiscalizada es vista como privilegiada por la población y los maestros que no trabajan en ella. Al lograr que la empresa asuma el sostenimiento de un CEF secundario en el campamento minero en lugar de apoyar al Colegio estatal de la localidad vecina, los mineros aparecen como contribuyendo a profundizar el desarrollo desigual.

La educación fiscalizada constituye, de hecho, un factor de diferenciación social en el ámbito local o regional. Pero, también, trae efectos demostrativos y contribuye a la difusión de la atención escolar en este ámbito, como veremos a continuación.

4.2. HUANZALA: LA LUCHA POR EL COLEGIO

Reseñaremos en este acápite la lucha llevada a cabo por la población trabajadora de Huanzalá por conseguir un colegio en el campamento de este asiento minero. Tal movilización sindical, que alcanzó trascendencia nacional, nos permitirá observar en acción a los diferentes agentes y fuerzas sociales que intervienen.

5 Ver el anexo 2.3 sobre los Servicios Educativos de dicha empresa.

Recordemos que la mina de Huanzalá opera desde 1971 en un lugar particularmente apartado de la Sierra, a 3,800 msnm, en la frontera entre los Departamentos de Ancash y Huánuco. En ella residen unas 600 familias.

A pocos meses del inicio de la explotación de la mina, la compañía propietaria Santa Luisa instaló una escuela en el campamento. Para la educación secundaria de sus hijos, los trabajadores recurrieron al colegio más cercano localizado en Huallanca, pequeño pueblo de dos mil habitantes ubicado a una distancia de 14 kilómetros. Dicho colegio funcionaba en el local de la Municipalidad. Para dar cabida a la nueva población estudiantil, las autoridades ediles tuvieron que desocupar algunos cuartos, y las pocas carpetas existentes debieron compartirse. El local, además, era utilizado como centro de baile y, como si fuera poco, uno de los ambientes oficiaba de celda para presos lugareños.

Algunos dirigentes sindicales de Huanzalá, con un grupo de huallanquinos, decidieron dar solución inmediata al problema. Percatándose de la existencia de un terreno abandonado en el pueblo, que otrora sirviera de fundición de plata, acordaron ocuparlo. Luego, según versión de uno de los participantes, dos funcionarios japoneses a bordo de una camioneta de la compañía minera, avalaron la acción. Sin embargo las autoridades judiciales y policiales reaccionaron de manera diferente; los dirigentes de la toma del terreno terminaron presos en la cárcel de La Unión y enjuiciados. Empero, por soplar vientos reformistas en el aparato estatal -corría el año 1974- la orden de desalojo del inmueble nunca llegó.

El sindicato de trabajadores de Huanzalá tomó el acuerdo de que todos sus afiliados contribuyesen con 50 soles pro-fondos para la construcción del plantel en el lugar invadido. Así, con el esfuerzo económico y la determinación de los padres de familia, 150 alumnos vieron surgir paulatinamente su nuevo centro educativo secundario bajo responsabilidad estatal. Por su parte, la empresa minera aceptó apoyar, con movilidad, a los alumnos hijos de los trabajadores para su traslado a Huallanca. Poco a poco la infraestructura del establecimiento cobró cuerpo. Posteriormente, el apoyo del Estado a través de CORDE-HUANUCO permitió la construcción de un nuevo ambiente. La compañía Santa Luisa a su vez financió la construcción de seis aulas equipadas.

Desde la creación del plantel hasta 1986 el alumnado se triplicó, más de la mitad procedente de Huanzalá, obligando a los padres de familia a tomar constantes iniciativas para enfrentar las carencias de instalaciones y profesores. Al sobrepoblamiento de alumnos por aula, se sumó la falta de libros y otros materiales pedagógicos.

El incremento del alumnado, las carencias materiales y los peligros que entrañaban los viajes cotidianos de los jóvenes, se fueron transformando en una preocupación para las familias mineras. En particular, inquietaban los riesgos de accidentes, dadas las curvas y precipicios de la carretera afirmada que une la mina con Huallanca. A ello se añadía la imposibilidad de cautelar el uso del tiempo de los hijos en el lapso de permanencia en aquel pueblo y así poder evitar la vagancia y embarazos precoces. Tanto el sindicato como los padres de familia de la mina se plantearon la tarea de cambiar la situación. La instalación de un colegio secundario en Huanzalá sostenido por la empresa se transformó en la alternativa más adecuada para abordar en su conjunto dicha problemática, mejorar la calidad de la educación y superar los riesgos mencionados.

El colegio devino en una necesidad sentida y se transformó en una reivindicación compartida por los sindicatos de obreros y empleados y la comunidad huanzalina en general. En concordancia con ello, estas fuerzas iniciaron en 1983 las gestiones ante el Estado nombrando una «Comisión Mixta Pro-Colegio», integrada por dirigentes de ambos sindicatos, miembros de la Comunidad Minera y de la Asociación de Padres de Familia. Empero, quienes asumieron más decisivamente el trabajo encomendado fueron el sindicato obrero y la Asociación de Padres de familia. A fines de ese año fue planteada la demanda a las autoridades educativas departamentales. De manera paralela y coordinada, el sindicato de obreros en su pliego correspondiente al período 1984-85 exigió la creación del colegio. El punto fue considerado por la empresa como «no negociable».

La empresa sostenía que la legislación peruana no la obligaba a dotar de un centro educativo secundario a los hijos de los trabajadores y que éste representaba un costo económico adicional en infraestructura y planilla de profesores innecesario para ella. Más allá del problema económico, lo que temía eran las consecuencias sociales que traería la presencia de un colegio en el campamento, en tanto los estudiantes junto con

sus profesores constituirían un nuevo elemento de agitación interna en caso de conflicto laboral. Se menciona para corroborar lo dicho que ya en una ocasión los alumnos de Huallanca llevaron a efecto una marcha hacia Huanzala, apoyando a la huelga obrera.

Frente a la negativa categórica de la empresa, la Comisión Mixta Pro-Colegio inició una campaña de difusión de su demanda, tanto en el Departamento de Huánuco como en la capital del país. Por su parte, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú destacó a un dirigente nacional, el Sr. Máximo Paz Calle, para colaborar en forma permanente en la obtención del nuevo centro educativo. De este modo, el conflicto superó los límites locales y regionales.

La compañía minera buscó atemperar el clima de malestar, autorizando a que el ómnibus escolar efectuase cuatro viajes diarios a Huallanca, en lugar de dos, a fin de permitir que los alumnos almorzasen en sus respectivos hogares. Asimismo, aceptó la construcción de nuevas aulas en el colegio estatal. Sin embargo, la decisión de las familias mineras fue persistir en su demanda principal, pues los riesgos de transporte y los demás problemas antes señalados permanecían incólumbes.

Luego de una visita al campamento, la Zonal Provincial de Educación emitió una primera respuesta favorable a los mineros (28/2/85), ratificada luego por la Oficina Departamental. Sobre esta base, los integrantes de la Comisión, llenos de optimismo, consideraron que los siguientes pasos eran puro formulismo burocrático. Subestimaron la capacidad de reacción de la empresa. De hecho, poco después, se produjo un cambio en la opinión de los funcionarios de la Departamental, rechazando la propuesta de la comunidad huanzalina. Ante dicho giro, el Sindicato Obrero y la Asociación de Padres de Familia empezaron a movilizarse buscando apoyo a nivel nacional. En concreto, intensificaron sus diligencias en la ciudad de Lima, ante la Federación Nacional Minera, el Congreso de la República, las autoridades del Ministerio de Educación y los medios periodísticos.

En el Parlamento, los promotores del colegio trataron de ganar el apoyo de los legisladores, además de utilizar el recinto como caja de resonancia. El diputado por Puno y profesor de escuela Demetrio Tacuri,

aceptó ser portavoz de los mineros. En la primera oportunidad que el Ministro de Educación acudió a las Cámaras, le expuso el problema. Este declaró estar dispuesto a darle una solución favorable. En efecto, días después de sostener una entrevista con los miembros de la Comisión Pro-Colegio, el Ministro emitió una resolución ordenando a la Dirección Departamental de Huánuco efectuar las gestiones pertinentes para que entrara en función el plantel secundario en Huanzalá al comenzar el siguiente año escolar.

La noticia fue acogida como un triunfo por los mineros. En cambio, y como era de esperar, la empresa protestó airadamente, movilizándolo sus influencias para tratar de anular la resolución. Paralelamente buscó reforzar su posición concretando la construcción de dos nuevas aulas en el colegio de Huallanca. Como resultado de todo ello, una Comisión del Instituto Nacional de Infraestructura Educativa, organismo del Ministerio del ramo, viajó a la zona y a su vuelta redactó un informe contrario al establecimiento del local educativo en la mina. Se volvía a fojas cero.

Los primeros meses de 1985, bajo un clima pre-electoral, se redujo el campo de maniobras de la Comisión Pro-Colegio, obligándola a esperar una coyuntura política más apropiada. Luego de la victoria de Alan García en los comicios de abril, los apristas reemplazaron a los accio-populistas en la plana de autoridades educativas a nivel nacional. Fue en este contexto que la población de Huanzalá decidió redoblar su accionar ante las nuevas autoridades. Sin embargo, las gestiones efectuadas en los meses siguientes fueron infructuosas.

Ante el nuevo entrampe, el sindicato obrero acordó una huelga general indefinida (octubre de 1985), con un solo punto reivindicativo: el colegio. No conocemos antecedentes en la historia del sindicalismo minero de una medida de lucha de este tipo adoptada exclusivamente por tal motivo.

Iniciada la huelga, el nuevo Ministro de Educación envió a Huanzalá a un alto funcionario para evaluar la factibilidad del colegio. Dicho comisionado viajó acompañado de un dirigente de la Federación Nacional Minera. La presencia de ambos en la mina en pleno conflicto, así como el compromiso de la autoridad educativa de hallar una salida favorable a los trabajadores, contribuyeron a un arreglo temporal y al levanta-

miento de la huelga. En total, ella había durado 16 días. Sin embargo, en el acta firmada (14/10/85), la Compañía Santa Luisa rechazó una vez más el establecimiento de la Secundaria en la mina, ratificando su opción por el colegio de Huallanca, comprometiéndose a la construcción de nuevas aulas.

El informe del funcionario estatal resultó favorable a la Comisión Pro-Colegio. Acto seguido la Dirección Departamental de Educación de Huánuco recibió la orden de apoyar el inicio de una sección de secundaria en Huanzalá a partir de abril de 1986. Es decir primó una solución medianamente conciliadora. Por su lado, el Ministro del sector se comunicó por escrito con el Gerente General de la Compañía Santa Luisa, recomendándole:

«...que el local para la atención de la secundaria se construya en los terrenos inmediatos del local donde funciona la escuela primaria y con material prefabricado, en atención a la explotación finita de las minas de Huanzalá (sic)».

Los directivos de la Compañía Santa Luisa evitaron poner en marcha esta recomendación y prosiguieron sus gestiones. Entró a tallar también la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo, pues la creación de un colegio secundario en Huanzalá, por presión sindical, constituiría un mal precedente para el resto de las empresas del sector. Las gestiones empresariales nuevamente lograron hacer retroceder a la administración estatal. A fines de 1985, el Ministro de Energía y Minas envió una comunicación a su colega de Educación en la que dice:

«...los trabajadores han pedido que este colegio se ubique en el centro minero, mientras que la empresa, atendiendo la solicitud del pueblo de Huallanca, a pocos kilómetros de la mina, desea instalar el colegio en esta ciudad. Teniendo en cuenta que la empresa no se encuentra obligada, desde el punto de vista legal, a instalar un colegio secundario para los hijos de sus trabajadores, que entre los objetivos del Gobierno se encuentra el lograr el máximo desarrollo regional, y la naturaleza agotable del yacimiento minero, es de opinión de este despacho que este colegio debe estar ubicado en Huallanca».

En forma simultánea, la Comisión promotora reitera su pedido ante el Ministerio de Educación para suscribir el convenio con la Oficina Departamental de Educación, antes que se inicie el año escolar. El pedido recibe luz verde. Así, a mediados de diciembre, el Director y otros funcionarios de dicha Departamental se hicieron presentes en Huanzalá. Fueron bien acogidos por los profesores, padres de familia, dirigentes de la Asociación de Padres de Familia y de los Sindicatos. En cambio, las autoridades de la mina se negaron a recibirlos.

En Enero de 1986, salió la Resolución Departamental por la que se resuelve crear dos secciones del primer grado de educación secundaria de menores en la Escuela Fiscalizada Primaria de Huanzalá. Mientras las familias mineras consideraban prácticamente ganada la partida, la empresa apelaba ante el Ministerio, pidiendo la revocación del fallo. Los sindicatos, junto con la Federación Nacional Minera, respondieron con una campaña en los medios de comunicación, bajo el lema «Japoneses se oponen a la educación de peruanos». Se buscaba de paso que el Ministro de Educación emitiese a la brevedad posible la Resolución definitiva.

Al transcurrir los meses de vacaciones de verano, los delegados sindicales acudieron a la Oficina Departamental de Educación, exigiendo se nombre un profesor para garantizar con ello la matrícula de los alumnos, en tanto se acercaba el inicio del nuevo año escolar. Como resultado de estas gestiones y de las influencias ejercidas a nivel del Ministerio en Lima, la Departamental ordenó al Director de la Escuela de Huanzalá asegurar la inscripción de los alumnos ingresantes a la secundaria.

En efecto, el último día de marzo, se efectuó dicho acto. Empero, sucedió lo imprevisto. La empresa ordenó a la policía desalojar de la Escuela al nuevo docente encargado de la matrícula. Quería obligar a los padres de familia a seguir pensando en el Colegio de Huallanca como única alternativa de estudios secundarios para sus hijos. El cálculo, sin embargo, falló parcialmente. El profesor en mención, con el apoyo de algunos trabajadores, prosiguió inscribiendo a los alumnos en plena calle, para posteriormente culminar esta labor en el local del sindicato.

A los pocos días, los dirigentes sindicales, conjuntamente con la Asociación de Padres de Familia y la Federación Nacional Minera emitieron un comunicado en el diario «La República» (10/4/86), protestando

por la hostilidad empresarial para con el mencionado profesor. Este mismo comunicado, transcrito en volantes, incluyendo una foto donde se ve al profesor matriculando en la vía pública, fue distribuido a todos y cada uno de los parlamentarios.

La Comisión Pro-Colegio y la Federación Nacional Minera multiplicaron las gestiones para obtener la Resolución Ministerial en Lima. A través del Senador Genaro Ledesma, lograron que el Parlamento se pronuncie favorablemente ante el Ministerio de Educación. Consiguieron también movilizar en su beneficio a algunos medios de comunicación de masas.

Por otra parte, los miembros de la Comisión Pro-Colegio, junto con dirigentes sindicales de otra mina, irrumpieron en el edificio del Ministerio de Educación exigiéndolo la firma del Ministro. Luego de varias horas de espera sentados en las escalinatas del décimo piso, recibieron finalmente la tan ansiada Resolución Ministerial (R.M. 179ED86 del 18 de Abril)⁶.

La firma de la Resolución Ministerial fue considerada por la empresa como una actitud arbitraria y hostil. Sus abogados interpusieron una acción de amparo por vía judicial en contra del Ministro de Educación y del Procurador General de la República.

El comportamiento empresarial se tradujo en reticencias al cumplimiento de la ordenanza ministerial. No reinstaló las aulas prefabricadas que había desarmado de la escuela del campamento, obligando con ello a los padres de familia a establecer provisionalmente las nuevas secciones

6 Dicha Resolución señala: "... los argumentos legales que se expresan en la impugnación (de la compañía Santa Luisa) no traducen el verdadero alcance jurídico legal para su aplicación, ya que si bien el artículo 300 del Reglamento de la Ley General de Minería aprobado por Decreto Supremo No. 02582Em/VM de fecha 30 de julio de 1982 obliga a las empresas en forma restringida, al sostenimiento de únicamente Centros de Educación Inicial y Primaria, posteriormente dicha norma administrativa ha sido ampliada al expedirse el Decreto Supremo No. 1584 ED de fecha 28 de Marzo de 1984 que aprueba las normas para el funcionamiento de los Centros Educativos Fiscalizados y en cuyos artículos 3 y 24 establece en forma expresa la obligatoriedad de la empresa al sostenimiento de Centros Educativos de Educación Secundaria, entre otros; en tal sentido, los fundamentos de la apelación devienen en inconsistentes".

de secundaria en dos locales prestados por el Sindicato de Empleados y la Liga Interna de Fútbol.

Como era de suponer el colegio inició su funcionamiento bajo precarias condiciones materiales, albergando a 53 alumnos repartidos en dos secciones de primer año de enseñanza media. A mediados de 1986 laboraban tres profesores (uno titulado y dos bachilleres, aunque en otras especialidades) y un auxiliar de educación. Los salarios de dos profesores y del auxiliar fueron cubiertos con aportes de la Comunidad Minera.

Al constatar que los trabajadores se habían provisto de aulas y puesto en funcionamiento el colegio, para evitar agravar más el conflicto existente, la empresa proporcionó algunos materiales educativos. Pero ello no significó aceptar la instalación del colegio secundario en el campamento minero, continuando sus presiones a alto nivel.

El 20 de mayo de 1986, un juez declaró en Lima fundada la acción de amparo interpuesta por la empresa, dejando nula y sin efectos las dos Resoluciones. El Procurador de la República, por su parte, apeló ante la Corte Suprema de Justicia a fin de invalidar el fallo judicial.

Hasta aquí el seguimiento del conflicto. Esta lucha, descrita con exceso de detalles, muestra probablemente el caso más extremo de tenacidad de los pobladores mineros por dotar a sus hijos de un colegio en el propio asentamiento minero.

4.3. MINAS CANARIA: LA «ESCUELA MINERA EN MARCHA»

Entre las diversas iniciativas de la acción sindical en relación a la educación de los hijos de los trabajadores, llama la atención la «Escuela Minera en Marcha», organizada durante la «marcha de sacrificio» y la estadía en Lima de las familias de Minas Canaria en el transcurso del año 1985, como medida de presión contra el cierre de su centro de trabajo.

Esta iniciativa es reveladora de la manera cómo se entrelaza la lucha sindical con la preocupación de los padres de familia por la escolaridad de sus hijos. También nos permite visualizar como la propia experiencia vivida del conflicto laboral incide sobre la socialización de niños y adolescentes.

El asiento de Minas Canaria (mediana minería de plomo, zinc y plata) se halla ubicado en la provincia de Víctor Fajardo, del Departamento de Ayacucho. Sus trabajadores son oriundos de los pueblos rurales más cercanos, con los que mantienen relación. La zona donde viven es muy pobre y, desde principios de los años 80, se encuentra afectada por la violencia subversiva y el «estado de emergencia».

La población del asiento minero había realizado una primera marcha de sacrificio en 1982. Tal medida tuvo su origen en la paralización de las actividades de la mina, producto de una política de descapitalización y mala administración de la empresa. Medio millar de trabajadores estaban impagos y con amenaza de quedar sin empleo; la población, asimismo, fue afectada por el desabastecimiento de la mercantil, careciendo de combustible y alimentos. Luego de nueve meses de negociación, el sindicato y el Comité de Amas de Casa⁷, decidieron en una Asamblea General iniciar una marcha de sacrificio a Lima, exigiendo el pago de los salarios devengados y la reapertura de la mina.

La caminata hacia Lima -unos 760 kms.- se inició en agosto de 1982 y duró 79 días, enfrentando todo tipo de penurias⁸. En octubre, unas 400 familias se instalaron en el estadio de un distrito popular de Lima, alojándose en precarias carpas. Allí quedaron más de un año (hasta noviembre de 1983), movilizándose diariamente para solicitar la solidaridad de la población y exigir la solución de sus demandas⁹. Durante esta prolongada permanencia, diversas instituciones, en coordinación con los sindicatos y el Comité de Amas de Casa, dieron su apoyo para la organización de actividades culturales (charlas, biblioteca popular, coro de niños) y llevaron a cabo un programa de capacitación y promoción de la mujer. En este contexto nació la inquietud por constituir una «escuela rodante» para los hijos que no habían podido ubicarse en centros educativos en

7 El Comité de Amas de Casa de Minas Canarias fue en 1974, a iniciativa del sindicato, con la finalidad de apoyar la defensa de un dirigente sindical preso. Tuvo una participación destacada en varios conflictos posteriores, especialmente en una huelga que duró 60 días en 1980, llegando a asumir temporalmente su dirección mientras la dirigencia del sindicato estaba detenida (Ver Hernández, 1987: 111).

8 Ver Valdivia, 1987: 71.

9 Las duras condiciones de subsistencia así como las constantes movilizaciones callejeras y los enfrentamientos con la policía tuvieron un alto costo: 27 muertos, de los cuales 21 en edad escolar (Valdivia, 1987: 57).

Lima y estaban perdiendo el año escolar. Varias gestiones se efectuaron en tal sentido, iniciándose las clases para un grupo de alumnos. Al obtener los trabajadores el pago de sus salarios y el compromiso de reapertura de la mina, la mayoría de familias regresaron a su campamento en Ayacucho.

Un hecho crucial se produjo cuando al llegar al campamento, las familias mineras se dieron con la sorpresa que uno de los locales escolares construidos con sus propias manos se hallaba ocupado por el Ejército. Esta situación no hizo sino agudizar la angustia de los padres por el futuro de la educación de sus hijos, ya mermado por la prolongada marcha de sacrificio.

A mediados de 1985, la empresa seguía negándose a reiniciar la producción tal como lo exigían los sindicatos; razón por la cual éstos decidieron nuevamente realizar una marcha de sacrificio a Lima. Esta se inició el 1 de julio, con 500 trabajadores y sus esposas, acompañados de 180 hijos en edad escolar. Al llegar a la ciudad de Ica, este grupo de niños gritaba: «Queremos estudiar, Belaúnde no nos deja!»¹⁰. La marcha fue interrumpida por la policía a la altura de Chilca, a unos 50 kms. de Lima. Al permanecer allí varias semanas, los organizadores de la marcha entablaron relaciones con el Centro Educativo de la vecina ciudad de Mala, solicitando apoyo para que los escolares puedan estudiar. Dicho plantel cedió varios salones (acta del 23/8/85). Renació así la «Escuelita Rodante».

Cuenta uno de los profesores:

«Los aluminitos bien formaditos y disciplinaditos marchaban a la escuela diariamente, juntamente con sus respectivos profesores. Nuestro primer día de llegada fue muy alegre. El Director, personal docente y alumnos nos recibieron con una ceremonia muy especial. Nuestros conjuntos de arpa y violín amenizaban el momento»¹¹.

10 Profesor Francisco Chocña, Diario de la marcha de sacrificio de "Minas Canaria", 1985, p. 12.

11 Chocña, Op. Cit., p. 25.

El funcionamiento de la Escuelita en Mala duró apenas unos días; en efecto, los mismos mineros y sus esposas lograron romper el cerco policial y llegaron a Lima a principios de setiembre. Las familias mineras instalaron sus carpas en un campo deportivo del Distrito de San Luis. Seguidamente, entablaron conversaciones con representantes del Ministerio de Educación, con la finalidad de atender la escolaridad de los niños. No fue posible ubicarlos en colegios cercanos, por el atraso acumulado en su año escolar. Es así que los padres de familia y los maestros de Canaria que habían acompañado la marcha levantaron algunas aulas de estera en el campamento y pusieron de nuevo en marcha la «Escuelita Rodante» (16 de setiembre). Esta se inició con 130 alumnos y seis profesores, con un turno en la mañana y uno en la noche. También se organizó un jardín para 60 niños¹². Cada alumno debía traer una pequeña banca y una tabla para escribir sobre sus rodillas.

El funcionamiento de la Escuela recayó fundamentalmente en la labor de los profesores provenientes de las escuelas fiscalizadas de Canaria, quienes optaron por acompañar la caminata. Uno de ellos integraba, junto con el dirigente de la Asociación de Padres de Familia, el «Comité de Educación» del «Comando de Lucha» encargado de dirigir los diversos aspectos de la movilización.

Las condiciones para el desarrollo de las actividades escolares fueron muy precarias. Las clases tuvieron que ser limitadas a 20 minutos por la dificultad de atención, debida sobre todo a la carencia de alimentación y a la tensión del conflicto laboral. Otra dificultad provino del hecho que los padres de familia, concentrados en su lucha, no dieron suficiente importancia a la asistencia regular de sus hijos, optando frecuentemente por llevárselos en las movilizaciones o dejarlos trabajar en la calle¹³.

Es interesante tomar en cuenta además el carácter traumático de la situación vivida por los niños que participaron en este largo proceso de lucha, y se vieron trasladados bruscamente desde el corazón de la Sierra

12 Señala Francisco Choccco: "No podemos olvidar a los decididos maestros de Minas Canarias: Francisco, Raúl, Víctor, Sergio, Ada y Gloria (...) y Domitila con los más chiquitines" (p. 36).

13 Entrevista nuestra al Profesor Raúl Mendoza (14/12/1985).

hacia la Capital. Los profesores han podido observar cómo la psicología de los niños se ha visto alterada; recuerdan cómo, en Canaria, ellos se veían alegres y optimistas; mientras que en Lima los contemplaban tristes, humillados e irasibles. Todos son quechua hablantes, al igual que su madres. La escuela enseña el castellano, pero entre sí siguen hablando quechua y se sienten extraños en la ciudad. Además, su vínculo con ella está marcado por la tensión de la lucha ante la intransigencia patronal y los continuos enfrentamientos con la policía.

En una de las múltiples canciones, compuestas durante la marcha e interpretadas por un conjunto de niños llamado «Los ángeles de Canaria», podemos escuchar:

«Ay qué fatal mi destino
Cuando estuve en mi tierra
Yo he sido orgulloso
Ahora me encuentro
En la lucha
Con mis padres
Ay qué fatal mi destino.

Llora llora Minas Canaria
Por tus hijos mala suerte
Adelante compañeros
Con nuestra lucha excelente».

4.4. PASCO: LA MOVILIZACION REGIONAL

Abordaremos ahora la manera cómo las luchas de los mineros se relacionan con movimientos de alcance regional. Esta relación se presenta en las zonas mineras donde existe un centro urbano que articule las diferentes demandas locales, como ocurre con Cerro de Pasco, La Oroya e Ilo, y en menor medida Moquegua, Arequipa, Huancavelica y Huaraz.

14 La construcción de planteles, la creación de centros de educación superior y la solución de los principales reclamos de los profesores formaron parte de las plataformas de los "Frentes de Defensa", constituidos en los años 70 en la mayoría de los centros urbanos regionales del país.

El estudio de los movimientos regionales merecería una investigación más amplia de la que hemos podido realizar¹⁴. Nos limitaremos aquí a tratarla a partir de dos movilizaciones importantes ocurridas en Cerro de Pasco.

a. *El Colegio Nacional Industrial (ex Escuela Práctica de Minas)*

A comienzos de 1900 Cerro de Pasco, que pertenecía por entonces al Departamento de Junín, sólo contaba con escuelas primarias. Situación injustificable en una zona que desde tiempo atrás se destacaba como importante generadora de riqueza en el país. Hacia 1920 la creación de un centro educativo de nivel secundario se transformó en reivindicación regional que comprometía el interés de varios sectores sociales. La posibilidad de elevar el nivel de calificación respondía vivamente a las expectativas de movilidad social de estratos medios, ya sea profesionales, comerciantes o funcionarios públicos. Resultaba, asimismo, necesaria para cubrir los requerimientos de personal calificado de la minería local, acorde con las innovaciones tecnológicas introducidas en este sector.

Hubo de pasar más de veinte años hasta que la aspiración de un plantel de educación secundaria se convirtiera en realidad. Víctima del carácter de enclave de su economía y con un poder local débil, Pasco se ubicada entre los departamentos más postergados por el gobierno central. Sin embargo, tras prolongadas gestiones que comprometieron activamente la participación de los empresarios mineros de la región, éstos elaboraron un proyecto de creación de dos Escuelas Técnicas de Capataces, una de Minas para Cerro de Pasco, y otra de Metalurgia para La Oroya. Dicha iniciativa, respaldada por los diputados de las provincias de Pasco y de Yauli, encontró una respuesta favorable en el primer gobierno de Manuel Prado, el cual estaba impulsando un proceso de modernización de la educación, incorporando en particular la formación técnica a nivel secundario.

Estos hechos quedaron grabados de la siguiente manera en la memoria del profesor cerreño, César Pérez Arauco:

«...Las insistentes gestiones realizadas por el ingeniero Luis Pflucker, Presidente de la Sociedad Progreso de la Pequeña Minería,

encuentra eco en las personas del ingeniero Manuel B. Llosa, Diputado por la provincia de Pasco y del Comandante Rodrigo Zárate, Diputado por la provincia de Yauli, quienes con la asesoría de la Escuela Nacional de Ingenieros y el apoyo franco y decidido del Director de Enseñanza Técnica del Ministerio de Educación, ingeniero Jacobo Zender, obtienen del Ejecutivo, la emisión del Decreto Supremo...». (Pérez, 1985: 79)

Y así llegó el día de abrir la Escuela Práctica de Minas Antenor Rizo-Patrón Lequerica. El acto fue jubilosamente celebrado, tal como lo narra el mismo autor:

«Aquel lejano 10 de julio de 1941, el pueblo todo de Cerro de Pasco, asistía con verdadero alborozo a la inauguración oficial del primer centro educativo de nivel secundario de la localidad (...). La abusiva y organizada postergación de nuestro pueblo por la explotadora compañía extranjera en contubernio con las indolentes y venales autoridades anteriores, quedaban atrás». (op. cit: 80)

La Escuela acogió a jóvenes menores de 18 años con enseñanza primaria aprobada. Se fijó como objetivo formar personal técnico auxiliar de los ingenieros de minas. Estableció relaciones con las empresas mineras de la región: la Cerro de Pasco Corp., la Negociación Minera Fernandini, las Compañías Huarón, Atacocha, Vanadium, y otras. Dichas empresas facilitaron el acceso de los alumnos a sus instalaciones. Igualmente apoyaron la creación de un Museo Mineralógico.

La Escuela no sólo aportó técnicos para las actividades económicas de la región, sino también impactó la vida cultural, social, deportiva y política de la localidad. A partir de los años cincuenta, puso en funcionamiento una emisora radial llamada «Radio Minera». De ella, el profesor Pérez recuerda:

«Por sus ondas desfilaron los mejores artistas de la época y continuamente se irradiaban conferencias y conversatorios de índole cultural. Sin ningún tipo de auspicio comercial, su labor fue verdaderamente sacrificada y brillante».

Refiriéndose al papel de promoción que cumplió la Escuela, añade:

«Por otra parte, sus viejas aulas han sido escenario de muchas inquietudes culturales, ya que en ellas se forjó el nacimiento del Instituto Femenino, Instituto de Comercio, Secciones Nocturnas y la Universidad Daniel Alcides Carrión».

En el período 1958-82, en que la Escuela pasó a llamarse «Instituto Nacional Industrial», los docentes y alumnos se identificaron con la problemática regional y popular de Cerro de Pasco, participando activamente en las luchas y movilizaciones locales (entre ellas, las huelgas magisteriales de los años 1973-74 y 1978-79). Sin embargo, la penetración progresiva con la comunidad pasqueña avanzó de manera inversa con el interés de las empresas respecto al centro educativo. Este, al convertirse en la práctica en simple Colegio secundario, dejaba de representar para ellas una ventaja en cuanto a la preparación de mano de obra técnica. Con el correr de los años, los empresarios mineros fueron retirándole el apoyo material que antes le habían brindado y emplearon cada vez menos a sus egresados, prefiriendo recurrir a otras instituciones y a sus propias unidades de capacitación.

El actual Colegio Nacional Industrial sigue ubicado en la Plaza Carrión, en el corazón de la ciudad vieja. Se diferencia de un colegio común por su carácter de «Industrial»; es decir que a partir del tercer grado el curriculum incluye el aprendizaje teórico-práctico de una especialidad u opción laboral¹⁵. Independientemente de esta particularidad, la enseñanza en el plantel se asemeja a la de cualquier Colegio estatal de «Ciencias y Humanidades».

El Colegio cuenta con 85 profesores (1986); trabaja con dos modalidades de educación: la Secundaria de Menores, que reúne al grueso del alumnado; y la Educación de Adultos (Primaria y Secundaria) que se imparte en el turno de la noche¹⁶.

15 El art. 51 de la Ley General de Educación vigente, No. 23384, señala: "La educación Secundaria se imparte en cinco grados. Los dos primeros son comunes a todas las ramas. Los tres últimos encaminan a los estudiantes en una dirección específica, según las siguientes variantes: Agropecuaria, Científico- Humanista, Comercial e Industrial". El CNI No. 3 corresponde a esta última variante.

16 La población estudiantil ha evolucionado de la siguiente manera:

A pesar del avance logrado en la construcción de nuevos pabellones, el problema de la infraestructura del Colegio continúa siendo crítico. Existe una carencia dramática de equipamiento, empezando por el mobiliario escolar básico: las carpetas. Allí donde normalmente entran dos alumnos, tienen que adaptarse tres o cuatro. Otros se acondicionan sobre tablas y ladrillos.

Los talleres de formación laboral tienen pocas herramientas y máquinas totalmente obsoletas. El equipamiento de los laboratorios es rudimentario. La Biblioteca no está implementada. En general, el Colegio carece del material pedagógico y bibliográfico más elemental.

Resulta conveniente señalar el conjunto de iniciativas que surgen a nivel de los padres, alumnos y profesores para mantener y desarrollar el nivel académico del Colegio, a pesar de las limitaciones materiales existentes. Por ejemplo, en 1985, se llevaron a cabo, entre otras, actividades tales como: organización de comités de aulas y comisiones de profesores para mejorar la enseñanza; Jornadas Científicas Escolares; Congreso Departamental de la Unión de Estudiantes de Pasco; Muestra de Teatro Escolar; Seminario de Actualización Docente; elaboración por un equipo de profesores del «Perfil Situacional del Área de Influencia del Plantel».

Entre la población de Cerro de Pasco, la imagen del Colegio es bastante positiva. Como lo comprobamos en la encuesta que aplicamos en el Barrio La Esperanza, un sector importante de trabajadores de CENTROMIN prefiere mandar a sus hijos al Colegio Nacional Industrial,

Secciones	1983	1984	1985	1986
Secciones diurnas:				
Secundaria de Menores	1,738	1,775	1,822	2,065
Sección nocturna:				
-Primaria	110	137	89	s/d
-Secundaria	413	431	354	273
Total	2,261	2,343	2,365	-

Fuente: CNI No. 3., Estadísticas

considerándolo superior a los Centros Educativos Secundarios Fiscalizados de la ciudad. Los propios directivos de la empresa reconocen esta situación.

b. *La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*

La dinámica social, cultural y política de Cerro de Pasco está muy marcada por la presencia de la Universidad.

Este centro de estudios superiores fue reivindicado tempranamente por los egresados de la Escuela «Antenor Rizo Patrón». Empezó en 1961, como una de las cuatro filiales de la Universidad Comunal del Centro, con dos Facultades: Educación e Ingeniería de Minas.

La Universidad Comunal del Centro era entonces una Universidad no Estatal, mantenida económicamente por instituciones privadas, Comunidades Indígenas y gremios de la región, en su mayoría bajo la influencia del Partido Aprista. Tenía cuatro filiales: en Lima (Villareal), Huánuco, Huacho y Cerro de Pasco.

Desde sus primeros años, la Universidad del Centro y sus filiales atravesaron por serios problemas económicos y tensiones políticas. Algunos sectores, especialmente entre los estudiantes, plantearon como vía de solución la autonomía de cada filial y su conversión en universidad nacional.

En Cerro de Pasco, dicho planteamiento fue respaldado por los comuneros campesinos y mineros. Muchos de ellos tenían hijos estudiando o con aspiración a estudiar en esta institución universitaria y se encontraban particularmente interesados en conseguir para ella una situación estable y un status mayor. Varias comunidades campesinas y sindicatos mineros del Departamento decidieron aportar económicamente.

A pesar de este consenso de la población, las múltiples gestiones llevadas a cabo en la capital para obtener una Universidad Nacional en Cerro de Pasco quedaban sin resultados.

A fines de 1963, un conjunto de egresados de secundaria que postulaban a la Universidad se encontraron con la imposibilidad de cubrir el pago de sus pensiones y acordaron una medida de fuerza original: reali-

zar una caminata hacia Lima para exigir la nacionalización de la Universidad. Participó en esta lucha la Federación de Estudiantes, presidida por César Pérez Arauco. Los Sindicatos, las Comunidades y otras instituciones locales les dieron su apoyo. Los sindicatos de la Cerro de Pasco Corp., en particular, acordaron contribuir con un día de trabajo¹⁷.

Uno de los protagonistas relata este acontecimiento en los siguientes términos :

«Fueron la pléyade de jóvenes secundarios de Cerro de Pasco que iniciaron la caminata a Lima, que, por lo penoso y sacrificado que fue el andar más de 300 kilómetros, cruzando pampas inmensas, cumbres nevadas, con el frío inclemente de las heladas nocturnas o las continuadas y torrenciales lluvias o el amenazante y peligroso trueno, se llamó Marcha de Sacrificio». (Bustamante Paulino, 1987).

La marcha de sacrificio y la redoblada presión regionalista terminaron venciendo las resistencias del Gobierno central. El Presidente Belaúnde otorgó el status de Universidad Nacional a la Filial de Cerro de Pasco (12 de abril de 1965), y posteriormente a la de Huánuco y Huacho.

Al constituirse la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, fue creada una tercera facultad: la de Economía y Contabilidad. Posteriormente, se abrirá la Facultad de Ciencias de la Salud con una Escuela de Enfermería.

Una vez conseguido el status de Universidad Nacional, la UNDAC ha venido respondiendo a una demanda que va más allá del ámbito regional, incorporando en forma creciente a alumnos procedentes de otros Departamentos. Así en 1986, se pudo observar que el 80% del estudiantado no era de Cerro de Pasco. Esta inesperada situación cooperó a la masificación y afectó el nivel de formación académica, amén de producir un cierto malestar por la predominante presencia foránea. La explicación reside en el hecho que a nivel nacional muchos postulantes -incluso costeños y limeños - al no lograr acceder a otras universidades, se presentan a

17 Un estudio detallado de esta movilización se encuentra en la tesis de Nicéforo Bustamante Paulino, 1987.

la Universidad de Cerro de Pasco donde el ingreso les resulta relativamente más fácil. Preocupados por el problema, las autoridades de la Universidad han establecido una cuota preferencial para los cerreños, logrando una distribución más equilibrada del estudiantado a fines de los años 80.

Hoy en día, la Universidad de Cerro de Pasco comprende una Facultad de Ingeniería de Minas, Geología y Metalurgia, una Facultad de Ciencias de la Salud y una Facultad de Educación. Existe también en la ciudad una Escuela Normal y un Instituto Superior Tecnológico. El objetivo de articular la formación de profesionales -especialmente en el sector minero y educativo- con las necesidades regionales, choca con una serie de dificultades, que reflejan la ausencia de una política de desarrollo regional. Las empresas mineras del Departamento son renuentes a facilitar prácticas a los estudiantes y a contratar a los egresados de la UNDAC. La falta de apoyo, tanto estatal como empresarial, contribuye al deterioro de la enseñanza técnica y superior, así como al desajuste con las necesidades locales.

Aproximadamente 60% de los estudiantes trabajan y estudian en la noche entre 5'30 y 10 pm. Entre ellos, se halla un número apreciable de obreros y empleados de CENTROMIN. Los demás son estudiantes a tiempo completo y asisten, en su mayoría, en los turnos de la mañana y tarde. En general, las condiciones materiales de estudio son sumamente precarias. La falta de protección contra el frío afecta particularmente a los estudiantes de la nocturna.

La mejora de la infraestructura educativa del Colegio Nacional Industrial y de la Universidad ha sido uno de los objetivos de las sucesivas movilizaciones del Frente de Defensa impulsadas por las organizaciones sindicales, conjuntamente con los gremios universitarios y magisteriales de Cerro de Pasco desde los inicios de los años 80¹⁸.

18 En 1981, los principales gremios populares e instituciones de la ciudad se reunieron en cabildos y asambleas, formando el Frente de Defensa para exigir la ampliación del presupuesto de CORPASCO, el levantamiento del Estado de Emergencia y la solución a varias otras demandas, en particular la ampliación del local del Colegio Nacional Industrial. Dicho Frente, inició seguidamente gestiones para conseguir el "canon minero" con la finalidad de asignar parte de la renta minera al desarrollo regional.

CAPITULO 5

LA CAPACITACION SINDICAL¹

Hemos podido apreciar, a lo largo del capítulo anterior, cómo la acción sindical cumple un rol fundamental en la lucha de los padres de familia por el desarrollo de las oportunidades de educación escolar de sus hijos. En esta parte, nos referiremos específicamente a los programas de capacitación llevados a cabo por los sindicatos, la Federación Nacional Minera y otros gremios del sector. Nos parece importante evaluar en qué medida estas actividades contribuyen a la conformación de una identidad socio-cultural y política de los trabajadores y cuál es su proyección sobre el conjunto de las poblaciones mineras y el entorno regional.

5.1. ANTECEDENTES

Históricamente el proceso de organización sindical en las minas ha sido acompañado de una labor de promoción cultural y de capacitación de carácter social y político. La constitución de los primeros sindicatos en la Sierra central a fines de los años 20 no fue ajena a esa labor. El caso más conocido es el de Morococha, donde se apreció la influencia de las ideas anarquistas y socialistas². Después de la Segunda Guerra Mun-

1 En esta parte, contamos con la colaboración de Cristián Rivas, dirigente de la FNTMMSP.

2 En esta mina, algunos obreros intelectuales conformaron una "Sociedad Pro Cultura Nacional" que propició la creación de una "Biblioteca Obrera" (Mateo Cueva, 1941). A partir de 1928, el grupo socialista nucleado alrededor de José Carlos Mariátegui estrechó sus contactos con los mineros del centro, difundiendo el periódico "Labor" y apoyando la formación de los sindicatos; uno de los cuadros destacados en Morococha

dial y durante dos décadas, las principales actividades de capacitación sindical fueron promovidas por el Partido Aprista. En los años 60, ellas estuvieron a cargo del Centro de Estudios Laborales del Perú, organismo ligado a la CTP y asesorado por el Instituto Americano de Desarrollo del Sindicalismo Libre, que contó con el reconocimiento oficial y apoyo de un sector del empresariado. En 1963, el gobierno aprobó una ley otorgando licencia sin pérdida de remuneración a los trabajadores seleccionados para participar en sus cursos³.

Desde fines de los años 60, el APRA perdió el liderazgo de los principales sindicatos, el cual pasó a ser asumido por partidos de izquierda que imprimieron una nueva orientación «clasista» a la capacitación sindical. La recién creada Federación Nacional Minera y sus asesores propiciaron iniciativas en este sentido en las diferentes bases del país.

A lo largo de los años 70 y 80, las modalidades de capacitación sindical han sido muy variadas. En un primer momento, se han limitado a charlas dictadas por algunos asesores legales y dirigentes nacionales en ocasión de los eventos sindicales tales como Asambleas de Delegados, Plenarias y Congresos. En un segundo momento, los sindicatos de base, las federaciones intermedias y la propia Federación Nacional Minera organizaron una serie de «cursillos», «seminarios» y «forum», invitando como ponentes a diferentes profesionales (abogados, economistas, sociólogos, etc.), personalidades políticas y dirigentes gremiales; también, estas actividades contaron con el apoyo de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) especializadas en cuestiones laborales y mineras⁴.

fue Jorge del Prado. Estos contactos coincidieron con el interés de un sector de trabajadores e intelectuales de la región por acceder a las nuevas ideas contemporáneas, así como expresar sus propios valores artísticos-culturales. Entre los dirigentes de las luchas mineras de entonces, encontramos personalidades destacadas por su nivel intelectual y su creatividad artística. Uno de ellos fue Gamaniel Blanco, compositor de huaynos y líder sindical, quien cayó preso en los acontecimientos de la Oroya en 1930 y murió en la isla El Frontón algunos años después. La represión contra los sindicatos y la inestabilidad laboral de los trabajadores impidieron la continuidad de las iniciativas mencionadas. Pero éstas dejaron huellas en la cultura política de las poblaciones cercanas a la actividad minera.

3 DL 14481 del 9 de marzo de 1983.

4 Uno de los primeros cursos de capacitación sindical, organizados en Lima por la Federación Nacional para dirigentes de todo el país, tuvo lugar en setiembre de 1980. Participaron 45 dirigentes durante una semana a tiempo completo. Este curso contó con el

A partir de 1983, la Federación Nacional Minera, a través de su «Comisión de Cultura» y en coordinación con los profesionales y centros, promovió un **Plan Nacional de Capacitación** basado en una organización de contenidos temáticos y una metodología de estudio más elaborada; publicó una serie de folletos educativos y propició la constitución de círculos de estudios en algunas minas. Este plan contó también con el apoyo de la Federación Internacional de Mineros. Fue diseñado en una primera etapa para seis meses, abarcando 38 centros mineros; continuó en los años posteriores. Su objetivo inicial fue fortalecer la organización sindical y cohesionarla en la perspectiva de la reunificación de la Federación a nivel nacional⁵. Ha sido la experiencia de formación sindical de mayor envergadura realizada hasta ahora en el sector minero. El Plan alcanzó parcialmente sus objetivos, cubriendo un 60% de los campamentos previstos y logrando la participación de unos 8,000 trabajadores hasta 1986. Se fortaleció la relación entre los sindicatos y la Federación Nacional, la cual culminó con éxito su proceso de reunificación. Asimismo, se promocionaron nuevos dirigentes y se motivó la realización de las actividades de capacitación en las bases.

apoyo de ATC, ECO y SEMANP. Comprendió diez charlas (Economía Política, Historia del Movimiento Obrero, Legislación Laboral, Seguridad Social, Sindicalismo, Ley de Minería), cuatro grupos de trabajo (Prensa Sindical, Cultura y Educación, Defensa Legal y Técnica y Estadística) y un panel final. En 1982, la Federación Nacional organizó una serie de Forum sobre el tema "Sindicalismo y política laboral" y "Minería, crisis y alternativa". En cada uno de estos eventos participaron entre 80 y 100 dirigentes.

- 5 En el marco de la ejecución del Plan, merece mencionarse un hecho significativo ocurrido en el asentamiento de Huanzalá en 1983. Cristián Rivas lo relata en los siguientes términos: "El caso más grave es el recientemente acaecido en la mina Huanzalá, en donde después de mucho tiempo los trabajadores realizan un curso de capacitación sindical. En el cual estuvo presente un trabajador minero dirigente de la Federación Internacional de Mineros (...). El martes 22 de marzo, dos miembros del destacamento policial en estado de ebriedad intentaron detener a nuestro invitado; esto fue impedido por la decidida movilización de los trabajadores presentes y sus familiares. Al día siguiente, al enterarse todos los trabajadores de lo sucedido decidieron hacer una marcha de protesta a las cuatro de la tarde, hora de salida, hacia la oficina de la empresa a expresar su rechazo por lo ocurrido. La empresa llamó a la guardia civil de la zona que reprimió la marcha dejando un saldo de un trabajador muerto y seis heridos. Para nosotros, esto nos muestra cómo los trabajadores han defendido la necesidad de aprender y conocer nuevas experiencias. Por tanto consideramos al trabajador fallecido como un mártir, muerto defendiendo el derecho de los trabajadores a la educación". (op. cit.: 38).

Otras instituciones que cumplieron un rol en el proceso de capacitación fueron las Comunidades Mineras. Desde su fundación la Comunidad de Compensación Minera (COCOMI) ha venido efectuando seminarios sobre gestión comunera, contabilidad, administración y economía minera⁶; además abrió durante varios años un espacio radial llamado «La Hora del Minero». La Comunidad Minera de CENTROMIN inició un plan de difusión cultural consistente en la publicación de una colección de libros y una participación en la programación de televisión de la empresa.

Por su parte, las ONGs no se limitaron a prestar apoyo a los cursos y seminarios organizados por los gremios. Programaron sus propias actividades y se dedicaron a investigar la problemática minera con la finalidad de aportar conocimientos y propuestas fundamentadas a los gremios con los cuales habían establecido vínculos. Algunas de ellas empezaron a operar en ciudades mineras como Ilo, Cerro de Pasco, La Oroya y Huanavelica.

Los sindicatos, la Federación Nacional Minera, COCOMI y en cierta medida también las ONGs orientaron sus iniciativas de capacitación dentro de una perspectiva de «autoeducación», es decir una política educativa asumida en su organización, contenidos y métodos por los propios gremios laborales, sin excluir la participación de agentes educativos externos, pero sujetándolos a los planes y a la dirección de dichos gremios⁷.

6 Los principales eventos de capacitación de COCOMI hasta 1981 fueron los siguientes: I Seminario de capacitación "Sentido y alcance de las comunidades y gestión empresarial" (Colegio Leoncio Prado, Lima, marzo de 1974); I Seminario Técnico contable y administración de empresas (Huampaní, marzo-abril de 1975); III Seminario de Capacitación (Lima, mayo de 1976); "Gestión comunera y realidad nacional" (Lima, setiembre de 1980); IV Seminario de Capacitación, "Problemática Minera y perspectivas del movimiento comunero" Huampaní (noviembre de 1981). En cada uno de estos eventos participaron un promedio de 80 dirigentes.

7 La "autoeducación obrera" fue asumida por los primeros núcleos proletarios desde comienzos del siglo: la Biblioteca Ricardo Palma de la Asamblea de Sociedades Unidas, la Biblioteca Obrera del Rímac, las "Universidades Populares" fueron sus primeras manifestaciones en Lima y otras ciudades del país. Al crearse la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) en 1929, Mariátegui propició una "Oficina de Autoeducación Obrera". Esta orientación de la labor educativa de los sindicatos recobró vigencia con el desarrollo del movimiento "clasista" en los años 70. Ver: Denis Sulmont, "La autoeducación obrera", en *Autoeducación. Revista de educación popular*, No 1, Lima, julio/setiembre de 1981.

La autoeducación encuentra limitaciones en la poca disponibilidad de los trabajadores para asistir a los cursos fuera de los horarios de trabajo, la precariedad económica y organizativa de los gremios y las divisiones políticas que atraviezan al movimiento sindical. Desde mediados de los años 80, los programas de capacitación se enfrentan a problemas mayores, como consecuencia de la crisis económica y sobre todo el incremento de la violencia subversiva y contra-subversiva.

No obstante estas dificultades, podemos apreciar que durante dos décadas, hasta fines de los años 80, las iniciativas de los gremios en el campo de la capacitación alcanzaron varias generaciones de dirigentes a nivel regional y nacional, constituyendo un medio de sensibilización política más allá del horizonte sindical propiamente dicho. Muchos de esos dirigentes asumieron posteriormente otras responsabilidades sociales y cargos públicos; algunos fueron elegidos alcaldes, regidores o diputados regionales.

El modelo «clasista» dentro del cual se enmarcó la formación sindical contribuyó a afirmar el sentido de identidad, autonomía y conflicto de los trabajadores organizados frente a las empresas y el Estado. Pero también este enfoque estuvo dominado por una mezcla de ideología radical del cambio social y práctica estrechamente reivindicacionista de la lucha sindical. Salvo excepciones, los programas de capacitación carecieron de una visión integradora de la problemática socio-económica de los campamentos, de las empresas y del desarrollo. Tal carencia fue percibida por algunos dirigentes que se esforzaron por superarla.

A continuación presentamos un análisis más detallado de la experiencia de capacitación sindical correspondiente a los años 70-80.

5.2. DE LOS PARTICIPANTES

Una característica central de la capacitación sindical consiste en su estrecho vínculo con el proceso de organización. No se dirige a individuos aislados, sino a sujetos sociales comprometidos en una acción solidaria de tipo colectivo.

Esta capacitación apunta fundamentalmente a dos categorías: los

dirigentes y los «trabajadores de base»; en menor medida, abarca a las mujeres organizadas en torno a los Comités de Amas de Casa. Los dirigentes comprenden a los miembros de las juntas directivas, los delegados seccionales, los integrantes de los «Comités de lucha» de los gremios en conflicto y los delegados ante las Asambleas y los Congresos.

Los programas destinados a los dirigentes son organizados sobre todo por la Federación Nacional y las federaciones departamentales y regionales; tienen como finalidad proporcionarles conocimientos y orientaciones de acuerdo a las diversas responsabilidades y a la estrategia global del movimiento sindical en el sector. Los programas destinados a los trabajadores de base se efectúan principalmente en los propios campamentos; consisten en una formación de carácter más general orientada a motivar la participación del conjunto de la masa laboral y propiciar la emergencia de nuevos cuadros.

Los programas dirigidos a las amas de casa han surgido recientemente; sus contenidos y métodos buscan responder a los problemas propios de la mujer en los campamentos y a promover su rol protagonista en la organización y lucha social.

¿Cuántos participan en las actividades de capacitación? Casi todos los dirigentes señalan haber tenido la oportunidad de asistir, cuando menos, a un cursillo o un seminario. A nivel de los trabajadores de base, el grado de participación depende de la capacidad de convocatoria de los sindicatos locales; pero en conjunto, podemos decir que dichas actividades alcanzan a una franja minoritaria de la masa laboral. Al respecto, Cristián Rivas, uno de los promotores del Plan Nacional de Capacitación de la Federación Minera, expresa:

«...Hay dificultades, por ejemplo, el local sindical está un poco alejado de donde ellos viven; en esos casos los dirigentes solicitan a la empresa facilidades en movilidad que muchas veces no son aceptadas. Cuando se dan buenas condiciones materiales hay un nivel muy alto que, incluso, impide obtener buenos resultados pedagógicos porque se piensa un curso para treinta personas y terminamos casi con una asamblea general, limitándose la comprensión total de las exposiciones. Un elemento muy importante de motivación para

la asistencia lo constituye el hecho que vengan los dirigentes y sobre todo ponentes de afuera»⁸.

A partir de la encuesta que aplicamos en 1986 a trabajadores del barrio obrero La Esperanza de Cerro de Pasco, observamos que el 28% ha asistido por lo menos una vez a un curso o seminario sindical. Esta proporción es similar a la de asistencia a las asambleas convocadas por el sindicato, considerando sólo a quienes dicen participar a todas o a la mayoría de ellas.

ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES RESIDENTES EN EL BARRIO LA ESPERANZA-CERRO DE PASCO A EVENTOS SINDICALES

ASAMBLEAS SINDICALES		CURSOS O SEMINARIOS	
	%		%
A todas	11	Una vez	13
A la mayoría	20	Más de una vez	15
A algunas	41	Nunca	70
Casi nunca	11	S/R	2
Nunca	17		
Total	100		100

Además de la motivación de los trabajadores y de la capacidad de convocatoria y organización gremial, la participación depende de las facilidades otorgadas por las empresas y las condiciones políticas existentes en la región.

8 Entrevista realizada por Carlos Basombrío, publicada en la revista Tarea no. 7, julio de 1983. La observación de Cristián Rivas es corroborada por la experiencia personal de Denis Sulmont como ponente; en algunos casos, la participación a las charlas se limita a unas cuantas decenas de asistentes, en otros, asiste una gran masa de trabajadores, incluyendo niños, jóvenes y mujeres.

Por lo general, los principales dirigentes pueden hacer uso de sus licencias sindicales. Algunos sindicatos han obtenido licencias específicas para capacitación por convenio colectivo. En caso contrario, el dirigente interesado pide un permiso o utiliza parte de sus vacaciones. Cuando los eventos se realizan en el campamento, los sindicatos suelen solicitar previamente a la empresa permiso u horario corrido para los participantes, movilidad y hospedaje a los expositores. Algunas empresas brindan las facilidades solicitadas; otras se resisten e incluso intentan boicotear la iniciativa sindical a través de diversas maniobras, tales como aumentar las labores mediante horas extras, organizar actividades paralelas (campeonatos deportivos, charlas seccionales, etc.) o repartir el kerosene o el carbón. En gran parte, la viabilidad de la capacitación sindical en los campamentos depende de la correlación existente entre sindicato y empresa.

Una de las principales restricciones proviene del estado de emergencia y la suspensión de garantías que rige en gran parte del territorio nacional, particularmente en los departamentos mineros como Huancavelica, Pasco, Junín y Lima. Para realizar un evento, los sindicatos deben solicitar el permiso correspondiente a las autoridades militares de la zona, el cual resulta muchas veces denegado. La militarización de las minas y la vigencia del Toque de Queda generan además un clima de inseguridad y limitan la asistencia masiva a las pocas actividades que logran efectuarse en los últimos años⁹.

La inestabilidad de la dirigencia de los sindicatos se convierte en otra dificultad. Los dirigentes, elegidos generalmente por un período anual, se ven obligados a actuar en el corto plazo, prestando relativamente poca atención al impulso de la capacitación en su base.

5.3. DE LOS CONTENIDOS

En términos generales, los temas tratados abarcan cuatro campos principales:

9 En Cerro de Pasco, varias actividades de capacitación programadas tuvieron que suspenderse por el Estado de Emergencia vigente desde principios de 1986. El Toque de Queda a partir de las 11 de la noche hace aún más difícil la realización de las reuniones sindicales.

- a. **Principios y la práctica del sindicalismo** (historia, rol que cumple en la sociedad, estructura y formas de organización).
- b. **Derecho laboral** (derecho individual y colectivo, negociación colectiva, seguridad social y jubilación).
- c. **Economía** (leyes del capitalismo, salario e inflación, etc.).
- d. **Situación nacional y minera.**

En relación a estos campos, los programas abordan cuestiones específicas; por ejemplo, en el transcurso de los años 80, la Federación Nacional ha organizado charlas sobre los siguientes puntos:

- La negociación colectiva en el contexto de la «emergencia minera».
- El pliego nacional minero.
- La estabilidad laboral y el sistema de contratos.
- La comunidad minera, su defensa frente a las modificaciones de su forma inicial.
- La situación de la minería: estructura productiva y grupos de poder; precios de los minerales, crisis minera, salarios, condiciones de trabajo y de vida.
- El derecho de huelga.
- Las enfermedades profesionales.
- Seguridad social, accidentes y pensiones; jubilación y seguro familiar.
- Fundamentos y defensa de los derechos humanos.

La mayoría de los temas giran en torno a los derechos laborales; sin embargo los referidos a los problemas económicos del sector minero y el desarrollo regional han ido adquiriendo progresivamente mayor presencia, reflejando la preocupación por los efectos de la crisis, el deterioro de la capacidad adquisitiva de las remuneraciones y la amenaza de cierre de minas. Desde mediados de los 80, junto con la cuestión económica, empezó a incorporarse el aspecto de la producción y de la renovación tecnológica. Asimismo, a partir de 1987, parte de la formación ha estado centrada en la sustentación del «pliego nacional minero» elaborado por la Federación.

Uno de los programas propuesto por la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) en 1989, sistematizó una estructura curricular en base a un perfil del dirigente sindical minero definido de acuerdo a los tres roles que le toca asumir: como «productor», como «asalariado» y como «promotor social». En relación a lo primero, el objetivo consiste en ubicar el valor del trabajo, comprender las distintas etapas del proceso productivo minero, sus conexiones con el resto de la economía y su papel en el desarrollo nacional, y apuntalar la capacidad de participación en la gestión empresarial. En relación a lo segundo, el objetivo consiste en conocer y poder utilizar el análisis económico y los instrumentos legales referidos a los derechos del trabajo y la negociación colectiva, así como los diferentes elementos que permitan una adecuada organización y conducción sindical; por último, en relación a lo tercero, el objetivo apunta a promover la condición de ciudadano de los trabajadores, identificar su rol respecto al movimiento popular, los actores políticos y el Estado, y tratar lo que atañe a la defensa de los derechos humanos. Este diseño curricular se enmarca en el esfuerzo de superar la concepción sindical estrechamente reivindicativa¹⁰.

5.4. LA MARCHA DE LOS EVENTOS

Los eventos de capacitación son programados de acuerdo a determinados momentos del quehacer sindical: en el período previo a la discusión del pliego de reclamo, luego de un cambio de directiva, en ocasión del aniversario del sindicato o del Primero de Mayo, o como parte de una campaña llevada adelante por la Federación Nacional Minera.

Las modalidades van desde la simple conferencia hasta los programas elaborados secuencialmente. Las más difundidas corresponden al «cursillo» y el «seminario». Asimismo, encontramos variantes tales como el «seminario-taller» y los «círculos de estudio» que se proponen asegurar la intervención activa de los participantes. Otra fórmula es el «forum» orientado a suscitar un debate sobre temas polémicos de actualidad, confrontando diversos puntos de vista gremiales, empresariales o políticos.

10 Ver: Blanca Cajahuanca, José Ituríos y Alejandra Rossel, Evaluación del primer curso básico de capacitación minera, Asociación Laboral para el Desarrollo, Lima, 1989.

Los cursillos y seminarios están estructurados en torno a una serie de «charlas» escalonadas en una o dos semanas, y a veces más. Cada charla está a cargo de un expositor y termina generalmente con un pequeño debate. En algunos casos se proyectan audio-visuales o una película. Los eventos suelen finalizar con mesas redondas y actos de clausura acompañados de presentaciones artístico-culturales y entrega de diplomas a los asistentes.

En la mayoría de los casos la transmisión de los conocimientos está marcada por la autoridad del dirigente y la del «doctor». Sin embargo, observamos el creciente interés de los promotores en la participación más activa de los trabajadores. En su Plan Nacional de Capacitación, la Federación Nacional Minera ha tratado de plasmar una nueva metodología en este sentido. Organizó los «seminarios-talleres» que han demostrado ser más eficaces que los cursillos tradicionales, sin representar mayores costos en su ejecución¹¹. Una variante de este tipo de seminarios son los «círculos de estudios» basados en la organización de pequeños grupos que, luego de recibir una introducción de los temas por un ponente, se reúnen y debaten por su cuenta, apoyándose con materiales de enseñanza especialmente diseñados (folletos, libros y otros).

La organización práctica de cualquier evento de capacitación implica numerosas tareas de coordinación por parte de los dirigentes; tareas que se complican, frecuentemente, por las dificultades de comunicación y las tensiones sociales y políticas que afectan las zonas mineras: la falta de movilidad, la no llegada de un expositor, el surgimiento de conflictos laborales imprevistos, etc.¹².

Al igual que para la educación de adultos, la prolongación de la jornada de trabajo mediante el frecuente uso de las horas extra viene a

-
- 11 Los seminarios-talleres consisten en tratar cada tema en base a la secuencia siguiente: 1. breve exposición del tema por un ponente especializado; 2. debate en comisiones de trabajo; y 3. plenaria para unificar el debate y las propuestas.
- 12 Por ejemplo, el curso básico de capacitación minera efectuado en La Oroya, entre abril y junio de 1982, tuvo que suspenderse tres veces: la primera, por una huelga general convocada por la Federación de Centromín, la segunda, por un "para armado" convocado por Sendero Luminosos en la zona; y la tercera, por el clima de inseguridad posterior a estos acontecimientos.

ser uno de los principales factores limitantes; a ello se suma el sistema de trabajo por turno; algunos cursillos resuelven este problema programando las mismas charlas en la mañana y al fin de la tarde.

El financiamiento de los eventos es precario descansa sobre todo en los recursos propios de los sindicatos, las facilidades proporcionadas por la empresa y los aportes de algunas instituciones de apoyo; excepcionalmente es completado mediante cuotas de inscripción de los propios participantes.

Por lo general, los sindicatos cubren los gastos de viajes y viáticos de los ponentes invitados, pero no retribuyen económicamente su servicio; a diferencia de la asesoría legal, la labor profesional en el terreno de la capacitación sigue considerada como relativamente secundaria. En este sentido, la participación de los especialistas depende en gran parte de las motivaciones de orden ideológico y político.

5.5. DE LAS ASESORIAS EXTERNAS

Entre los capacitadores sindicales destacan los abogados y los economistas, en menor medida sociólogos estudiosos del tema laboral-sindical, médicos especialistas en salud ocupacional; excepcionalmente, ingenieros y funcionarios de empresa. Intervienen además personalidades políticas y, por supuesto, los propios dirigentes sindicales.

Al actuar en la negociación de los pliegos de reclamos y en la defensa de los derechos individuales, los abogados laboristas conocen la problemática de los trabajadores. Su rol no se limita estrictamente a la defensa legal; también consiste en evaluar la situación de las empresas, la política del gobierno y la correlación de fuerzas sociales. Por ello, los dirigentes consideran su participación en las actividades de capacitación como una prolongación natural de su labor de orientación profesional y política. Dicha participación es exigida en tanto permite a los sindicalistas adquirir conocimientos y estar en condición de actuar de manera más eficiente y autónoma.

A diferencia de la asesoría legal, la de los economistas resulta reducida. Entre ellos, pocos se han especializado en el campo laboral y los

expertos en minería ocupan, generalmente, responsabilidades que limitan su posibilidad de cooperar con el movimiento sindical.

Algunos asesores sindicales usan su competencia profesional para establecer una relación de liderazgo político o de poder personal sobre la organización sindical. En varias ocasiones, esta instrumentalización ha exacerbado los conflictos de tendencias al interior de los gremios. Sin embargo, los asesores y los demás colaboradores de la capacitación sindical han contribuido positivamente a la democratización de los conocimientos y a la formación de nuevos dirigentes.

La capacitación sindical ha contado con la colaboración de intelectuales provenientes de las universidades. Desde principios de los años 70, profesores y estudiantes de la Universidad Católica participaron en el dictado de charlas y en la elaboración de materiales didácticos en el marco de las actividades de «proyección social» de este centro de estudio¹³. Apoyos similares surgieron también desde las universidades de provincias. La Universidad San Agustín de Arequipa, además de contribuir en actividades de formación, ayudó a la construcción del local del sindicato de los trabajadores de la Southern en Ilo.

Otra contribución proviene de las ONGs. Estas instituciones empezaron a adquirir importancia desde fines de los años 70, nucleando una serie de profesionales y recursos destinados a realizar labores de investigación, asesoría, capacitación, y difusión. Varios centros coordinaron sus planes de trabajo con la Federación Nacional Minera y otras bases sindicales¹⁴. La relación entre los gremios y los centros coadyuvó a una mayor sistematización de la formación; al igual que en el caso de los asesores, dicha relación resultó a veces conflictiva, ya sea por razones de discrepancias políticas, ya sea por carencia de una estrategia concertada de tra-

13 Esta colaboración se inició con un programa de capacitación en La Oroya y Cerro de Pasco en 1973, dando lugar a la conformación de un "Núcleo laboral" integrado por profesores y estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica. Las actividades de proyección social estuvieron ligadas a una labor de investigación; en los años posteriores, se extendieron a las áreas de Derecho y de Economía.

14 En 1983, la Federación Nacional Minera creó una "comisión de cultura" en la que estuvieron representados varios centros. Esta comisión funcionó aproximadamente dos años.

bajo. Varias ONGs optaron por afirmar su autonomía institucional, relacionándose con los gremios a partir de convenios de trabajo específicos.

ONGs CON PROGRAMAS DE CAPACITACION, ASESORIA, INVESTIGACION Y PROMOCION EN EL SECTOR MINERO (1987)

En Lima:

- Asociación Aurora Vivar
- Asociación Filomena Tamaira
- Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC/ATC)
- Centro de Asesoría Laboral (CEDAL)
- Centro de Estudios y Promoción del desarrollo (DESCO)
- Centro de Investigación, Educación y desarrollo (CIED)
- Grupo de Investigaciones Económicas (ECO)
- Instituto Promoción y Estudio de la Pesca y la Minería (IPEMIN)
- Asociación de Defensa Legal (IDL)
- Instituto de Salud y Trabajo (ISAT)

En Provincias:

- Asociación Amauta (Arequipa)
 - Asociación Cultural Atusparia (Chimbote)
 - Centro de Cultura Popular Labor (Cerro de Pasco)
 - Centro de Cultura Popular Labor (Ilo)
 - CIED de Arequipa,
 - Grupo ECO de Huancavelica
-

Dichas ONGs, en su mayoría, buscaron enmarcar su contribución en la perspectiva de «auto-educación» a la que nos hemos referido antes. En particular, la Asociación Trabajo y Cultura fue creada con este propósito¹⁵. Esta institución ejecutó un plan de formación de «promotores de capacitación» entre los dirigentes, en especial los «secretarios de cultu-

15 Esta asociación se formó en 1979; en 1987 se unió con la Asociación de Defensa Legal (ADEC), creando la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC).

ra»¹⁶. Propició la formación de «centros de autoeducación» y de bibliotecas populares en las zonas mineras¹⁷.

La promoción de las bibliotecas en los sindicatos tuvo poco éxito. Salvo contadas excepciones, las existentes se limitan a un armario y unos cuantos volúmenes sobre legislación laboral y cuestiones sociales para el uso de los dirigentes. Por convenio colectivo, algunos sindicatos han obtenido una pequeña asignación anual de su empresa para comprar libros¹⁸. Hay importantes sindicatos que poseen bibliotecas acondicionadas en locales espaciosos y modernos; entre ellos, los de HIERRO-PERU, de la Southern en Ilo, Toquepala y Cujone de Cerro Verde, Atacocha. Sin embargo, carecen de personal permanente para organizarlas y atender al público. Por esta razón, el material bibliográfico no se encuentra actualizado y se pierde frecuentemente. Más eficaz resultó la difusión-venta de paquetes bibliotecarios a los trabajadores interesados.

Una de las experiencias exitosas ha sido la biblioteca del Centro de Cultura Popular «Labor» de Cerro de Pasco, que viene funcionando desde principios de los años 80. Dicha biblioteca ha orientado sus servicios fundamentalmente hacia los jóvenes escolares y universitarios de la ciudad. También ha logrado extender sus servicios a las comunidades de la provincia, mediante una red de bibliotecas rurales. El mismo Centro «Labor» de Cerro de Pasco, junto con su biblioteca, desarrolla una serie de otras acciones: apoya a los cursos organizados por los sindicatos mineros y otros gremios locales; auspicia actividades artístico-culturales en las que participan los hijos de las familias mineras; colabora con las organizaciones populares en los barrios y desarrolla trabajos de promoción de la mujer; realiza investigación sobre la realidad regional en coordinación con la Universidad y participa en programas radiales. Ha contribuido al rescate de la cultura regional mediante la edición de libros, discos y casettes.

16 En relación a esta labor, fue posible la realización en 1982 de una Conferencia Nacional de Secretarios de Cultura Convocada por la Federación Nacional Minera y la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza.

17 Ate puso en marcha en 1981 una biblioteca rodante que realizó durante tres años una labor de difusión de paquetes bibliotecarios en los asentamientos mineros, junto con el apoyo a las actividades de capacitación sindical.

18 Es el caso de los sindicatos de Chicrín-Atacocha, Huarón, Raúl, Raura, Alianza, Millotingo, Uchuchagua, HIERRO-PERU, Southern y CENTROMIN.

Otros centros en provincias, tales como «Labor» de Ilo y «Atusparia» de Chimbote, han extendido su trabajo más allá del mundo sindical, abarcando los problemas sociales que afectan el conjunto de la población: la contaminación ambiental, los programas de emergencia alimentaria, los proyectos de desarrollo urbano y regional.

En años recientes, requeridos por las propias exigencias de la crisis, un conjunto de ONGs y parte del movimiento sindical se debaten ante la necesidad de superar el activismo y el estilo reivindicativo del clasismo heredados de los años 70. Intentan elaborar una estrategia más integradora que acompañe las protestas con propuestas, involucre las diferentes dimensiones de la vida social y relacione la acción de las organizaciones sociales con la política de las instituciones públicas.

CAPITULO 6

HORIZONTES SOCIO-CULTURALES DE LAS FAMILIAS

A partir de los procesos educativos y de socialización analizados nos abocaremos en este último capítulo a interpretar el sentido del cambio cultural vivido y protagonizado por las familias mineras.

¿Cuáles son las nuevas interpretaciones, valores y proyectos que orientan su vida y organizan sus estrategias de acción? ¿Cómo se modifican su forma de vivir, su identidad socio-cultural y sus aspiraciones futuras? ¿En qué medida se conservan y reinterpretan hoy en día los significados y las expresiones colectivas de su tradición cultural? ¿Cómo se producen los cambios generacionales?

Trataremos de responder a estas preguntas organizando nuestra reflexión en tres partes; en la primera, realizaremos un balance general de la evolución del contexto cultural andino en el cual se sitúan las poblaciones mineras; en la segunda, examinaremos las manifestaciones culturales propias de la vida en los centros mineros; y en la tercera analizaremos los proyectos de movilidad social de los padres y los de sus hijos.

7.1. LO ANDINO Y LO MODERNO

Las familias mineras se mueven entre dos polos de referencia: por un lado, el polo andino serrano, de raíces indígenas, fundamentalmente rural y campesino; y por otro, el polo occidental-criollo y extranjero, ligado a la expansión capitalista y dominado por los centros urbanos costeños. Ambos polos, portadores de tradiciones y orientaciones culturales distintas, establecen entre sí un conjunto de relaciones desiguales, que

van modificándose en el transcurso de la historia. La población minera se encuentra en la intersección entre dichos polos, en una situación de transición y de cambio, marcada por el horizonte de crisis que vive el país. El minero es percibido como aquel serrano que carga con el desprecio del cual es objeto el mundo indígena, pero que, sin perder los lazos con este mundo, se orienta hacia la modernidad abriéndose conflictivamente un espacio dentro de la sociedad nacional como trabajador y ciudadano portador de nuevos derechos y aspiraciones.

a. *Raíces indígenas serranas*

La Sierra es el ámbito natural y socio-cultural donde mayoritariamente los mineros nacieron y crecieron y desde el cual organizan los sentidos de su vida cotidiana y de sus proyectos. El ser serrano implica para ellos una identidad cultural que remite a las raíces indígenas de la población andina.

Esta región constituye un espacio ecológico caracterizado por dos grandes obstáculos que los habitantes deben vencer para vivir: las fuertes diferencias de altura y de clima y la escasez de recursos agrícolas. Para los mineros, este espacio está dominado además por el contraste entre el medio ambiente rural campesino y el de la mina; el primero, sujeto a los ciclos agrícolas, implica una relación de equilibrio entre el hombre y la naturaleza, mientras que el segundo gira en torno a una producción extractiva que violenta la naturaleza y pone en peligro la integridad del trabajador. La población minera siente vivamente este contraste en el mismo ámbito geográfico donde se mueve.

Historiadores y antropólogos han tenido una larga discusión sobre las características socio-culturales de la población serrana. Algunos relevaron la persistencia de una tradición andina pre-hispánica y concentraron su atención en los procesos de mestizaje y aculturación; otros insistieron en las modalidades de sobrevivencia propias del campesinado y su inserción en la economía del país, analizando los procesos de diferenciación, proletarización y movilidad social de este campesinado. Coincidimos con Enrique Mayer (1979) que ambos enfoques tocan una faceta del mismo fenómeno y son complementarios. Tanto los rasgos étnico-culturales como campesinos están asociados a una tradición de aislamiento y marginación en la vida económica y política del país, un status social in-

ferior y condiciones de vida desfavorables. No podemos entenderlos sin tomar en cuenta la manera cómo la población rural andina interpreta esta situación hoy día y redefine sus orientaciones culturales, en un contexto marcado a la vez por la presencia de mayores canales de comunicación e intercambio con las ciudades y por la crisis que afecta el conjunto de la sociedad peruana.

Los rasgos indígenas que de alguna manera se encuentran presentes en la población minera son la expresión de un complejo proceso histórico de continuidad y ruptura.

El hecho colonial alteró profundamente la tradición cultural desarrollada de manera autónoma en el espacio andino hasta la conquista española. Los modos de vida, los valores y las actitudes fueron redefinidos por cinco siglos de interrelación con elementos de la cultura occidental, tanto en su vertiente español-criolla como en sus otras vertientes europeas y norteamericanas. Entre los Andes y Occidente, se estableció una relación marcada por el trauma de la conquista, la violencia y el sometimiento, que ha dado lugar a procesos desiguales de aculturación, mestizaje y resistencia. A la explotación económica de la población indígena, mediante el tributo, las prestaciones laborales -entre ellas, el trabajo en las minas, a través de la «mita»-, las relaciones mercantiles y la expropiación de sus tierras, correspondió el desprecio de los criollos y mestizos hacia los rasgos culturales indígenas. Los llamados indios no sólo fueron explotados, sino discriminados como personas, grupo social y excluidos como ciudadanos.

La identidad indígena se definió también mediante la resistencia y la reivindicación cultural frente a los colonizadores. Las poblaciones nativas incorporaron a su mundo elementos de la cultura dominante -saberes, técnicas, religión, idioma castellano- en la medida que pudieran tener acceso a ellos y usarlos como medios para ampliar sus capacidades. Pero, al mismo tiempo, buscaron mantener y en algunos casos recuperar ciertas costumbres y valores de su propia tradición. En determinadas regiones, la afirmación cultural indígena y mestiza serrana se asoció a las luchas contra los abusos del poder colonial y gamonal. Surgieron nuevos mitos populares, ideologías y corrientes intelectuales reivindicando el pasado cultural andino y revalorando lo indígena como componente central de la nacionalidad peruana. El «mito del Inkari» y otras manifestaciones de la

cultura popular andina referidas al regreso del Inca, expresan la esperanza de un orden justo y armónico, frente a la situación de confusión y obscuridad vivida en el presente. Este tipo de esperanza forma parte de lo que se ha llamado la «utopía andina», utopía que adquiere una vigencia mayor en los momentos de crisis social y política en el país (Flores Galindo, 1988). En la actualidad, dicha utopía sigue presente en la visión del Perú que muchos maestros transmiten a los alumnos a través del sistema educativo (Portocarrero/Oliart, 1989).

La llamada utopía andina se enfrenta, sin embargo, a una realidad socio-cultural heterogénea y cambiante, atravesada por múltiples contradicciones. Una de las características del contexto cultural andino es su fragmentación, consecuencia de la carencia de un proyecto nacional cohesionador. Tal fragmentación se expresa en la conciencia localista de las poblaciones. En la Sierra, observa Alberto Flores Galindo, «los campesinos hoy día no se definen como andinos o indios -a pesar del pasado común-sino que habitualmente recurren al nombre del lugar donde han nacido, la quebrada o el pueblo tal...» (Flores Galindo, 1986: 16). Frente a esta fragmentación, la afirmación ideológica de lo andino interviene como reacción frente a la crisis de la cultura dominante; pero también choca con los proyectos de movilidad social y de ruptura con lo tradicional, que implica una adhesión al mito del progreso y a la modernidad. Esta última orientación es la que predomina entre los mineros correspondencia.

La identidad cultural de las poblaciones indígenas tiene correspondencia con las relaciones sociales que prevalecieron en el mundo andino a lo largo del período colonial y post-colonial: relaciones de tipo serviles en las haciendas, y relaciones de casta y de reciprocidad en las comunidades que hoy llamamos campesinas. Tal estructura social se ha cristalizado en una distinción entre «indios», «mestizos», «blancos» («mistis» y «criollos») y «cholos». Estos últimos han cobrado una gran relevancia en las últimas décadas, a medida que la estructura estamental se ha ido resquebrajando y combinando con nuevas relaciones de clases¹. Los trabaja-

1 En su estudio sobre la comunidad de Muquiyaayo en el valle de Mantaro, Richard Adams habla de una transición de relaciones de casta a relaciones de clase: la demarcación entre indios y mestizos se fue desdibujando, debido principalmente al acceso de ambos grupos a la agricultura comercial y al trabajo en las minas, haciendo posible la

dores mineros tradicionalmente provienen de los grupos calificados de «indios»; hoy, su origen social y sus rasgos culturales se acercan a la figura del «cholo».

Lo indio y lo cholo, al igual que lo mestizo, son categorías ambiguas; existe entre ellas diferencias y puntos en común. No podemos entenderlas sin tomar en cuenta sus relaciones recíprocas. El indio forma parte del estrato inferior. Es portador de los rasgos raciales más claramente diferenciados de lo criollo-occidental. Pero su identidad no se define en términos propiamente raciales; se mezcla en ella criterios raciales y sociales, constituyendo lo que Ralph Beals llama una «raza social». El indio es, a la vez, un campesino, pequeño agricultor apegado a la tierra para subsistir, y una mano de obra obligada a someterse a los sistemas de explotación servil que se prolongaron inclusive hasta décadas recientes. Perteneció a un grupo social aparte -aunque claramente mayoritario en el país hasta mediados del presente siglo- que, en la práctica, no ha tenido acceso a los canales de participación en el poder político y la cultura dominante nacional. Ha ido incorporando elementos importantes de la cultura occidental, criolla y mestiza, pero su proceso de aculturación ha sido desigual, tanto más limitado cuanto mayor hayan sido su aislamiento y su exclusión del sistema educativo.

A diferencia de los indios, los mestizos serranos alcanzan un nivel de participación en las estructuras dominantes de la vida nacional, aun cuando ocupan un status social inferior en ella. Hállanse más identificados con lo occidental-criollo². Pero a su vez, están en estrecha relación con los indios, frente a los cuales se sitúan en una posición de superioridad y una actitud de desprecio³. Señala Enrique Mayer:

movilidad individual de los indios en la comunidad; gradualmente, se desestructuró el régimen de tierras y del gobierno comunal, y se establecieron matrimonios entre grupos, resquebrajando la estructura de casta (Adams, 1933).

- 2 Apartir de un estudio sobre el Callejón de Huaylas, William Mangín distingue dos tipos de mestizos: los de clase superior que residen principalmente en la capital del departamento, son profesionales, administradores y hacendados; y los de niveles bajos que habitan poblados más chicos y ocupan posiciones de menor prestigio. Este autor muestra como este último grupo manifiesta prejuicios antiindígenas más fuertes (Mangín, 1964).
- 3 Hemos podido observar la persistencia de este fenómeno en la relación entre los ingenieros y los obreros en algunas minas.

«Los mestizos se encuentran en constante interacción con los indios, ya que su existencia depende de los bienes y servicios que éstos tienen que proporcionar, y actúan además como intermediarios entre los productores indígenas y los mercados de consumo nacional. (...) Los mestizos aceptan su bajo status porque ven a los indios como un objeto de castigo a quien pueden desdeñar a su vez. En consecuencia tenemos que los mestizos están interesados en mantener rígidas barreras que los separan de los indios. Esta rígida separación dificultará más el cambio lateral de una cultura a otra. (Mayer, 1979: 87).

La categoría de «cholo» se sitúa entre la de los indios y de los mestizos. Está cargada también de menosprecio -significa originalmente «perro»-, pero expresa un cambio respecto a las relaciones tradicionales entre indios y mestizos. Adquiere una significación más compleja, designando a las personas provenientes del estrato indígena que se hallan en proceso de ruptura o de distanciamiento de la estructura estamental, y adoptan aspiraciones y valores de prestigio del grupo mestizo y de la modernidad urbana. Los cholos se caracterizan por tener experiencias ocupacionales fuera de su comunidad, en actividades relacionadas con el servicio militar, el comercio y el transporte, el trabajo en las minas y otros empleos. Han aprendido el castellano y son generalmente bilingües, lo que les permite comunicarse en diferentes ámbitos sociales del país. Adoptan modalidades urbanas, pero siguen portadores de rasgos raciales y costumbres que los diferencian de los criollos y los blancos. Tanto en su comunidad de origen, como en los nuevos medios donde se incorpora, el cholo vive una situación conflictiva. Mantiene cierta adhesión afectiva con su comunidad, pero es objeto de rechazo o envidia de algunos de sus integrantes. Fuera de su comunidad, su deseo de ser aceptado por los criollos y los blancos choca con la experiencia de sentirse despreciado y excluido⁴. Por ello, la personalidad chola tiende a adoptar un individua-

4 Es revelador el testimonio del trabajador de CENTROMIN, Elmer Tarrillo, quien recuerda el rechazo del cual era objeto en la escuela del pueblo natal de su madre en la sierra central, por el hecho que su padre era alguien de afuera, un obrero proveniente de la Costa que vino a trabajar a La Oroya: "Casi todos nos tenían cólera (...) En la escuela, yo y mis hermanos teníamos muchos problemas. Los pleitos eran constantes". Posteriormente, el mismo trabajador narra su experiencia al ingresar en la escuela de La Oroya: "Siempre se mantenía ese desprecio al hombre del campo o al campesino.

lismo exacerbado y una actitud ambivalente, mezcla de conformismo y agresividad, de tristeza y de burla. El «orgullo de ser cholo» contiene una fuerte carga de afirmación personal, pero también de añoranza y de resentimiento.

En resumen, el mundo andino serrano en las últimas décadas registró profundos cambios. Se fue rompiendo el sistema tradicional de casta que imperaba en éste y, desde sus estratos inferiores, indígenas y campesinos, han surgido grupos sociales incorporados en nuevas relaciones de clases e involucrados en nuevas formas de movilidad social. Identificados culturalmente como cholos, estos grupos se han convertido en un eslabón decisivo en la transformación social y cultural del Perú contemporáneo.

b. *Acceso a la educación y castellanización*

Factor fundamental del proceso de cholificación y en general de la transformación de la sociedad andina, lo constituye el desarrollo de la educación y el creciente valor que ella adquiere en las poblaciones rurales como forma de integración nacional. William Mangin observaba: «La diferencia más saltante (entre indio y cholo) es la identificación y participación en la cultura nacional y sus aspiraciones por el bienestar de sus hijos» (Mangin, 1964). En gran medida, el sojuzgamiento de los indígenas se fundó en su exclusión del sistema educativo oficial. Para el orden gamonal, «un indio leído era un indio perdido». La progresiva conquista del derecho a la educación ha sido decisiva para la ruptura del orden estamental y la movilización de los estratos inferiores de la sociedad tradicional andina (Alberti y Cotler, 1977).

En su libro sobre *La Escuela en la Comunidad Campesina*, Juan Ansión (1988) habla de «la escuela como trampolín hacia afuera», dentro

Yo lo pude sentir porque nadie quería juntarse conmigo en los primeros días. Me decían el 'comunero' porque venía de la comunidad de Iple. Igual trato recibía del profesor, quien se enseñaba conmigo por cualquier motivo; me paraba peleando porque como quiera que venía del campo, la mayoría quería abusar de mí quitándome mis cosas" (Tarrillo, 1991).

de una estrategia familiar a largo plazo. Anteriormente, recuerda el autor, la población indígena percibía la educación como «algo que asusta y engaña». En el transcurso del presente siglo, este temor y esta desconfianza han dado paso a una valoración altamente positiva. Los campesinos asocian sus sufrimientos en el campo con el atraso y la ignorancia; en contraposición a ello, vinculan la escuela y la educación en general con el progreso. El progreso - anota - se traduce en la posibilidad de ser «ya no muy campesinos», hablar bien el castellano, tener «ojos» (saber leer), no quedarse en el pueblo, entrar a una universidad, convertirse en profesional (op. cit.: 43). Ansión recoge también el análisis de Rodrigo Montoya que habla del «mito contemporáneo de la escuela». De acuerdo a la concepción andina, el mundo occidental y el campesino son percibidos como oposición entre el día y la noche, es decir entre quienes pueden ver y quienes se quedan en la oscuridad. El tránsito entre ambos mundos es el progreso. «Despertar, abrir los ojos, constituye el comienzo de este tránsito. Para despertar, es necesario saber leer, es necesario ir a la escuela» (Montoya 1980: 312; citado en op. cit.: 39). Pero, a diferencia de Montoya, que considera que la escuela cumple «una función liquidadora de la cultura andina», Ansión afirma la existencia de una tensión entre un potencial de destrucción y de «renovación cultural no traumática»⁵.

El «mito contemporáneo de la Escuela», y, de manera más general, el «mito de la educación» han ido calando en las poblaciones rurales y provincianas como parte de un lento y desigual proceso de modernización capitalista y de presiones democráticas en el país a lo largo del siglo. Desde varias décadas atrás, estas poblaciones asisten al desarrollo de las ciudades y se encuentran conectadas con ellas de múltiples maneras y en tiempos cada vez menores. Los intercambios comerciales, los flujos y reflujos migratorios, la penetración de los medios de comunicación, como

5 El mismo Montoya reconoce, sin embargo, que la aspiración a la escolaridad se convierte en una reivindicación política y cumple un rol de liberación frente a la dominación feudal (Montoya, 1980: 316). Por su parte, Ansión observa: "Si la escuela sólo fuera liquidadora de la cultura andina, o bien habría que resignarse a ello aceptándolo como está, o bien habría que hacer campaña por su destrucción, tal como lo planteaba, por ejemplo, Iván Illich. Si se cree, en cambio que la aspiración del campesino por tener su escuela no significa un suicidio cultural, sino que, por el contrario, representa una vía posible -tal vez la única- para una transformación cultural favorable, entonces el reto es también transformar la escuela para que responda de manera mucho más eficaz a las necesidades campesinas". (Ansión, 1988: 41).

la radio, y el mismo sistema escolar rural han ido imponiendo valores y aspiraciones de la modernidad citadina; la educación constituye uno de ellos.

En este conflictivo proceso de transformación cultural que atravieza la sociedad peruana, el llamado «boom de la educación» a partir de mediados de los años 50⁶, que movilizó como principales protagonistas a los cholos y migrantes provenientes de las áreas rurales, tuvo repercusiones decisivas. La educación como medio real de alcanzar el bienestar material y una nueva ciudadanía social, se convirtió en una reivindicación popular democrática fundamental. Desde el Estado y los partidos políticos también se alimentó el mito de la educación, dentro de una perspectiva desarrollista y populista. Contribuyó a ello, en particular, el Gobierno militar velasquista a través de sus reformas en el campo agrario, educativo y cultural.

Junto a la expansión del sistema educativo, la población rural tuvo un creciente acceso al idioma castellano. El quechua y el aymara, principales idiomas autóctonos de la Sierra, han sido desvalorados socialmente y marginados en el sistema educativo y la misma población indígena vio en el manejo del castellano una manera práctica de salir de su situación de postración y discriminación social. En los campamentos mineros, hemos verificado cómo los padres de familia ven en la escuela un medio de castellanización de sus hijos.

La castellanización ha reducido considerablemente la población que sólo habla quechua o aymara; pero el porcentaje de la población bilingüe se ha mantenido casi al mismo nivel en las últimas décadas, como se puede observar en el cuadro siguiente:

6 El boom de la educación se expresa en la cuasi universalización de la primaria en todo el país. En 1940, sólo 30 de cada cien niños en edad escolar estudiaban en una escuela, en 1981 la proporción se incrementó a 90. En la actualidad, debido a las políticas de ajuste económico y a una relativa devaluación de la educación como medio eficaz de movilidad social, se observa un decaimiento en la matrícula escolar y un aumento de la deserción estudiantil.

*POBLACION DE 5 AÑOS Y MAS, SEGUN IDIOMA HABLADO A
NIVEL NACIONAL, 1940-81*

	monolingüe Quechua	bilingüe Castellano-Quechua
1940	31.1	15.6
1961	16.9	15.7
1972	11.1	14.6
1981	7.7	14.2

Fuente: Censos nacionales.

*POBLACION DE 5 AÑOS Y MAS, SEGUN IDIOMA HABLADO A
NIVEL NACIONAL Y EN LOS DEPARTAMENTOS MINEROS DE LA
SIERRA CENTRAL, 1981:*

Población	País	Junín	Pasco	Huancavelica
<i>Monolingüe:</i>				
Castellano	73.0	74.2	67.6	17.6
Quechua	7.7	2.6	2.8	37.9
Otros	1.2	1.2	2.0	-
<i>Plurilingüe:</i>				
Cast. + Quechua	14.2	19.9	21.6	44.1
Cast. + otro	3.9	2.1	6.1	0.4
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI, VII Censo Nacional de Población.

En los principales departamentos mineros de la Sierra central, observamos que la proporción de población quechua hablante es mayor que el promedio nacional, debido al bilingüismo. En el caso de Junín y Cerro de Pasco, quienes sólo hablan quechua no pasan del 3%, mientras los que hablan quechua y castellano representan alrededor de la quinta parte de la

población. En el caso de Huancavelica, uno de los departamentos donde el porcentaje de quechua-hablantes es muy alto, los bilingües superan a los monolingües. En cada uno de estos departamentos quienes no hablan castellano son fundamentalmente las mujeres del campo. En los centros mineros el dominio de este idioma es generalizado.

En las encuestas efectuadas en Mina Raúl y en Cerro de Pasco, comprobamos que alrededor de la mitad de los trabajadores jefes de familia usaban, eventualmente, el quechua en sus relaciones familiares y con sus paisanos⁷. En cambio, en los colegios, ninguno de los profesores entrevistados declaró emplear este idioma en la docencia. Algunos alumnos manifestaron recurrir a expresiones quechua para intercambiar bromas entre ellos y mantener al margen de la conversación a personas extrañas a su medio.

En síntesis, la castellanización se ha afirmado como medio de movilidad y de integración socio-cultural de la población serrana. La socialización y la educación en las minas cumple un papel relevante en este proceso. Al lado del castellano, el quechua y el aymara mantienen una presencia significativa, pero minoritaria. En los centros mineros, su uso está restringido a las relaciones familiares y amicales, desempeñando un papel no desdeñable en la socialización primaria de los niños; asimismo cumple un rol en las comunicaciones entre los adultos, especialmente las mujeres.

La importancia del idioma autóctono reside en el hecho de ser portador de un conjunto de interpretaciones y valores enraizadas en una profunda experiencia compartida, que son parte de su identidad. Por esta razón, diferentes corrientes indigenistas y nacionalistas han reivindicado la enseñanza oficial de las lenguas nativas en sus respectivas regiones. Reconviniendo esta preocupación, el Gobierno de Velasco oficializó el quechua en 1975⁸. A pesar de esta medida, dicho idioma quedó relegado en el sis-

7 Los trabajadores que hablan quechua representan el 44% de los entrevistados en Mina Raúl, y 50% en el Barrio La Esperanza de Cerro de Pasco (encuestas realizadas en 1985 y 1986, respectivamente).

8 La Ley 21156 (27/5/75) reconoce el quechua al igual que el castellano como lengua oficial de la República, y ordena su enseñanza obligatoria en todos los niveles del sistema educativo nacional. Ver: Alberto Escobar, Matos Mar y Alberti, 1975.

tema educativo como hemos comprobado en todos los centros de enseñanza alcanzados por nuestra investigación.

c. *Racionalidad andina*

La población indígena serrana forma parte de una estructura socio-económica que llamamos «campesina». El grueso de los mineros no sólo proviene de este mundo, sino mantiene cierta relación con él. Hemos visto en el primer capítulo que entre 40% y 60% de los trabajadores mineros son hijos de campesinos.

Al hablar de economía campesina, nos referimos a una organización productiva y de consumo basada en unidades familiares y comunales que disponen de recursos escasos y emplean su propia fuerza de trabajo. Estas unidades se dedican a la explotación de la tierra, a la ganadería y a otras actividades complementarias, cuyos productos se destinan, ante todo, a la reproducción de las condiciones de subsistencia. No se trata de una economía autosuficiente, sino conectada con el resto de la economía nacional mediante la compra-venta de productos y la venta de la fuerza de trabajo en los mercados locales y regionales; cuenta con poca capacidad de generar y retener excedentes. Hoy día, la conforman básicamente el minifundio y la comunidad.

La racionalidad de la llamada «organización andina»⁹ conserva aún hoy día un rol importante en la estrategia del campesinado para sobrevivir en medio de la pobreza, tomando en cuenta las oportunidades de trabajo e ingresos a las que puede tener acceso. Los integrantes de la economía campesina no se limitan a combinar tareas agropecuarias, sino también diversas actividades no agropecuarias ya sea en forma regular (artesanía, comercio y transporte), o temporal (empleo asalariado en empresas agrícolas, minas, etc.).

9 Varios historiadores y antropólogos —John Murra, María Rostworowski, Jürgen Golte y Norma Adams entre ellos— se han referido a esta racionalidad al analizar la manera cómo la población andina enfrenta las dificultades de su medio natural, mediante el aprovechamiento múltiple y paralelo de un máximo de pisos ecológicos, cultivos y ciclos agropecuarios diferentes.

El aprovechamiento múltiple y paralelo de las fuentes de ingreso, agrícolas y no agrícolas, exige una gran cantidad de esfuerzo humano. Este supone a su vez una valoración del trabajo duro y una presión para contraer el consumo por parte de las familias y de la comunidad¹⁰. También la propia racionalidad andina y campesina requiere de una organización del trabajo basada en vínculos de cooperación y reciprocidad. Aquellas relaciones se reproducen al interior de las comunidades campesinas y fuera de ellas a través de los lazos de parentesco y de compadrazgo, la pertenencia a instituciones comunales, cofradías, clubes provinciales, asociaciones vecinales, etc., y la participación en celebraciones festivas y cultos religiosos.

Los estudios efectuados por los economistas agrarios muestran que los ingresos provenientes del trabajo realizado al interior de las comunidades campesinas están por debajo de las necesidades de subsistencia de las familias, lo cual les obliga a contar con los ingresos provenientes de su fuerza laboral empleada afuera. Adolfo Figueroa evalúa que «...cerca de 40% del ingreso monetario familiar proviene de la venta de su fuerza de trabajo. En esta medida, **la familia campesina de hoy es también una familia proletaria.**» (Figueroa, 1981; el subrayado es nuestro).

El crecimiento demográfico en el campo acentúa el proceso de proletarianización de la población campesina y transforma la organización andina sin romper completamente con ella. El incremento poblacional provoca una transferencia creciente de recursos humanos del campo hacia los centros mineros e industriales, las ciudades y el espacio amazónico. Esta transferencia toma la forma de una migración ya sea temporal o definitiva.

Cuando la migración es definitiva, la continuidad de las relaciones con la comunidad de origen depende del grado de cohesión que ésta conserva y del tipo de integración del migrante en su nuevo contexto de vida. En algunos casos, la comunidad se desarticula, o el propio migrante

10 Eric Wolf muestra cómo esta presión por reducir el consumo se traduce en un desdén hacia el mismo, un cierto culto de la pobreza que llama "ignorancia defensiva" y que indica la expresión: "Estas cosas no son para nosotros" (Wolf, 1966). Algo de esta ignorancia defensiva puede encontrarse en las familias que viven en los campamentos mineros.

toma distancia de ella. En otros casos, la comunidad mantiene su vigencia y los migrantes cultivan los lazos que los unen a ella; algunos, remitiendo dinero e invirtiendo para adquirir tierra o construir una casa previendo regresar cuando se jubile, o proporcionar un medio de vida a sus hijos; otros, usando estos lazos en función de sus necesidades de subsistencia y el desarrollo de actividades lucrativas en relación con la economía urbana.

La racionalidad de la organización andina no es ajena a las conductas de las familias mineras que adoptan estrategias combinadas para resistir a la pobreza y avanzar progresivamente hacia el logro de algunas de sus aspiraciones. Ello implica, como hemos señalado, una ética del trabajo duro y de austeridad y un sentido de la ayuda mutua. Estos valores provenientes del mundo campesino se acoplan con las exigencias de solidaridad y combatividad del mundo obrero; asimismo, se compaginan con el espíritu de logro y competencia de quienes buscan abrirse camino en el complejo mundo de las economías regionales y urbanas. En este sentido, lo andino deja de ser propiamente campesino, identificándose de manera creciente a la cultura popular más diversificada y marcada por nuevas relaciones de clases.

d. *Emergencia del cholo*

La emergencia del grupo cholo fue subrayado por Aníbal Quijano, quien vio en él un elemento central del conflicto cultural del Perú contemporáneo y mostró su relación estrecha con la actividad minera. Remitiéndose a los estudios antropológicos de José María Arguedas y Richard Adams en el valle del Mantaro, Quijano escribe:

«Este proceso (de cholificación) se ilustra mejor que en ningún otro caso por la historia de la evolución de las comunidades indígenas del valle del Mantaro, en cuyas cercanías se instaló una de las más importantes plantas mineras del país. Como resultado de lo cual, se modificó completamente la vida total de la región: apareció y se desarrolló la ciudad de Huancayo, decayó la ciudad tradicional de Jauja, capital del departamento, se construyeron las más importantes vías de penetración del país, atravesando todo el valle, y las comunidades indígenas del área sufrieron un acelerado y convulsivo

proceso de cambio, en todos los aspectos de su vida. Apareció así en la región una cultura mestiza que en gran parte puede ser calificada de 'chola' para los miembros de las comunidades indígenas. (...) Se puede decir, sin mucho riesgo de error, que las industrias mineras han constituido en la primera etapa de la cholificación actual, el más poderoso factor, hasta el punto que se podría sostener que en ellas emergió el embrión de la futura personalidad cultural del Perú». (Quijano, 1980: 83).

La emergencia del grupo cholo tiene como punto de partida la afirmación de un proyecto de cambio. Ahora bien, ¿en qué consiste tal proyecto?, ¿cómo estos individuos logran plasmarlo?, ¿estamos ante un nuevo tipo de identidad moderna? Para contestar a estas preguntas, es necesario aclarar ante todo que el proceso de cholificación ha atravesado varias etapas.

Antes de los años 50, el personaje del cholo era, en lo esencial, el indio que incursionaba en actividades no campesinas y adoptaba comportamientos diferentes a su condición de tal; al buscar ser «más que indio» y acercarse a la condición de mestizo, se cobraba la hostilidad de ambos grupos. Fuera de su comunidad, era considerado como indio, persona de condición inferior, mano de obra apta para el trabajo duro y de poco precio como lo indica la conocida expresión «cholo barato».

Luego, la emergencia del grupo cholo se transforma en un fenómeno masivo que responde al resquebrajamiento de las estructuras tradicionales en el campo, y a las expectativas de progreso que acompañan el proyecto de modernización de los sectores hegemónicos del país. Los cholos adquieren mayor movilidad, al mismo tiempo que descubren posibilidades de asentarse en los nuevos centros productivos y de trasladarse a la ciudad; la migración urbana se convierte en una opción fundamental para ellos. Como lo observa Quijano, la población chola alcanza entonces un grado de autoidentificación como grupo social, en especial a través de su participación en las luchas campesinas y laborales, en las organizaciones sindicales, las asociaciones urbanas y los partidos políticos. El elemento «clasista», vale decir la reivindicación de derechos a través de la lucha al interior de las relaciones capitalistas, se suma al factor étnico-cultural en la constitución de las identidades colectivas. Asimismo, los serranos de una región se encuentran con los de otras regiones y se con-

frontan con los criollos costeños blancos, negros y chinos. Emerge un nuevo mestizaje de tipo popular.

Una tercera etapa corresponde al contexto de crisis que afecta el conjunto de la sociedad peruana desde mediados de los años 70. En este contexto, la cholificación se masifica en la ciudad, donde los hijos de los migrantes se socializan y educan. La población serrana se apropia, cada vez más, de elementos de las diversas manifestaciones culturales criollas, latinoamericanas y cosmopolitas, difundidas a través de la radio y la televisión. Se acentúa el carácter urbano del mestizaje popular de la etapa anterior. Lo cholo se vuelve más «chicha»; es decir una mezcla de aquellas expresiones culturales mediante las cual las personas de procedencia serrana y de condición popular afirman su propio deseo de acceder a la modernidad urbana. Lo andino-serrano, junto con los elementos nuevos apropiados son resignificados de acuerdo a la situación marcada por la recesión económica, la inflación, el recorte de oportunidades de empleo estable, el incremento de las brechas sociales, la crisis de las instituciones y el incremento de la violencia. Los cholos de los años 80 se guían en un contexto social extremadamente complejo, amenazado de desintegración y de caos, que les obliga a tomar nuevas iniciativas y desenvolverse en múltiples campos de acción para subsistir y no ver frustradas sus expectativas de progreso. Cobra particular importancia su participación en actividades informales.

La crisis redefine el proyecto de cambio asumido por la población chola, cuestionando el «mito del progreso», elemento clave de este proyecto. Es obvio que queda vigente la voluntad de alejarse de la situación de postergación y discriminación socio-cultural del mundo campesino y de alcanzar la modernidad urbana. Pero el futuro es percibido de manera más incierto y problemático¹¹. Las oportunidades de progreso aparecen

11 Para los jóvenes hijos de migrantes, subsiste la vergüenza de ser cholos o mestizos serranos, es decir, de ser el producto bastardo de una violación histórica; esta vergüenza está asociada a una actitud de rechazo, pero también el deseo de igualarse con el más fuerte, reproduciendo su agresividad. Como lo muestra Imelda Vega Centeno (1988), el joven mestizo establece una relación ambivalente de amor-odio con el mundo moderno blanco. Ante la exclusión e impotencia social, esta ambivalencia se traduce en lo que Arguedas llamaba la "rabia", sentimiento cargado de fuerza destructiva. La crisis y frustración de expectativas exacerban este trauma. Aumenta la tensión entre la adhesión y el cuestionamiento a la institucionalidad moderna dominante.

cada vez más asociadas a iniciativas desarrolladas en espacios propios, conquistados de manera pragmática, muchas veces al margen de las instituciones económicas y sociales formales. Frente a las nuevas formas de exclusión social, el viejo conflicto cultural presente en la sociedad resurge en forma exacerbada, traduciéndose en el afloramiento del racismo y un cierto resurgimiento de la utopía andina. El contexto favorece también la adhesión a sectas religiosas¹². La crisis contribuye a la fragmentación social. Mientras algunos logran desarrollar sus capacidades mediante el estudio, la formación técnica y la iniciativa personal, otros se ven arrastrados a una situación de anomia o llevados a respuestas de ruptura social, en especial la violencia subversiva¹³.

e. *La otra modernidad*

Los cholos puede considerarse como actores fundamentales de la modernización y de la modernidad en el Perú¹⁴.

-
- 12 Señalemos el caso de la Misión Israelita del Nuevo Pacto Universal, que tuvo su origen en La Oroya a mediados de los años 50, y alcanzó importancia nacional a partir de 1980. Dicha agrupación religiosa de carácter mesiánico agrupa a personas de rasgos étnico-culturales indígenas, serranos selváticos (Ossio, 1990). También se puede observar en los asentamientos mineros una presencia significativa de diversas sectas religiosas tales como Adventistas, Testigo de Jehová, etc..
 - 13 Producto del divorcio entre los valores aceptados como meta y los medios disponibles para alcanzarla, la situación de anomia se traduce en angustias personales, actitudes agresivas o conductas de refugio (alcoholismo y drogadicción), siendo también un terreno propicio a diversas formas de "achoramiento". Las respuestas de ruptura, por su parte, implican una mutua exclusión entre grupos sociales, sin espacio de interlocución.
 - 14 La modernización se refiere a un proceso (diacrónico) de transformación productiva y reorganización socio-cultural en ruptura con el orden tradicional. La modernidad alude a un modo (sincrónico) de acción racionalizado donde el individuo se afirma como sujeto. En los países dependientes, el modelo de referencia fue la sociedad desarrollada, sus formas de producción industrial y de consumo urbano. La modernización fue enfocada desde las clases dominantes como una transición del polo tradicional hacia el polo moderno urbano-industrial, venciendo los obstáculos al cambio provenientes del primero. Las clases medias y populares fueron atraídas por el polo moderno urbano-industrial, pero su acceso a la modernidad adquirió un significado algo distinto, porque, junto con luchar por acceder a las nuevas estructuras modernas, tuvieron además que luchar contra la dominación y discriminación dentro y fuera de ellas.

El enfoque de la modernización en el Perú, hasta mediados de los 70, se fundó en una concepción optimista del desarrollo; generó grandes expectativas de progreso en el conjunto de la población, incentivando la migración y la movilización campesina, sindical y popular urbana. Las clases populares adquirieron una creciente presencia en la escena política, desbordando las tradicionales formas de intermediación clientelísticas y populistas. En términos globales, el crecimiento económico, la expansión urbana y los logros sociales alcanzados -especialmente en el terreno educativo- fueron considerables; pero este desarrollo fue profundamente desigual. La modernización, tal como estuvo orientada, no logró superar la heterogeneidad estructural de la sociedad.

A partir de 1975, el ahondamiento persistente de la crisis parece desalentar las esperanzas puestas en aquel tipo de modernización. Sin embargo, como señala Carlos Franco, ello no conduce a los peruanos a renunciar a la modernidad (Franco, 1991: 189); llevaría más bien a la afirmación de una «otra modernidad».

La otra modernidad tendría sus raíces en la masiva experiencia de la migración iniciada en 1950, en los valores, actitudes y motivaciones de aquellos peruanos amarrados a las estructuras del pasado, que tomaron la decisión de salir, optaron por la confianza en sí mismo, la apuesta al futuro y lo desconocido, rompiendo con el fatalismo y pasividad, afirmando su libertad individual y su capacidad de actuar. «Y al hacerlo -observa Franco-, sin ser conscientes de ello, cerraron una época del Perú para abrir otra» (op. cit.: 195). La experiencia del migrante produce un cambio en la noción del espacio y del tiempo: ensancha el conocimiento del territorio y la capacidad de desplazarse en él; ordena el pasado y el presente en función del futuro; propicia la administración del tiempo. El migrante organiza sus conductas en torno a orientaciones prácticas y concretas. El cholo al cual nos hemos referido sería portador de aquella otra modernidad de raigambre andina caracterizada por el culto al trabajo esforzado, el ahorro, el uso eficiente de recursos, oportunidades y relaciones.

Dicha modernidad se plasmó en el trabajo asalariado y la lucha sindical, la gestación de empresas familiares e informales, la conquista de un lugar de vida en la ciudad, la participación en la cultura y la política. El migrante y el cholo emergente han sido gestores de una red de organizaciones y de una nueva institucionalidad «plebeya». Como dice Franco,

ellos han avanzado «desde la exclusión y la marginalidad hasta las fronteras de la inclusión e integración. Pero, (...) la institucionalidad que ellos crearon guarda una relación ambigua con la institucionalidad modernizadora generada por las clases altas y medias de las ciudades. Y es ambigua porque, con respecto a ésta, es simultáneamente, y según se mire, adaptativa y cuestionadora, funcional y contestataria» (op. cit.: 201). Esta ambigüedad plebeya, al no tener aún una representación propia en el sistema político actual, explica la emergencia de nuevos liderazgos al margen de los partidos tradicionales.

7.2. LA VIDA MINERA: APERTURA Y TRANSICION CULTURAL

El análisis apretado de los cambios socio-culturales que hemos presentado en la sección anterior nos permite precisar cómo las poblaciones mineras participan en ellos. Hemos visto que el trabajo y la vida en los centros mineros ofrecen a los trabajadores y sus familias una posibilidad de ampliar su horizonte socio-cultural. Nuestra investigación se ha concentrado en examinar cómo contribuyen a ello las diferentes oportunidades educativas, desde la escolaridad de los hijos hasta la formación laboral y la capacitación sindical. Quisiéramos examinar ahora aspectos relacionados a la vida cotidiana de las personas, a los espacios de socialización donde interpretan su realidad pasada y presente, expresan sus sentimientos y formulan sus aspiraciones futuras. En esta parte, centraremos nuestra atención en cuatro aspectos: el sentido del mundo laboral minero; las manifestaciones culturales dentro y fuera de los campamentos; la dimensión clasista de la identidad de los padres y de sus hijos; y su perspectiva de movilidad social.

a. *Desafíos del trabajo industrial minero*

La incorporación al trabajo minero implica para el trabajador un doble desafío: primero, adecuarse a una organización de tipo industrial, entrando a un ritmo de trabajo con horarios rígidos, obedeciendo órdenes de los jefes y sometiéndose a una estricta disciplina laboral; segundo, afrontar la dureza y peligrosidad de las labores. En ambos casos, el trabajador tiene que adentrarse a un sistema de conductas y valores sustancialmente diferente al que acompaña a las actividades agrícolas, artesanales o comerciales de índole tradicional campesina.

Para quienes provienen del medio rural, cuyo pasado más inmediato es campesino, entrar a trabajar como minero representa un cambio radical que afecta su comportamiento de manera decisiva. Pero, como lo señalan varias encuestas, el obrero de origen rural-campesino demuestra una sorprendente capacidad para enfrentar este cambio (SNMP, 1975; Bonilla, 1983). La aptitud para adaptarse a las exigencias y rudezas del trabajo industrial minero puede explicarse por la propia procedencia campesina y la condición de pobreza y semi-proletarización de este tipo de trabajador: tal como hemos visto, el modo de subsistencia campesina andina ha ido forjando en él una ética del trabajo duro; adicionalmente, la importancia del empleo como fuente de ingreso lleva al obrero a asumir esfuerzos y riesgos muy grandes. Todo ello no niega que la incorporación al trabajo minero sea un proceso violento y extremadamente doloroso que provoca también formas de resistencia y de protesta.

En el caso de los hijos de mineros, la adaptación a las condiciones laborales resulta ambivalente. Al haberse socializado en la mina, están acostumbrados a las pautas del trabajo industrial minero; al carecer de otras opciones laborales, el mismo hecho de tener un empleo en el campamento es una oportunidad que no pueden despreciar. Sin embargo, el trabajo sigue siendo para ellos arriesgado y pesado. Si bien algunos esperan dejar de ser obreros y pasar a la condición de empleados, casi todos sienten la frustración de no haber podido aún salir del mundo proletario minero donde nacieron, y viven con el sueño de la ciudad. Este estado de ánimo hace que las condiciones de trabajo se tornen para ellos aún más difíciles.

b. *Herir a su propia madre*

Ya sean hijos de campesinos o de mineros, los trabajadores interpretan el trabajo minero a partir del contraste con el mundo exterior. El campo por un lado y la ciudad por otro constituyen sus referencias fundamentales, a partir de las cuales expresan sus sentimientos y organizan sus formas de adaptación y resistencia a las condiciones de trabajo y de vida actuales.

Para el hombre andino, tradicionalmente la mina ha sido percibida en oposición al campo, como algo que atrae y atemoriza al mismo tiem-

po. Tal percepción se expresa en sentimientos, actitudes y creencias míticas que han llamado la atención de varios antropólogos. Refiriéndose a este tipo de fenómenos en Bolivia, Ricardo Godoy escribe:

«Ritualmente, las minas son la provincia del diablo, **supay**, más que de la **pachamama**, diosa madre de la agricultura. Aún al estilo de la interacción humana, los mundos de la agricultura y de la minería, tienen entre sí pronunciados contrastes. En tanto el modo de vida en la aldea, campo y tierras de pastoreo es generalmente tranquilo (excepto en épocas de festividades), las relaciones en la mina son tensas y violentas: vulgaridad en las bromas entre trabajadores envalentonados ante el peligro, ansiedad en la búsqueda de filones, depresión ante el fracaso, preocupación ante los accidentes, sentimientos ambivalentes de miedo, expectativa reverencial, y humildad hacia demonios subterráneos, cuyo poder y caprichosa voluntad son envidiados y temidos al mismo tiempo». (Godoy, 1985: 74).

Muchas de las creencias que subsisten entre los mineros -como las referidas al personaje del Muki o al rito del Huilanchó- se sustentan en el manejo de esa oposición entre los mundos de la agricultura y de la mina.

La figura del «muki» expresa aquel sentimiento contradictorio de atracción y temor hacia la mina. Este pequeño personaje mítico, aún presente en la creencia de muchos mineros, resulta ser malo o bueno, según el trato que se le da. Alfonsina Barrionuevo (1979) describe el Muki como «el espíritu de las minas (...) el dueño de los tesoros de la tierra, su pequeño guardián (...) un ser traviezo, burlón, que descubre sus tesoros a los hombres de buen corazón y a los malos los echa de su mina o los mata». Señala que el Muki debe haber aparecido con el inicio de la minería colonial española, vinculado al temor de los indígenas ante el trabajo forzado en los socavones. Observa que la palabra quechua «Mukiq» significa «el que asfixia», relacionándolo con el gas letal que irrumpe al ras del suelo de los socavones (otros lo asocian a la enfermedad típica de los mineros, la silicosis). Para ganarse sus favores, es necesario rendirle homenaje con hojas de coca y alcohol¹⁵. En Cerro de Pasco, encontramos -

15 Existen, para este efecto, pequeños promontorios de piedras, ubicados en un recodo escondido de cada nivel de la mina. Una interesante descripción de la imagen que los mi-

durante nuestra investigación- que más de un tercio de los obreros entrevistados en el Barrio La Esperanza, en 1986, creía en este personaje.

El caso del Huilanchó es un rito andino que, al menos hasta hace unos años, se practicaba en algunas minas del sur del país. Este estriba en el «pago» que los trabajadores mineros hacen a la mina, a sus dioses tutelares, a fin de que se calmen y no produzcan movimientos de tierra, temblores que ocasionen accidentes y pongan en peligro sus vidas¹⁶.

A través del empleo del quechua o el aymara y a través de la conservación parcial de ciertos ritos o leyendas, los trabajadores encuentran formas de resistencia ante a lo desconocido y de cohesión frente a un mundo ajeno. Empero las exigencias de la actividad industrial los empujan a adecuarse a los criterios de la racionalidad moderna. Con el tiempo, las formas tradicionales de resistencia, si bien no desaparecen del todo, se vuelven más esporádicas. Las nuevas generaciones les restan importancia.

Lo que permanece, sin embargo, es la percepción del contraste entre la mina y el campo. Como bien lo expresa el profesor cerreño Luis Pajuelo: «Para los mineros, el meterse bajo la tierra es como herir a su propia madre». Junto con los mecanismos compulsivos del trabajo, la mina significa la oscuridad y el constante peligro de muerte¹⁷. Salir de la

neros se hacen del Muki puede leerse en la novela "En la noche infinita" de Miguel De la Mata (1965: 42).

16 El "pago" se efectúa luego de un accidente al interior de la mina que ha costado la vida de un obrero, y consiste en la extracción del corazón de una o de varias llamas vivas (según el número de secciones de la mina), y lo llevan a un fogata en un acto que incluye el consumo de coca y trago por todos los presentes (trabajadores e ingenieros). La sangre del auquéniño es depositada en un plato de barro en un rincón del socavón de la mina, con serpentinas, coca y alcohol. Salen de la mina y se amanecen bebiendo, conversando, comiendo. El motivo de ello es fundamentado en que la tierra demanda sangre para calmarse. En una entrevista efectuada en la ciudad de Huaraz el 16/10/86 al ingeniero Porfirio Poma Rique, Decano de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad de esta ciudad, nos comentaba que cuando él laboraba en la mina Cacachacra en Puno por los años 60, un colega suyo costeño —que recién iniciaba su vida profesional— se negó a autorizar y participar en este rito andino, calificándolo de atrasado y pagano; la reacción de los mineros todos ellos de origen andino, fue automática: no se incorporaban al trabajo si es que no se cumplía con el "pago". Finalmente, al joven ingeniero que no le quedó otra alternativa que dar su visto bueno.

17 En varios centros mineros, se puede observar la importancia que reviste el culto a los

mina es como regresar a la vida. Diariamente, el minero vive esta contienda entre la muerte y la vida. Y cuando llega el fin de semana y el día del pago, siente como si fuera una fiesta de la resurrección, una «pascua» que debe celebrarse con abundantes bebidas alcohólicas. La fuerte propensión a tomar y emborracharse en los centros mineros tiene que ver con el ansia de liberarse del sentimiento de muerte, de olvidar las penas del trabajo duro y de las inclemencias del medio ambiente, y de expresar su deseo de gozo vital¹⁸.

Lo anterior permite entender la importancia que reviste para las familias mineras la posibilidad de regresar a su pueblo de origen, reencontrarse con el campo y participar de las fiestas de su comunidad, aprovechando los fines de semana, las vacaciones e incluso las huelgas. No obstante el afán de alejarse de la pobreza rural y vivir en una ciudad grande, los mineros mantienen una profunda añoranza por su terruño¹⁹.

Los sentimientos a los cuales nos estamos refiriendo se encuentran en las canciones - huaynos, mulisas y otras- que forman parte del arte popular en las regiones mineras de la Sierra²⁰. De ellas, extraímos los versos siguientes, a título de ejemplo:

muerdos. Es el caso en especial de Cerro de Pasco, donde el 1ro. de noviembre, "Día de todos los Santos" es celebrado con mucha intensidad.

- 18 Agradecemos a Luis Pajuelo y Carlos Castillo por las observaciones que recogemos en este párrafo.
- 19 Elmer Torriño, en su ya mencionada autobiografía, ilustra el regocijo de reencontrarse con el campo, al relatar sus vacaciones, luego de trabajar a lo largo del año como soldador en la Planta de Anódicos de CENTROMIN en La Oroya: "En cuanto salgo de vacaciones, me voy para Huancayo. Una vez instalados en la casa de mis suegros, solemos irnos a un pueblito que se llama Vista Alegre, uno de los barrios de Chupaca. Es un pueblito muy tranquilo, acogedor, con sus paisajes llenos de eucaliptos y plantas silvestres, con la retama que todo el tiempo adorna los caminos con sus flores amarillas. Vamos porque allí vive mi padrino de matrimonio. El es jubilado de la empresa, es muy anciano, pero eso no le quita alegría. Cada vez que llegamos, vamos a sus chacras para sacar productos de pan llevar como zanahoria, cebolla y col, y yerbas de tomar como toronjil, anís y yerba buena. Ahí todo el tiempo hay verdura fresca, porque se siembra por regadío (...). Los hijos, ¡ni que decir! Juegan, corren, quieren montar a los asnos de mi padrino, quieren ir a pastar las vacas. Es una alegría indescriptible para ellos, de tal suerte que por la tarde llegan todos sucios y cansados, pues ya ni hambre tienen con tantas distracciones que no cuestan ni un inti por cierto". (Torrillo, 1990: 108).
- 20 Además de la recopilación de Samamé Boggio (1979), ver los estudios de César Pérez Arauco sobre la Muliza, de Juan Luis Dammert sobre el canto minero (1980) y de

«Ya me voy del Cerro, China/ en busca de mejor suerte/ mal pagado en la mina/ no quiero encontrar la muerte/ Por mejor vivo encerrado/ no quiero perder la vida/ (...) Desengañado me alejo/ de la tierra donde yo nací/ ay, qué triste yo me alejo/ ay, china, ay zamba/ qué haré yo sin ti.» (Muliza, reproducida: Tarea, 1980: 38).

«¿Cómo quieres que yo siga/ sin esperanza ninguna?/ En la mina trabajando/ la muerte sólo esperando.» (Huayno de M. Jibaja y G. Rixi, reproducido en Carrión, 1986: 111)

«En una cantina/ tú me has encontrado/ tomando una cerveza/ tú me has conocido/ toda la semana hemos trabajado/ (...) Señor cantinero/ déme dos cervezas/ una heladita/ y otra sin helar/ basta corazón no llores/ desenmola tu tristeza/ con un vaso de cerveza/ se acabará tu tristeza.» (Huayno de P. Remigio, reproducido en Samamé Boggio, 1979: 433)

«Quisiera ser un minero/ un minero bien pagado/ olvidando el sudor frío/ olvidando el escalofrío/ en la mina, en la planta/ mi vida está sentenciada/ pero me pongo a pensar/ abandoné a mi negra/ pero me pongo a pensar/ que estafo a mi negra/ Yo voy al mercado/ me tratan de cholo/ Yo voy al comercio/ me tratan de indio/ cuando llega el pago/ todos me respetan/ el señor alcalde ahora me saluda (...).» (Huayno anónimo, reproducido en Samamé Boggio, 1979: 442).

Albino Poma sobre el "wayno cerreño" (1986). El Centro de Cultura Popular Labor editó en 1984 un disco titulado "La Historia de la Música Minera de Cerro de Pasco". Respecto al wayno cerreño, Albino Poma escribe: "En el pueblo minero y campesino del Cerro de Pasco, el wayno ha sufrido un proceso que ha hecho de esta manera musical un verdadero aporte al acervo folklórico del mundo andino. Fruto de una zona convulsiva socialmente, está cuajado de ternura e intenso dramatismo. El wayno cerreño tiene, así, rasgos de inocultable encanto. Se caracteriza por ser reiterativo en sus versos y nace de la necesidad de expresar el dolor y la esperanza ante las miserias humanas. Esto por la dura explotación del hombre andino en los socavones mineros, por el amor al terruño mancillado, por la urgencia de protestar ante la destrucción de sus calles, barrios y plazas tradicionales" (Revista Carrión, 1986).

c. *El orgullo de ser minero*

A la vez que expresan aquellos sentimientos de nostalgia, tristeza y temor, los mineros se sienten orgullosos de su condición. Además de haberse atrevido a salir de su pueblo, a tomar distancia frente a la situación de postergación vivida por sus antepasados, y a afirmar su propio proyecto de superación social, es importante para ellos demostrar cotidianamente su valor ante el trabajo más duro, su capacidad de desafiar los riesgos. Asimismo, es motivo de orgullo estar ubicado en un sector importante de la economía, manejar equipos y maquinarias modernas, y adquirir capacidades técnicas. Estas fuentes de auto-estima se refuerzan mutuamente y explican el fuerte espíritu de cuerpo de quienes comparten labores en las minas.

En los equipos de trabajo se establecen redes de solidaridad y de resistencia, donde se construye la identidad de los obreros. En ellos, se van tejiendo relaciones de camaradería, a partir de costumbres y códigos compartidos. Por ejemplo, subsiste en algunas empresas la tradición de chacchar coca durante el descanso al interior de la mina, ritual en el que los obreros comunican entre sí y expresan sus sentimientos en quechua o aymara²¹. Los refrigerios en los comedores son momentos importantes de intercambios. Un hábito muy común entre trabajadores consiste en ponerse apodos y hacerse fuertes bromas; tal hábito sirve como desahogo frente a las rígidas estructuras jerárquicas de la organización empresarial. La convivencia en el trabajo genera una compleja trama de relaciones de

21 En la mediana minería, de acuerdo a la encuesta de la SNMP (1975), el hábito de chacchar (masticar coca) varía según la edad y el nivel de educación de los obreros:

% de obreros que dijeron chacchar	
Menos de 21 años:	25
Entre 22 y 30 años:	32
Entre 31 y 45 años:	35
Analfabetos:	78
Primaria incompleta:	48
Primaria completa:	23
Secundaria incompleta:	16
Secundaria completa:	7

Fuente: SNMP, 1975, Cuadros 4 y 25.

competencia y de solidaridad. Pero, la subordinación a los mismos jefes y el compartir las mismas condiciones de trabajo fomentan el espíritu de cuerpo. Los obreros se tratan entre ellos de «compañeros», como manera de reivindicar una identidad colectiva capaz de hacer frente al poder patronal.

La identidad obrera en las minas se refuerza por el hecho de conformar los trabajadores una «masa aislada», es decir de convivir en un universo cerrado y segregado socialmente, tal como lo hemos visto anteriormente. Otro elemento forjador de esta identidad, lo constituye la participación en las luchas sindicales, en especial en las huelgas y las marchas de sacrificio.

d. *La cultura «chicha» en las minas*

El trabajo minero contribuye sin duda a la forja de una cultura mestiza popular, donde la tradición cultural andina del campo y la dimensión clasista de la condición obrera se asocian al deseo de participar del mundo urbano moderno. Tratemos de ver ahora cómo este tipo de cultura se expresa en otros aspectos de la vida cotidiana de las familias mineras.

Los centros mineros son lugares en los que se juntan contextos culturales muy diferentes y distantes geográficamente. Es posible rastrear estos encuentros en el terreno de la expresión musical. Por ejemplo, la muliza típica de Cerro de Pasco remonta a la época colonial; deviene del contacto del cancionero cerreño con los arrieros de mulas provenientes del norte de lo que es ahora Argentina, quienes aportaron su estilo nostálgico y el ritmo evocador de trote de sus mulas. Otro ejemplo más reciente, es la asimilación del saxo por los grupos de la Sierra central que tocan huaynos, instrumento de origen anglo-sajón introducido por los norteamericanos de la empresa minera Cerro de Pasco Corporation.

Podemos hallar también en las minas una de las fuentes de la llamada música «chicha». En efecto, algunos ingenieros que trabajaron muchos años en empresas de Pasco recuerdan cómo, allá por los años 50 y 60, ellos y sus colegas, gringos o peruanos costeños, solían participar en fiestas animadas por orquestas pueblerinas de la región acostumbradas a tocar huaynos, a las que les pedían música tropical, como la Guaracha o

la Cumbia. El resultado fue aquella mezcla conocida hoy día como «chicha».

La generalización de la radio y la televisión han acelerado la apertura de horizontes culturales en las familias mineras, tanto en el campo de la información como en el de las diversas expresiones artístico-culturales, recreativas y deportivas. El acceso cada vez más directo a los programas transmitidos, vía satélite, hace que estas familias se encuentren plenamente incorporadas en la cultura de masas difundida nacional e inter-nacionalmente. A través de la televisión, ellas recepcionan las pautas de consumo y modas cosmopolitas, en similar condición que las familias residentes en los barrios populares de la capital. Pero ello no implica necesariamente la pérdida de sus hábitos y gustos locales. En lo que a música se refiere, la mayoría de los obreros entrevistados manifiestan su aprecio por «lo nuestro», prefieren el huayno, sin descartar otros géneros²². Los más jóvenes se inclinan particularmente hacia la chicha y los diferentes géneros modernos de moda, pero mantienen igualmente el gusto por los ritmos andinos²³. Lo moderno no excluye lo tradicional; ambos coexisten y de alguna manera se moldean uno a otro.

En general, a pesar de la influencia de la televisión, observamos un apego de las poblaciones mineras a las manifestaciones culturales de su región. Estas se mantienen en la vida cotidiana y en las fiestas familiares, sociales y religiosas; se transmiten a través de los programas de radio, los discos y cassettes producidos localmente; las promocionan las asociaciones de residentes que reúnen a los migrantes provenientes de una misma provincia; y se cultivan también en los centros educativos mediante concursos y actuaciones de alumnos. Además de ser portadores de una tradición regional, dichas manifestaciones expresan las vivencias propias del

23 A la pregunta ¿Qué tipo de música prefiere?, el 54% de los trabajadores entrevistados en el barrio La Esperanza de Cerro de Pasco ha respondido: "el huayno"; algunos precisan: "el huayno cerreño". El resto señala los más variados géneros, dando énfasis a lo que llaman "todo lo nuestro" (Encuesta, 1986).

24 Los padres evalúan los gustos de sus hijos del siguiente modo: "les gusta la música loca, la chicha, el rock". "son diferentes en su manera de vestir, sus cabellos; usan cosméticos". "Son más alocados y descarados en su comportamiento". "Repiten los de antes, cambiándole de tono" (entrevistas a trabajadores del barrio minero La Esperanza, Cerro de Pasco, 1986).

ambiente minero. Cabe remarcar, en este aspecto, la creatividad de numerosos grupos de artistas locales, ya sean músicos, poetas, narradores, o aficionados al teatro.

La cultura regional se expresa de manera privilegiada en las fiestas. Estas se celebran en acontecimientos familiares (matrimonios, cumpleaños, etc.), conmemoraciones religiosas (Fiesta del Santo Patrón de la localidad, Fiesta de las Cruces, Día de Todos los Santos, etc.), Fiestas Patrias, Día del Trabajador, Carnavales, Cortamontes y otras festividades propias de las provincias y comunidades de donde proviene la población.

Las fiestas expresan los diferentes elementos del contexto cultural en el cual están inmersos los mineros. Una de ellas es la **Fiesta de las Cruces**, introducida por los puneños en varios campamentos mineros. En Toquepala, por ejemplo, ésta se celebra cada primero de mayo, junto con el Día del Trabajador. En este moderno asiento minero, la devoción religiosa se combina con el folklore y la manifestación obrera, así como el despliegue del jolgorio popular. En la víspera, la gente concurre a la parte alta del barrio obrero, donde está colocada una cruz grande, para asistir a la quema de fuegos artificiales y a una misa. En el alba, una procesión acompañada de músicos se dirige de nuevo a la cruz para efectuar ritos tradicionales. Luego se suceden una serie de celebraciones: otra misa de acción de gracia, el izamiento de la bandera en presencia de las autoridades cívicas, militares y representantes de la empresa, y el acto sindical de la conmemoración del Día del Trabajador. La fiesta es animada por bandas de músicos y grupos folklóricos que interpretan danzas típicas, tales como el Wititi, la Diablada, el Rey Moreno y la chicha puñena de los Mollo; algunos son conjuntos contratados, provenientes de Puno y de Bolivia, otros pertenecen a clubes provinciales residentes en Toquepala²⁴. Músicos y bailarines se reúnen en la casa del encargado de los festejos - el «alferado»-, quien les brinda abundante comida y bebida. Las festividades continúan hasta la madrugada del día siguiente, ofreciendo la ocasión de una descomunal borrachera y una desinhibición colectiva. Las

24 El Wititi representa una leyenda incaica interpretada por el Club Social Provincial Caylloma. La Morenada, difundida en el Alto Perú (Bolivia), tiene su origen en los esclavos negros traídos de África para trabajar en las minas durante la Colonia; este baile es interpretado por el Club Conjunto Fraternidad Morenada, creado en Toquepala en

personas del lugar hablan de los «hijos de mayo» para referirse a los nacidos nueve meses después.

A partir de la Fiesta de las Cruces en Toquepala, podemos apreciar cómo la tradición cultural andina se reproduce en medio de la vida de uno de los centros industriales más modernos del país. En el estrecho mundo social aislado de la mina, se juntan creencias, identidades y aspiraciones provenientes de horizontes culturales distintos, cuyas formas expresivas se superponen y mezclan sin integrarse plenamente y sin perder su sabor andino. Como dicen los integrantes del grupo folklórico Los Mollos: la «chicha goza de la preferencia del público».

e. *El mundo juvenil*

Los adolescentes hijos de mineros perciben los campamentos como un mundo demasiado estrecho, que les ofrece pocas oportunidades actuales y futuras. Desean alejarse de él, pero muchos se ven obligados a permanecer mientras estudian y dependen de su padres.

¿A qué se dedican los jóvenes residentes en las minas? ¿Qué tipo de relaciones establecen entre sí? ¿Cómo se relacionan con el exterior?

La mayor parte del tiempo libre lo dedican al deporte y la televisión. El fútbol es la principal actividad de esparcimiento de los varones, y la de mayor popularidad en el conjunto de la población, más allá de las fronteras entre categorías sociales²⁵. El volley practicado por las mujeres, recoge también la simpatía del público. Ambos deportes revisten un significado importante para la juventud. Gran parte de los adolescentes pertenecen a un club deportivo. Los partidos y campeonatos son para ellos

1979. Los Mollos es un club de puñenos residentes en Toquepala, quienes bailan una mezcla de huayno y cumbia. Ver: Gladys Huayna, 1986.

25 Las prácticas deportivas son incentivadas por las compañías mineras. Ciertas empresas toman en consideración las habilidades futbolísticas para la contratación de algunos trabajadores. Por ejemplo, la Compañía Pativilca ofrece la oportunidad de empleo temporal en las obras de construcción civil a los hijos de los trabajadores que destacan como buenos futbolistas, quienes pasan a integrar el equipo de Mina Raúl. Encontramos una política similar en el caso Huanzalá.

ocasiones de afirmar sus capacidades competitivas en un plano a la vez individual y colectivo. Además, como práctica y espectáculo, el fútbol y el volley cumplen un rol de integración social tanto a nivel local como a nivel nacional a través de la radio y la televisión²⁶.

Desde principios de los años 80, la televisión ofrece a los jóvenes la apertura al mundo exterior que ellos desean ardorosamente. Desde temprana edad hasta la adolescencia, este medio representa hoy día el principal vehículo de socialización, cuya influencia sobrepasa probablemente la de la escuela y de la propia familia. Las imágenes de la modernidad urbana, correspondientes al mundo cosmopolita dominante, son reinterpretadas por los jóvenes, de acuerdo al fuerte contraste de su realidad cotidiana con dichas imágenes. La televisión amplía su horizonte cultural y su bagaje informativo, exacerba sus aspiraciones y frustraciones, y alimenta sus planes de movilidad y ruptura social.

A parte del deporte y de la televisión, los adolescentes viven las relaciones de compañerismo y amistad y las relaciones amorosas propias de su edad en los espacios que ocupan dentro del centro minero y sus alrededores. Algunos, especialmente los jóvenes que terminaron sus estudios y no tienen empleo, conforman pandillas informales que adoptan actitudes agresivas respecto a su entorno social.

Las fiestas juveniles constituyen ocasiones para afirmar la autonomía y las diferencias de los jóvenes ante los padres. En la Mina Raúl, por ejemplo, la cercanía de la ciudad de Mala, con su influencia costeña, viene a ser gravitante para los jóvenes secundarios, siendo el lugar donde no solamente van a estudiar diariamente, sino hallan un medio de esparcimiento más libre y abierto a las modas modernas de su generación. Gozan de popularidad entre estos adolescentes los llamados «Té dansant», fiestas bailables que los adultos han prohibido en el campamento, por temor al abuso en el consumo de licor y en las relaciones entre parejas²⁷.

26 Recordemos que la llegada de los canales de televisión en los campamentos mineros fue, en muchos casos, fruto de la presión de las familias para poder ver los mundiales de fútbol donde participaba la selección peruana (ver acápite 1.7.).

27 Recogemos esta apreciación de los dirigentes del Sindicato de Obreros, que se solidarizaban con la prohibición de aquel tipo de fiestas.

La mentalidad juvenil en las minas no puede entenderse finalmente sin tomar en cuenta el deseo de evadirse de un mundo cerrado. Los adolescentes viven la esperanza de continuar sus estudios, encontrar trabajo y desenvolverse en un centro urbano. Mientras tanto, no pierden ninguna ocasión de viajar a una ciudad importante durante las vacaciones, aprovechando de las oportunidades que se les presenten.

En los centros mineros más cercanos a las aglomeraciones urbanas y donde las empresas ofrecen mayores posibilidades de movilidad social, las aspiraciones de los jóvenes logran más sustento para concretarse. No ocurre lo mismo en los centros mineros alejados con menores recursos para la promoción de los hijos de los trabajadores. Además, el bloqueo de las expectativas de los jóvenes se acentúa como consecuencia de la recesión económica del país, que restringe las alternativas hacia afuera.

Tal bloqueo de las expectativas pudimos apreciarlo en la Mina Huarón, que estaba bajo la amenaza de cierre inminente al momento de realizar nuestra encuesta. Los profesores subrayaban la visión negativa que los alumnos poseían de su medio de vida actual, así como de su futuro fuera de la región. Ni el campo, ni la mina les ofrecían un sitio. Si bien esos jóvenes esperaban continuar estudiando en una ciudad, preveían que las cosas seguirían difíciles. Se sentían angustiados, con una mezcla de ilusión y rabia contenidas.

Este estado de ánimo se refleja con claridad en los textos redactados por alumnos de secundaria. Uno de ellos, quien presentó un ensayo al Primer Concurso Escolar sobre Literatura Popular, organizado por el INIDE y la Universidad Católica de Lima en 1984, relata la historia de un hombre del campo del Distrito de Huayllay (Pasco) cuya familia se muere de hambre y que busca trabajo en la mina²⁸. Un trabajador de contrata intenta ayudarlo. Luego de regresar varias veces a la Oficina de la Compañía, le dicen que no hay vacantes. La historia empieza del siguiente modo:

28 Monografía "El Hombre en el Distrito de Huayllay", elaborada por el alumno Rolando Carhuaz Silvestre del 5to. Grado de Secundaria del Colegio de Ciencias y Humanidades "José María Arguedas", en junio de 1984.

«Marino salió a buscar trabajo, bajo la penumbra acompañado de la triste luna; que al cruzar su mirada en el horizonte de momento en momento abrigaba un poco de esperanza. Algunos yanavucos lo miraban desde lo alto con mísera indiferencia, surge entonces un débil impulso de rebelión que agitó el pecho de Marino pues recogió una piedra abandonada en el camino y la arrojó sin fuerza hacia las aves, una de éstas alzó el vuelo y se alejó aleteando sobre el pueblo; las otras se quedaron en el mismo lugar; parecía que no les importara que se alejara. (...) Su rostro mostraba tristeza, amargura, desesperación, sus ojos se nublaban de torrentes de lágrimas sin que a nadie le importara». (Carhuaz, 1984)

Este patético texto ha sido escrito por un joven alumno de quinto año de Secundaria.

7.3. DE PADRES A HIJOS: SUEÑOS Y REALIDADES

Nos interesa finalmente entender cómo, al interior de la familia minera, los padres y los hijos auto-perciben su identidad socio-cultural y proyectan su futuro. Queremos en particular precisar cuáles son las aspiraciones de los padres para sí mismos y para sus hijos, y cómo los jóvenes formulan sus propias expectativas.

a. *Identidad de clase*

La manera cómo los padres y los hijos auto-perciben su identidad nos lleva a considerar dos dimensiones: por un lado, la pertenencia a una clase social dentro de la estructura de relaciones capital-trabajo; y, por otro la pertenencia a un grupo definido en términos étnico-culturales, locales y regionales. Ambas dimensiones se juntan para definir la imagen que los padres y los hijos tienen de su status en la sociedad; ambas deben ser enfocadas prospectivamente, tomando en cuenta la forma cómo las personas interpretan su situación actual de acuerdo a sus aspiraciones de movilidad social.

Dadas las características de la actividad minera, es evidente que las relaciones sociales de producción capitalista inciden fuertemente en la

identidad de las familias mineras. Su percepción de la sociedad moderna está marcada por una experiencia diaria de oposición frente a los grupos dominantes, identificados con las autoridades de la empresa y del Estado. Pero también el acceso al trabajo minero, como hemos visto, ofrece una posibilidad de movilidad social. Por ello, encontramos simultáneamente en la población minera dos perspectivas de clase: una polarizante, que enfatiza el conflicto de clase; y otra escalonada, donde caben posiciones intermedias. La primera prevalece en los padres, mientras que la segunda es más frecuente entre los hijos. Los distanciamientos y las cercanías entre padres e hijos se fundan tanto en las realidades concretas de los campamentos como en las experiencias generacionales vividas en tiempos y circunstancias distintas. Los casos estudiados ilustran lo dicho.

En la Mina Raúl, por ejemplo, existe una gran cercanía en la identificación social entre generaciones. Ambas se ubican en forma muy notoria, alrededor del 90%, como integrantes de la «clase obrera o trabajadora» y sólo un 4% de los padres y un 7% de los hijos se catalogan como «clase media». Esta marcada autoidentificación obrera se funda en una experiencia de convivencia colectiva en ámbitos sociales fuertemente marcados por las relaciones entre capital y trabajo, y está asociada a una tradición de lucha sindical que se intensifica desde fines de los años 60.

Los jóvenes no han sido ajenos a los conflictos laborales de los trabajadores con la empresa y a las luchas emprendidas por el sindicato de Mina Raúl. A modo de ejemplo, podemos señalar que dicho sindicato, conjuntamente con él de sus vecinos de la Mina Condestable, fue uno de los primeros en realizar una marcha de sacrificio en 1969, en el marco de una huelga general indefinida. El contacto estrecho con el mundo minero, sus conflictos, organización y lucha, desde temprana edad y en un contexto que es compartido familiarmente, constituyen factores de peso en la conformación de una identidad obrera popular para los jóvenes raulinos. Indudablemente que las condiciones materiales nada fáciles en las que han ido haciendo su vidas, se unen a los factores antes citados.

Tal identidad contrasta con la posición de los jóvenes de Toquepala, quienes se sienten integrantes de la clase media en una proporción muy alta (71%), mientras que sólo un 20% se identificó con la clase obrera, no obstante que la gran mayoría de ellos - 88% - provenía de hogares donde el padre era obrero.

¿Cómo explicar este desfase entre autopercepción y realidad social en un medio impregnado por el mundo obrero, donde justamente se visualiza y siente cotidianamente la división clasista del trabajo? Es posible entenderlo, en función de lo que estos adolescentes conceptualizan como clase media en el contexto regional en que habitan. Allí la población, por lo común, percibe salarios inferiores a los otorgados por la Southern Peru Copper Corporation, y carece de los servicios y beneficios adquiridos por los mineros. Si a esto se agrega que, en proporción importante, los obreros cuentan con otra vivienda -sea propia o alquilada- fuera de Toquepala, y que no pocos poseen un carro²⁹. Por todo ello resulta comprensible el sentimiento de estar por encima de las capas sociales consideradas como «bajas». Ninguno de los jóvenes que entrevistamos se catalogó como perteneciente a la categoría de los «pobres».

Los períodos de vacaciones en que viajan a los pueblos de origen de sus padres, permiten a los jóvenes contrastar la situación de postergación de esos pueblos, reforzando su auto-percepción de movilidad social definida en términos de clase media.

Por último, buena parte de los adolescentes, en su definición de pertenencia a una clase social, separan lo que es el mundo del padre, de su propio mundo, cuyo horizonte está fuera de la actividad productiva minera. Se sienten herederos de una serie de conquistas sociales que les permiten salir del limitado contexto obrero donde nacieron.

b. *Quiero ser costeño*

Las raíces étnico-culturales, locales y regionales, constituyen otra dimensión fundamental de la identidad de los miembros de las familias mineras. Esta dimensión ha sido extensamente tratada en la primera parte del presente capítulo; sólo queremos precisar ahora cómo el origen serrano de los padres es asumido por los hijos de los mineros. Para ello, seguiremos viendo los casos de Mala y Toquepala.

29 En 1976, un tercio de los obreros de Toquepala había comprado un automóvil; en los años posteriores, dada la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, esta proporción tendió a disminuir.

En la Mina Raúl, más de la mitad de los obreros son migrantes de origen campesino serrano, cuya llegada a este centro minero y el consiguiente contacto con mestizos-criollos de la ciudad de Mala y alrededores, significó el entronque de diversas tradiciones, valores y prejuicios inter-étnicos, que asumieron con el correr del tiempo una nueva identidad cultural, no compacta, sino contradictoria y transitoria. La preservación de tradiciones (creencia en el muki, por ejemplo), el uso del quechua con la esposa o paisanos, la mantención de gustos musicales (huayno) denotan la presencia de lo andino en la configuración de la identidad de los obreros raulinos. Pero allí no se agotan sus propias prácticas sociales. Dentro del ambiente capitalista del trabajo y en contacto con otros grupos sociales, los obreros recrean y modelan una nueva cultura popular sincrética³⁰.

Los hijos de estos obreros se definen prioritariamente como «costeños» (83%) y una minoría como «serranos». Hay numerosas razones para ello: nacidos casi todos en la Costa, han tenido una experiencia vital muy distinta a la de sus padres, tejiendo vínculos permanentes con la vida urbana a través de Mala y Lima; un contacto cotidiano con la televisión y sus imágenes cosmopolitas, los sucesos del país y del mundo. Estos elementos, sin duda, ejercen una influencia gravitante en la conformación de la personalidad cultural de los adolescentes.

Distinto y sorprendente es el caso de los jóvenes de Toquepala. A pesar que una alta proporción de ellos nació en este centro minero a 3,400 metros sobre el nivel del mar en la cordillera andina, o proviene de las provincias serranas de Puno, Arequipa, Moquegua, Tacna y Cusco, el 58% de ellos, es decir la mayoría, se califica como costeño.

¿De qué manera interpretar esta contradicción? La explicación está relacionada al proceso secular de dominio de la Costa sobre la Sierra. El

30 La asistenta social de la Mina Raúl nos comentaba al respecto que "... algunos destacados dirigentes sindicales eran inicialmente retraídos y casi no hablaban castellano. Ahora han tenido contacto con mucha gente, han viajado por todos los lados, asimilando una experiencia de relación con la empresa, el Ministerio de Trabajo, la Federación Nacional Minera, la CGTP, los partidos políticos, etc. Están bien enterados y cuentan con una visión más amplia de los problemas. Saben mejor lo que quieren y cómo tratar las cosas".

poblador costeño socialmente es mejor visto y aceptado, situación que ha generado en él una cierta actitud de superioridad sobre el resto de los peruanos. Frente a esto, una de las reacciones de los hombres andinos ha sido la de esconder o negar intencionalmente su origen, a fin de evitar sentirse inferior e integrarse menos conflictivamente al grupo mestizo o blanco costeño. Por ello, para estos jóvenes criados en Toquepala, sólo serían serranos quienes han nacido en regiones claramente alejadas del mundo costeño, tales como Cusco o Puno, donde se habla quechua o aymara. En cambio, regiones andinas con franja costera, tales como Arequipa, Moquegua y Tacna, se convierten en departamentos exclusivamente costeros.

La llamada crisis de identidad del peruano se ve reflejada claramente en este sector de la juventud, incapaz de reconocerse y valorarse en su real procedencia socio-cultural regional. A ello vienen contribuyendo ciertamente la educación formal y los medios de comunicación, especialmente la televisión, en tanto se encargan de transmitir el ideal del progreso vinculado únicamente a lo occidental y urbano-costeño y, en forma velada, proyectar el estereotipo de la inferioridad de lo serrano.

Resulta oportuno mostrar cómo este fenómeno está presente también en los hijos de los migrantes serranos a las grandes ciudades. Al respecto Montoya señala:

«...la segunda generación tiene el trauma del origen de la primera, como castración, como experiencia dolorosa; llegaría hasta a decir como historia vergonzante, de la que vale la pena arrepentirse. Puede hablarse de un trauma de la segunda generación, porque el sentimiento de vergüenza de los migrantes de haber nacido en la sierra, de ser indios, de tener apellidos indios, se prolonga a la segunda generación, a los hijos de los migrantes que se resisten a informarle a la gente que sus padres son serranos; entonces la vergüenza continúa. Hay un capítulo vergonzante en la historia personal de muchos migrantes por este origen.» (Montoya, 1987).

Cabe indicar que parte del magisterio es consciente del problema señalado, e intenta transmitir una visión revalorada de lo andino, como hemos comprobado en algunos centros educativos en Cerro de Pasco y en La Oroya. Sin embargo, los esfuerzos en este sentido son marginales.

Hasta ahora, la identidad de los hijos de los mineros sigue dominada por las expectativas de progreso transmitidas por sus familias y por los demás agentes sociales. Los jóvenes actuales están más alejados de los referentes culturales andinos de sus padres y más imbuidos de actitudes, valores y proyectos urbano-costeños. Pero, además, sienten con mayor preocupación el bloqueo de oportunidades. La crisis actual les coloca ante una situación angustiosa de frustración y vacío.

c. *Horizontes de los padres: invertir en los hijos*

La decisión de los padres de incorporarse al mundo del trabajo minero constituye, de por sí, un comportamiento de tipo moderno, en tanto implica la afirmación de la voluntad individual, un apostar por lo novedoso e incierto, arriesgando el futuro por un mundo diferente.

Para ellos, este acto es el primer paso en un camino que debe culminar en un poblado urbano más grande, donde poder comprar una casa, dedicarse a otras actividades económicas, educar mejor a sus hijos y pasar allí, por último, una vejez tranquila. La mina aparece, entonces, como una necesidad pasajera y el ahorro -separando una parte del salario o haciendo horas extras- el medio que los conducirá a transmontarla en pocos años. Por su lado, las duras condiciones de trabajo minero, la agresividad del clima y la altura refuerzan las opciones de abandono del lugar. Saben que una vez jubilados -o antes si cierra la empresa- deben dejar la vivienda ocupada. ¿A dónde ir?, ¿dónde vivir? Su futuro depende de la capacidad de ahorrar e invertir más allá del ámbito minero.

Regresar al pueblo natal ya no es una opción deseable, al menos para el grueso de los obreros, pues no garantiza desarrollar los nuevos estilos de vida adquiridos, ni llevar adelante los proyectos asumidos. Sin embargo, pocos mineros pueden concretar sus aspiraciones de movilidad urbana antes de la cesantía. Los más, tienen que seguir aferrados a su puesto de trabajo para atender las necesidades familiares inmediatas, reportando más bien sus expectativas frustradas en la educación de sus hijos. No es casual pues la importancia dada por ellos a la lucha por asegurar, ampliar y mejorar los servicios escolares en los campamentos.

En la familia de los obreros mineros, se manejan varios proyectos:

el de los padres y de los hijos, la más de las veces coinciden. Empero los padres no pueden invertir a la vez para sí y para sus hijos; tienen que optar, y optan por lo segundo. Esto, lo reiteramos, significa apostar por el camino de la educación que culmina, dentro de la aspiración más alta, con el título profesional en manos de sus descendientes. El fracaso de los hijos es también el de los padres.

Las expectativas de los padres hacia la educación de sus hijos aparecen con mucho énfasis en la encuesta realizada a mediados de los años 70 por la SNMP en la mediana minería. Según esta encuesta, el 75% de los obreros consideraba que sus hijos vivirían mejor en el futuro³¹; Para todos ellos, la meta era que su hijo fuera profesional. Asimismo, un 75% manifestaba el deseo de cambiar de trabajo y un 86% de cambiar de lugar de vida (SNMP, 1975: Cuadros 20 y 24).

En todos los campamentos visitados por nosotros a mediados de los años 80, pudimos observar tendencias similares. La meta de ser profesionales es auspiciada por la gran mayoría de los padres, quienes desean para sus descendientes un nivel de vida más elevado y alejado del trabajo obrero.

TIPO DE TRABAJO QUE DESEARIA PARA SU HIJO (Cifras relativas)

	Huanzalá	Huarón	Cerro
Profesional	84	87	67
Otros Trabajos	16	13	37
Total	100	100	100

Fuente: Estudios de casos.

En esta perspectiva, los padres no escatiman esfuerzos económicos, ni el costo social familiar: enviar a los hijos a estudiar los dos últimos

31 Sólo un 8% contestó que temía una situación peor para sus hijos (SNMP, 1975: 35).

años de secundaria y prepararse en una academia pre-universitaria en la Costa; trasladar a la madre para que pueda ocuparse de ellos; asumir un mayor gasto por la manutención, en la práctica, de dos hogares. De ello deriva frecuentemente una división temporal de las familias, como pudimos observar en el caso de Toquepala. Sospechamos que sucede lo mismo en la mayor parte de los campamentos.

De otro lado, el interés de los obreros porque sus hijos se conviertan en profesionales es canalizado a través de peticiones a la empresa -vía el sindicato- para facilitarles su estadía y estudios fuera del campamento. Como hemos visto, las principales empresas se han comprometido en los convenios colectivos a otorgar asignaciones pecuniarias y becas para estudios superiores. Estos beneficios sin embargo han sido drásticamente recortados en los últimos años.

Cabe considerar como parte de las estrategias, por lo menos para un sector de mineros, la de privilegiar a los hijos varones en este camino a los estudios superiores, y aceptar con más facilidad carreras menos exigentes y de menor status para sus hijas mujeres. Así lo expresan dos obreros entrevistados en Huanzalá (Encuesta, 1986):

«Quiero que mis hijos sean profesionales, para las mujeres: enfermeras y profesoras; para los hombres médicos e ingenieros».

«Para mi hija me gustaría trabajara como policía, para mi hijo como ingeniero mecánico».

En la gestación del ideal universitario participan adicionalmente otros agentes socializadores: los medios de comunicación, la escuela y la propia empresa, aunque con distinta fuerza y efecto. El peso de estos agentes coincidentes en su mensaje, ha resultado muy eficaz en sus propósitos de encaminar a la joven generación en la dirección indicada.

Una muestra de cómo las empresas, bajo diversas formas, fomentan lo dicho lo apreciamos en la revista «El Mensajero» que la SPCC reparte regularmente entre todos sus trabajadores. En varias de sus páginas aparecen con frecuencia fotos, con nombres y apellidos de los ingresantes, y egresantes del sistema universitario, con efusivas felicitaciones como las siguientes:

«Peldaños de superación. L.M.M., hija de nuestro compañero de labores V.H.M., del Departamento de Entrenamiento, ingresó a la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, al Programa Académico de Relaciones Industriales y Públicas. Ella cursó estudios escolares en el C.E.F. 'Coronel Gregorio Albarracín' y posteriormente empezó a estudiar computación y sistemas en el Instituto Superior Tecnológico 'CESCA', de la blanca ciudad. Le deseamos éxito en su carrera universitaria...».

Mensajes como éste tienden, pues, a reforzar la decisión de los padres de alentar el camino universitario para sus hijos, ya que tener profesionales en la familia no sólo puede contribuir a una mayor seguridad económica sino que además otorga prestigio social y reconocimiento público.

En resumen nuestra conclusión central es que la educación ha cambiado radicalmente los horizontes de vida de las familias mineras. Antes era mayormente de campesinos a mineros; ahora es de mineros a profesionales.

Sin embargo, no todos los mineros piensan así. Encontramos un sector, aunque bastante minoritario, que tiene actitudes indefinidas frente al futuro de sus hijos, que fluctúan entre fatalistas y conformistas. Algunas respuestas dadas por mineros de Huanzalá ante la pregunta «Qué trabajo le gustaría tuviese su hijo cuando sea mayor», expresan esta postura: «No podría anticiparme porque la mayoría de las veces depende de ellos mismos y de la suerte». «No sabemos qué carrera puede tomar». «Depende de los hijos mismos, a veces los padres no podemos obligarles».

Estas respuestas son más bien las excepciones, las que prevalecen enfatizan la expectativa que los hijos adquieran una profesión.

d. *Horizonte de los hijos: de mineros a profesionales*

Las aspiraciones que marcan centralmente los proyectos de vida actuales de los padres mineros han sido transmitidas a los hijos, quienes las han procesado e internalizado.

«No sería igual a mi padre -nos expresa un joven secundario de Mina Raúl-. Porque él es un obrero que explotan diariamente».

Observamos que los objetivos más inmediatos de los adolescentes en las minas, al concluir la enseñanza secundaria, están por la educación y no se orientan a incursionar en el mercado laboral. De acuerdo a esto, las aspiraciones se centran en una proporción alta (alrededor de dos tercios) en continuar estudios universitarios. Por cierto, esto viene a ser el denominador común de la juventud peruana, como lo prueba el estudio de Portocarrero y Oliart (1989), juventud que ha interiorizado la figura del «profesional de éxito» como modelo de identidad.

PROYECTOS FUTUROS DE LOS ALUMNOS SECUNDARIOS AL
TERMINAR SUS ESTUDIOS* (cifras relativas)

OPCION	RAUL	TOQUEPALA	CERRO	HUARON
Carrera Universitaria	60	68	48	55
Carrera Técnica	10	10	34	21
Carrera Militar	30	16	18	21
Trabajar en la Mina	—	3	—	—
Otra cosa	—	3	—	3
TOTAL	100	100	100	100
(No. de casos)	(30)	(31)	(44)	(29)

* Respuestas a la pregunta: «¿Una vez terminados tus estudios, qué piensas hacer?» (Encuesta aplicada a los alumnos de último año de secundaria).

Al lado de la aspiración de ser universitario en tránsito a la profesionalización, cabe remarcar la existencia de una segunda tendencia en los jóvenes de las minas: la opción por carreras militares y en tercer lugar -en una baja proporción de 10%- las carreras técnicas como apreciamos en el Cuadro precedente.

Pese a ello, y para no caer en simplificaciones que nos conduzcan a

pensar en una imagen unilateral de la tendencia señalada, es necesario remarcar algún grado de heterogeneidad en la misma. A modo de referencia podemos indicar que los jóvenes residentes en Cerro de Pasco, exhiben diferencias porcentuales importantes con respecto a las preferencias manifestadas por los de Mina Raúl y Toquepala.

Un tercio de los jóvenes pasqueños entrevistados en uno de los campamentos de CENTROMIN se inclina por estudiar carreras cortas de tipo técnico y de menor gasto. A nuestro juicio, ello expresa una posición más realista de acuerdo a las condiciones económicas de su familia, así como a las oportunidades concretas que puede ofrecerles el mercado laboral en su región.

La juventud de los campamentos mineros que elige seguir estudios universitarios muestra como profesión más codiciada la de ingeniería, hecho conectado indudablemente al ambiente de las minas donde el ingeniero es el profesional de mayor prestigio. Seguidamente las preferencias se concentran en carreras como arquitectura, medicina, veterinaria, servicio social, educación, turismo e idiomas, pero a distancia considerable de ingeniería.

El sector de jóvenes que opta por carreras fuera del sistema universitario, como vimos, se orienta especialmente hacia las Fuerzas Armadas y Fuerzas Auxiliares. Esta es una posibilidad que sigue siendo vista como factor de movilidad social, así como una alternativa de asegurar su futuro. Adicionalmente tal tipo de opción se asocia a las prerrogativas que los uniformados gozan en los campamentos mineros.

Contradictoriamente a lo que ha sido su acercamiento al mundo del trabajo de sus progenitores, los adolescentes de los campamentos de Toquepala y Mina Raúl escogen en una baja proporción proseguir estudios técnicos. Situación que responde al deseo de alejarse de las labores de tipo manual. La minusvaloración asignada socialmente a dichas actividades, empuja también a la canalización hacia el sistema universitario, como prácticamente el único y gratificante camino³².

32 Analizamos esta tendencia en los jóvenes de los Institutos Superiores Tecnológicos en Lima (Sulmont, Valcárcel y Twanama, 1991).

De lo expuesto podemos colegir claramente que los hijos de los mineros no quieren seguir los pasos de sus padres. La educación contribuyó a encaminar las expectativas ocupacionales por una senda distinta al trabajo obrero y la salida de las minas de la nueva generación se hace inminente. Parte de las aspiraciones mineras paternas se han cumplido, en tanto sus jóvenes hijos hoy exhiben niveles de escolarización más elevados que los suyos y, en ciertos casos, llegan en efecto a abrir las puertas de la universidad.

e. *Logros y frustraciones*

Quienes ingresan a un centro universitario refuerzan la creencia en la viabilidad y continuidad del sistema educativo para conseguir la profesionalización y, con ello, una vida nueva. De hecho, un grupo de jóvenes arriba a la meta propuesta. En 1981, por ejemplo, 338 hijos de los trabajadores (obreros y empleados) de Toquepala se encontraban siguiendo estudios universitarios en 17 centros superiores, a lo largo del país. Este hecho, que refleja muy bien los esfuerzos de padres e hijos, maestros y empresa, revierte positivamente en la mantención del «mito» de la educación como palanca segura para escapar de la marginación, en este caso el alejarse del mundo obrero.

A falta de estadísticas globales, nuestra evaluación basada en diversos testimonios -sobre todo de profesores- es que un sector minoritario (20% aproximadamente) de los jóvenes egresantes de los Colegios de los campamentos visitados logran efectivamente ser profesionales. ¿Qué sucede con el resto? ¿Cómo encara el desajuste entre sus proyectos y la realidad? ¿Entre sus esperanzas y frustraciones juveniles, qué caminos alternativos la sociedad les ofrece?

Tan elevadas expectativas de calificación profesional agregarán para la mayoría de estos jóvenes otra gran frustración, ya que en promedio, a nivel nacional, sólo uno de cada cinco postulantes consigue entrar a la Universidad. Y algo muy similar ocurrirá con los que postulan a las Fuerzas Armadas. Las condiciones actuales de agudización de la crisis limitarán aún más sus posibilidades. Muchas de las expectativas no podrán siquiera superar el primer requisito, cual es el pago de los derechos de postulación, tratándose de universidades particulares de prestigio.

Para esos jóvenes bloqueados, otras opciones como resignarse a seguir los pasos de sus padres, trabajar como obrero minero, podría considerarse óptima en medio de toda la crisis minera. El subempleo o marginalidad en los campamentos también constituye otro de los reales derrotos. Aunque un incierto porvenir fuera de las minas podría ser una tendencia dominante; investigaciones futuras deberán ratificar o negar esto. La delincuencia, la violencia o el abandonar el país podrían no ser tan irreales o alejadas. Más que nunca, resulta urgente abrir la educación secundaria y post-secundaria, particularmente técnica, hacia una perspectiva diferente, más modesta y exigente a la vez, que asocie el éxito a la capacidad de iniciativa y de trabajo a partir de las condiciones reales del país y de sus regiones.

CONCLUSION

Ante todo es necesario situar el momento histórico en el cual formulamos las conclusiones de este trabajo. Nos encontramos a principios de los años 90, viviendo una etapa compleja de crisis y de cambios. En nuestro país, el persistente deterioro de la situación económica y el incremento del espiral de violencia alteran hondamente la situación de las empresas, de los trabajadores y del conjunto de las instituciones sociales. A nivel mundial asistimos a una transformación acelerada de las estructuras técnico-productivas y de los modelos de regulación social y política. Al haberse efectuado en la segunda mitad de la década de los 80, nuestra investigación coincide con un momento de quiebre entre dos épocas; por un lado, un pasado aún reciente, dominado por el mito del progreso, por la conquista e institucionalización conflictiva de nuevos derechos sociales y cívicos, entre ellos el derecho a la educación; por otro lado, un presente de frustraciones, cuestionamientos e incertidumbres hacia el futuro.

En este momento difícil, pensamos en la importancia de hacer un balance preciso de aquella época del «boom de la educación»; de este proceso, tributario de su tiempo, no podemos desconocer sus logros pero tampoco dejar de analizar críticamente sus limitaciones, especialmente a la luz de los problemas que vivimos hoy día. De lo que se trata es recoger las experiencias del pasado, imaginando formas positivas de responder a los desafíos de la crisis actual.

A MODO DE RESUMEN

Los centros mineros se han constituido para una población de ori-

gen principalmente campesino y serrano en espacios de transformación socio-cultural orientados a lo moderno. La educación es altamente valorada como instrumento para trasladarse a los centros urbanos regionales y a la capital, acceder a nuevas oportunidades económicas y socio-profesionales e ingresar a una modernidad citadina. La permanencia en la mina refuerza esta expectativa, al establecer múltiples formas de comunicación con el mundo urbano, no obstante su aislamiento geográfico. Los centros mineros ofrecen una apertura a un campo de posibilidades educativas, reforzando la tendencia ya presente en los medios rurales andinos a valorar la educación como medio de progreso social. La demanda educativa deviene en una referencia colectiva, un eje cohesionador en torno al cual las poblaciones mineras en pleno se solidarizan y movilizan a nivel local, regional y nacional.

La familia ha jugado un rol estratégico como artífice para el logro de bases materiales educativas en los campamentos, muchas veces conseguidas a través de persistentes luchas, aprovechando de los recursos y oportunidades a los que llega por medio de la relación laboral con las empresas. Los trabajadores mineros, que tienen en promedio cuatro hijos -la mayoría en edad escolar- asumen el mantenimiento económico de la familia; las madres cargan con el peso principal en el seguimiento de las labores y rendimiento escolar de sus hijos, cuyo nivel de instrucción tiende a superar el de sus progenitores.

El recurso educativo primordial del que dispone la población escolar minera son los Centros Educativos Fiscalizados. Sostenidos económicamente por las empresas, pero regulados en el marco del sistema de la educación nacional, estos centros cubren la educación inicial y primaria, y, en el caso de los principales asentamientos mineros, incluyen la educación secundaria. En la actualidad, las familias presionan para garantizar que la educación fiscalizada abarque el nivel secundario; asimismo participan en la reivindicación de centros educativos superiores en el ámbito regional. En los últimos años, no obstante, las empresas buscan transferir los Centros Educativos Fiscalizados al régimen educativo estatal.

Otro recurso disponible para los trabajadores y, en menor medida para sus hijos, es la capacitación laboral. Para la mayoría de los obreros, ella se adquiere en lo fundamental a través del entrenamiento práctico en el trabajo. Las grandes empresas también la proporcionan mediante sus

propios programas de capacitación y recurriendo a institutos especializados fuera de la mina. El entrenamiento en el trabajo y la adquisición de una formación técnica constituyen un capital educativo que sirve, a la vez, para la promoción interna en las empresas como para el ejercicio de nuevos empleos. Por otra parte, la capacitación sindical, asociada a la defensa de los intereses económicos de los trabajadores y la afirmación de sus derechos sociales, cumplió un rol sustantivo en la formación de dirigentes y en la sensibilización del conjunto de la población minera hacia objetivos de cambio social.

Los medios de comunicación -en especial la radio y recientemente la televisión- conectan las poblaciones mineras con el acontecer nacional e internacional, reforzando la adhesión a los modelos capitalinos y de la modernidad cosmopolita. Su papel resulta tanto más relevante en cuanto compensa el aislamiento geográfico y la poca diversificación de actividades sociales y culturales en los campamentos. Consumen buena parte del tiempo libre de las familias mineras, siendo usados por las empresas fundamentalmente como instrumentos de recreación e integración socio-laboral. Salvo contadas excepciones, los medios de comunicación permanecen al margen de las políticas educativas. A diferencia de la radio, la televisión tiende a ofrecer una representación del mundo más alejada de la realidad local y regional.

El acceso a los diversos medios educativos y de socialización antes señalado, está fuertemente mediado por las relaciones laborales y pasa por una constante confrontación entre capital y trabajo. Para las empresas, la educación representa un costo que no revierte directamente en su rentabilidad económica, con excepción de la capacitación laboral. Para los trabajadores y su familia, la educación es la conquista de un derecho que forma parte de sus proyectos de movilidad social. El Estado al delegar a las empresas el mantenimiento del sistema educativo, interviene poco en su supervisión. Las empresas, por su parte, dosifican sus gastos en educación de acuerdo a su capacidad financiera y rentabilidad económica, restringiéndolos ante la crisis económica. La acción sindical, por su lado, pugna por defender los derechos educativos adquiridos mediante convenios colectivos. En las regiones mineras no existe, sin embargo, una concertación de mayor alcance entre empresas, organizaciones sindicales y el Estado.

Los sindicatos han cumplido un papel de particular relevancia en la conquista y vigencia de los derechos y beneficios sociales relativos a la educación. Ejercieron una constante presión para el cumplimiento de las obligaciones empresariales estipuladas por la ley y contribuyen a alcanzar beneficios educativos adicionales, como asignaciones, becas y útiles escolares. Asimismo coadyubaron a fiscalizar el funcionamiento de los centros educativos en lo que atañe al desempeño del personal docente, pero intervinieron muy poco en el contenido mismo de la educación. La reivindicación sindical estuvo orientada principalmente a la ampliación de los servicios, más no a la orientación cualitativa de la educación. Los dirigentes, salvo excepciones, reflejaron la adhesión tácita de los padres de familia a los valores de tipo urbano y centralista. Hoy día, la acción de los sindicatos se encuentra doblemente limitada: de un lado por el deterioro de la situación económica e incluso la paralización de muchas compañías y de otro lado, por la política empresarial de reducir los gastos que implica el mantenimiento de la modalidad de educación fiscalizada, restringiendo la población atendida y transfiriendo la atención escolar hacia planteles no fiscalizados en ciudades cercanas.

Las características del trabajo, del medio ambiente y de la vida en los campamentos refuerzan la aspiración de las poblaciones mineras a salir fuera de ellos y proyectar su futuro principalmente hacia el mundo urbano. Esta aspiración coincide también con la de escapar a la condición obrera. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores deben aferrarse a su puesto de trabajo -dada la recesión y el desempleo imperante- para atender a las necesidades inmediatas de su familia, reportando sus expectativas en la educación de sus hijos y tratando de encaminarlos hacia una carrera de tipo profesional. De allí la importancia puesta en la lucha por asegurar, ampliar y defender los servicios escolares en los campamentos, como condición para continuar en el camino a la universidad.

La juventud asume como suya estas aspiraciones de movilidad, mediante el acceso a la educación superior como parte de un proyecto familiar socialmente aceptado y reforzado cotidianamente. Desprecia el trabajo manual y desea salir de la condición obrera. La mayoría de los jóvenes secundarios expresa su anhelo de seguir una carrera universitaria. O, como segunda opción, una carrera de tipo militar o técnico. Un significativo sector -alrededor de un 20%- logra finalmente su propósito. Preocupa el resto de jóvenes que el sistema educativo alentó a incursionar en la

universidad, y quedaron fuera, obligados a redefinir y reducir sus expectativas personales, cuando no transitar por la marginalidad social y la frustración.

Las familias mineras construyen su vida social en los campamentos, manteniendo lazos con sus pueblos de origen y combinando elementos de su tradición cultural de corte rural y andino a con un modo de existencia parcial o totalmente urbano. Los campamentos devienen en lugar de confrontación y mestizaje cultural. La racionalización capitalista del trabajo industrial, marcada por los horarios rígidos, la disciplina y la jerarquización de las relaciones sociales trastoca las conductas y los patrones tradicionales de comportamiento. El estilo de vida ciudadano moderno, proyectado a través de los medios de comunicación se impone como modelo a seguir. Sin embargo, a pesar de la notoria desvalorización a la que son sometidas las manifestaciones culturales serranas, éstas se reproducen y recrean en las prácticas cotidianas, constituyendo un elemento fundamental de identidad y oposición frente al mundo patronal y dominante. Lo andino ofrece resistencia a diversos niveles: lingüístico, pensamiento ideológico y mítico, relaciones de reciprocidad, expresiones religiosas y festivas. Esta resistencia cultural se debate, sin embargo, en un proceso lento y contradictorio de retirada en las nuevas generaciones, cediendo paso a referentes urbanos, costeños y cosmopolitanos. La ruptura entre padres e hijos se muestra aquí claramente. Los adolescentes a menudo desconocen el quechua o aymara; los padres valoran la castellanización de la educación de sus hijos en la escuela, la cual refuerza el abandono de esas lenguas autóctonas.

Las minas son escenarios privilegiados de la llamada cholificación, manifestación del conflicto de identidades ante la opción hacia lo moderno, la ruptura traumática con el pasado y la discriminación étnico-social. Los mineros devienen portadores de «otra modernidad», construida desde abajo, a partir de su decisión de salir del mundo rural campesino, en sus vivencias y luchas dentro de los campamentos y en las aspiraciones de movilidad social fuera de ellos. No sin contradicciones, esta otra modernidad se retroalimenta de los lazos sociales y valores del contexto cultural andino y se proyecta en las nuevas generaciones.

El sistema educativo no aporta a la valoración de la realidad socio-económica y cultural local y se encuentra desarticulado de las necesida-

des de desarrollo regional. Los profesores efectúan su labor docente de acuerdo a la currícula y pautas que imparte desde Lima el Ministerio de Educación. El contenido de la enseñanza apunta fundamentalmente a transmitir arquetipos nacionales, centralistas y urbanos, sin cultivar la identidad regional.

Adicionalmente, existe un divorcio entre la formación impartida por el sistema educativo y los requerimientos de personal calificado para los centros de trabajo locales. Los Institutos Técnicos Superiores y las universidades de provincias carecen del apoyo de las empresas mineras y adolecen de graves problemas presupuestales, hallándose en la imposibilidad de garantizar niveles adecuados de formación para los requerimientos del desarrollo regional. Se forma, así, un círculo vicioso con dilapidación de los pocos recursos educativos estatales y la consiguiente frustración de los jóvenes. Los egresados de estos centros de educación superiores tienen escasa posibilidad de obtener un trabajo profesional en las compañías mineras, al no poder competir con los profesionales provenientes de la capital.

A MODO DE RECOMENDACIONES

Resulta una necesidad perentoria establecer consensos entre el Estado, los ciudadanos y las diversas instituciones en torno a la educación para la viabilidad y el desarrollo del país.

¿Es factible conjugar voluntades a partir de los recursos educativos existentes en torno a la actividad minera y en el contexto actual de crisis? La violencia armada emergida en los Andes y extendida a lo largo del país -que ha convertido a la dinamita de las minas en un poderoso instrumento de destrucción, muerte y amedrentamiento- estrecha dramáticamente los márgenes de acción, aunque por ende hace más urgente la búsqueda común de soluciones. El actual marco neoliberal que domina el accionar del Gobierno, aunado a la recesión económica, la ausencia de fondos públicos y la crisis institucional del Estado, ha colocado el sistema educativo nacional en una situación próxima al colapso. En el sector minero, los alcances de la educación fiscalizada se ven cuestionados por las empresas afectadas económicamente y encaminadas hacia la reducción de los costos sociales, como parte de sus medidas de raciona-

lización. La población minera se debate ante la doble amenaza de perder los recursos educativos conquistados al sector empresarial y de no hallar una alternativa de atención estatal.

No es posible, pues, definir una estrategia educativa sin tomar en cuenta este contexto de precariedad y emergencia. Dentro de las grandes limitaciones políticas y económicas existentes, los diferentes actores sociales se encuentran ante el desafío de movilizar y coordinar todos los recursos educativos disponibles apuntando hacia dos objetivos interdependientes: la pacificación y el desarrollo con equidad, tanto a nivel regional como nacional.

En las actuales circunstancias, conviene reconocer el agotamiento del ciclo de expansión del sistema educativo que estuvo centrado en el acceso de un mayor número de jóvenes a niveles crecientes de escolaridad como vía de movilidad social; hoy día, este sistema no asegura la participación activa de las nuevas generaciones en el desarrollo productivo y la generación de empleo en las regiones y el país, provocando frustraciones y desencuentros. Se hace imperativo sentar las bases de una nueva etapa en el diseño de las políticas educativas. Estas deben apuntar a la movilización de los recursos educativos que responda, de manera efectiva, a la expansión de las capacidades para la meta del desarrollo con equidad. Dentro de esta perspectiva, los sujetos sociales implicados deben poner más el acento en la dimensión cualitativa de la formación escolar y especializada. En particular, resulta conveniente promover los criterios de creatividad y eficiencia, la revaloración del trabajo manual, la inteligencia práctica, la capacidad técnica y gerencial y la aptitud empresarial. En esta misma dirección, los centros educativos deben sistematizar el conocimiento de los recursos naturales y valores culturales presentes en cada región.

La importancia de la calidad de la educación para el desarrollo responde a las exigencias de competitividad de los sistemas de producción en el mundo actual. En efecto, las posibilidades de una transformación productiva eficiente y competitiva dependen cada vez menos del trabajo no calificado y de las ventajas comparativas basadas en materia prima y mano de obra baratas; por el contrario, se sustentan cada vez más en la incorporación de los conocimientos y de las habilidades humanas, y en la llamada implicación, o compromiso, individual y colectivo, en los proce-

tos de trabajo y de organización. Este reconocimiento del valor crecientemente estratégico de la capacidad humana respecto a otros factores de producción adquiere una vigencia muy especial en el contexto actual de la economía peruana agobiada por la escasez de recursos financieros. Cabe subrayar que este planteamiento no apunta solamente a la necesaria competitividad en las grandes empresas, sino también al desarrollo de complejos de productividad basados en la formación de unidades de pequeña escala. La eficiencia productiva fundada en la calidad de la formación de las personas es igualmente importante para el futuro del desarrollo agrícola, minero e industrial, y para las actividades de servicio y administración pública. Dicha eficiencia no puede conseguirse en forma aislada, en determinadas empresas o sectores, sino desde un enfoque global sistémico; requiere, asimismo, una creciente capacidad de adaptación al cambio. La educación debe proporcionar una formación básica y especializada que prepare las personas a la necesidad de reconvertir y actualizar constantemente su calificación laboral.

La relación entre educación y desarrollo con equidad supone que el quehacer educativo contribuya también a afianzar en los jóvenes actitudes favorables al diálogo, a la construcción de consensos y de interacción social. Ello implica romper con el verticalismo en las relaciones profesores y alumnos, cultivar la auto-estima personal y el respecto al otro diferente, y preparar al trabajo en grupo. Los programas deben propiciar el interés por la realidad local, su medio ambiente, su historia y cultura, y sus potencialidades de desarrollo económico. Tal interés, lejos de contraponerse con una apertura a lo nacional y mundial, debe perseguir un mutuo enriquecimiento.

Al hablar de desarrollo con equidad, queremos insistir en la inviabilidad de un proyecto de transformación productiva eficiente y competitivo que no se sustente en acortamiento de las diferencias sociales y económicas. Desde la escuela, este criterio debe traducirse en el cuestionamiento del centralismo y de la discriminación socio-cultural y en el reconocimiento de los derechos y deberes fundamentales de las personas en sus relaciones cotidianas. El criterio de equidad está asociado a la promoción de una ética democrática, compatible con la exigencia de responsabilidad y disciplina, al interior de los centros educativos. El mismo criterio compromete a todas las instituciones locales que pueden aportar al sostenimiento y la promoción del sistema educativo local, con la finali-

dad de asegurar la igualdad de oportunidades a los menos favorecidos. Esta exigencia incumbe en especial a las compañías y sindicatos en las regiones mineras.

La preocupación por comprometer el quehacer educativo en actitudes favorables a la conjugación de voluntades para el desarrollo con equidad nos remite al objetivo de la pacificación. Dentro del clima de violencia y de temor que reina hoy día en todo el país, especialmente en las zonas donde se ubican los centros mineros, el papel orientador desempeñado por la escuela y de los agentes educativos, respecto a este tema, es, ha sido y seguirá siendo decisivo.

Resulta imposible hablar de paz a los jóvenes sin asumir la realidad donde viven con una mirada crítica, y, al mismo tiempo, ofrecerles una esperanza de cambio y progreso que sustenta su voluntad de logro. El problema que afrontan los educadores y educandos reside en superar aquella «idea crítica» del Perú, prevaleciente en gran parte de ellos, que mitifica el pasado y las bondades naturales del país y carga todo el peso de la explicación del desastre nacional en factores exógenos como la explotación colonial e imperialista. El quehacer educativo debe superar esta idea reduccionista que termina siendo auto-destructiva, incorporando aquella voluntad de logro basada en una capacidad de pensar las potencialidades propias de una manera creativa, construyendo desde abajo una nueva imagen del progreso.

Lo que podemos llamar una nueva «idea constructiva» del Perú supone una concepción ética y política que no se reduce a la confrontación, sino que incorpore, dialécticamente, una visión de conjunto de las relaciones sociales y del país como comunidad nacional. Es necesario educar en la capacidad de interacción, que reconozca la existencia del conflicto, pero también la importancia de la negociación, del entendimiento y de los compromisos, en aras a dar soluciones a los problemas y a sentar las bases de un proyecto común. Evidentemente, el ejemplo debe provenir de las propias compañías mineras y de los sindicatos. La lucha entre capital y trabajo en las empresas no puede olvidar la responsabilidad del desarrollo regional. La coordinación entre los agentes económicos y con los gobiernos locales y regionales, debería promoverse en este sentido.

Lo que puede hacerse desde la actividad minera ha de conjugarse necesariamente con políticas más globales. A nivel nacional, conviene en primer lugar reafirmar la responsabilidad ineludible del Estado en el terreno educativo, tal como lo señala la Constitución y lo exigen los principios fundamentales de toda sociedad moderna. Esta responsabilidad, hoy cuestionada, es importante tanto para garantizar el derecho a la educación de todos los peruanos como para comprometer las diferentes partes del sistema educativo en una perspectiva nacional de convivencia ciudadana y de desarrollo económico y cultural. La delegación de responsabilidades del Estado hacia otros agentes e instituciones -como es el caso de las empresas mineras, respecto a la educación fiscalizada y la capacitación técnica- requieren de una normatividad estatal que asegure el funcionamiento global de un sistema educativo abierto a todos, en condiciones mínimas de igualdad de oportunidades.

Lo anterior no pretende sin embargo abogar por un modelo estatista de educación. La acción del Estado, por el contrario requiere promover las iniciativas provenientes de la sociedad civil y apoyarse en ellas. Empresas, instituciones privadas, sindicatos, gremios, asociaciones de padres de familia, iglesia, Organizaciones No Gubernamentales, municipalidades y otras entidades de carácter sectorial o local, representan una fuente de recursos humanos y materiales y un potencial de acción creativa para promover la tarea educativa, en consonancia con el Estado. Ello significa que el sistema educativo nacional se descentralice, se desburocratice y se convierta en un medio dinámico de concertación, orientación normativa y coordinación. En esta perspectiva, cada centro educativo -sea estatal o no estatal- debería apuntar a convertirse en un «proyecto cultural» fundado en el espíritu emprendedor y la responsabilidad de sus autoridades, docentes, padres de familia, alumnos e instituciones locales involucradas.

Conviene reconocer aquí el rol positivo que cumple la modalidad de los Centros Educativos Fiscalizados. Esta modalidad asegura un nivel de compromiso de las empresas respecto al desarrollo educativo en localidades donde el Estado, difícilmente, puede garantizar la atención escolar. El sistema de coordinación entre empresas y Estado no nos parece, sin embargo, adecuado. Hace falta enmarcar la acción conjugada de las empresas mineras y las autoridades públicas dentro de una política educativa local-regional de conjunto. Los Municipios y los Gobiernos regionales, junto con los responsables del sector educativo de las zonas corres-

pondientes, pueden llegar a acuerdos que aseguren una contribución más racional de las empresas en esta perspectiva. Conviene reforzar las instituciones educativas -Colegios, Institutos Tecnológicos y Universidades- abiertas al conjunto de la población y concebidas como parte de una red coherente de recursos educativos articulada a una estrategia de desarrollo. Ello supone sin embargo, reconocer las obligaciones de las empresas en los lugares de trabajo apartados, donde los medios de comunicación no son suficientes para atender la educación escolar inicial, primaria y secundaria de los hijos de los trabajadores, sin excluir a los provenientes de la población «particular» que allí reside.

Adicionalmente, las empresas deben contribuir a mejorar las condiciones ambientales de los campamentos. Por su incidencia sobre el desarrollo educativo de los jóvenes, el problema de la vivienda merece una atención urgente.

La acción de las compañías mineras en el campo de la formación laboral ha de adquirir una significación creciente en el futuro, si es que asumimos las exigencias de la transformación productiva señaladas. Esta acción, nuevamente, requiere sustentarse en una coordinación de esfuerzos entre varios agentes de capacitación: las propias empresas y las instituciones de formación técnica y profesional especializadas, principalmente. No obstante las profundas limitaciones y dificultades que atraviesan las universidades de provincias, la concertación entre éstas y los agentes productivos debe establecerse y potenciarse. Los Institutos Tecnológicos Superiores ofrecen otra modalidad de formación que nos parecen particularmente adaptada para cubrir las necesidades locales.

Los sindicatos y la Federación Minera, por su parte, deben propiciar una autoformación vinculada no sólo a la defensa de los derechos sociales e intereses económicos corporativos, sino también a lo referente al desarrollo, lo cual implica promover la capacidad de incidir en la gestión empresarial, el mejoramiento de la productividad y la seguridad minera, las políticas locales y regionales y las condiciones que permita la pacificación. La capacitación sindical resulta clave para asociar el tema del desarrollo al de la equidad y de la democracia.

Los profesores y sus gremios, en coordinación con las autoridades educativas, las empresas y otros agentes educativos- deben enfrentar el

reto de repensar parte de los contenidos y técnicas del sistema educativo nacional a partir de la propia realidad minera y regional, de acuerdo a los objetivos de desarrollo y pacificación que hemos tratado de precisar. La exigencia creativa de los maestros es, para ello, muy grande, y supone una profunda readecuación de las modalidades de su formación y una revaloración de su papel profesional, lo cual no es posible sin una política de remuneración cualitativamente distinta. Una estrategia educativa para el desarrollo y la pacificación es absolutamente inviable si los maestros no están implicados en ella.

Interesa, por otra parte, llamar la atención sobre la importancia de obtener compromisos de los padres de familia no sólo con las demandas materiales sino también con la calidad de la educación en sentido integral, lo cual incluye por supuesto el buen acompañamiento en el desempeño escolar de los hijos. A través de charlas organizadas por los propios maestros de las escuelas y colegios, el servicio social, la asociación de padres de familia, los sindicatos, la televisión y otras instancias se pueden orientar a los padres en la educación de sus hijos así como elevar su formación en general. Si como vimos en los capítulos de esta investigación, la primaria incompleta cubre todavía a un sector no despreciable de padres de familia, el reimpulso de los programas de adultos, superando limitaciones y errores que se arrastran, colaboraría mucho para superar esta situación.

Es fundamental, para completar todo lo anterior, subrayar la necesaria contribución de los medios de comunicación en apoyo directo a la educación, compatibilizándola con sus fines recreativos e informativos. Estos medios -la televisión ante todo- tienen además la responsabilidad de equilibrar la apertura cultural nacional e internacional que ofrecen a las poblaciones mineras con la producción y difusión de programas destinados a promover los valores culturales y el desarrollo regionales. Las empresas mineras y las propias organizaciones laborales pueden cooperar a ello. En este sentido, es interesante el proyecto de televisión andina elaborado a partir del sistema de televisión de CENTROMIN en la Sierra central.

Por último, creemos que los cambios aquí sugeridos y los resultados deben de ser pensados en términos de mediano y largo plazo. Somos claros que parte del éxito de estas propuestas dependerá de una adecuada

dinámica económica e institucional a nivel nacional. Pero creemos que las persistentes iniciativas de hoy y la búsqueda de consensos activos logrados desde el Perú profundo tienen valor irremplazable para romper los círculos viciosos.

ANEXO I

CAMPAMENTOS Y CIUDADES MINERAS METALURGICAS

1. MINA RAUL

La Mina Raúl, productora de cobre, se halla localizada en unos cerros poco distantes del mar a la altura de Mala, unos 100 kms. al sur de Lima. En ella, trabajan 260 obreros y 60 empleados, quienes, con su familia, conforman una población de 1,800 personas (1981). Lo primero que destaca, cuando uno llega a este asiento minero, es su doble entrada: una conduce al área de producción (el tajo abierto y sus boca-minas, la planta concentradora y las oficinas de administración), y otra, al campamento; una malla de alambre oficia de línea divisoria entre el mundo del trabajo y el mundo del hogar. Es tanta la cercanía entre ambos mundos, entre las viviendas y el tajo de la mina, que durante un tiempo, la población tuvo que evacuar diariamente su casa antes de cada disparo (explosión de dinamita) para evitar accidentes provocados por caídas de piedras¹.

Las familias obreras viven en pequeñas viviendas contiguas de un piso, con techo de canalones, agrupadas en hileras de diez, llamadas «pabellones». Cada cual tiene el nombre de un Departamento o ciudad del Perú. Las viviendas comprenden entre tres y cuatro ambientes, pero en su mayoría no cuentan con baño ni lugar para lavar la ropa. Estos servicios

1 Se reportaron varios accidentes; el más grave fue provocado por la caída de una piedra sobre la vivienda de la Directora del Jardín de Infancia, produciéndole la muerte instantánea. Posteriormente, la empresa reforzó el sistema de seguridad en relación a este problema.

son colectivos, hecho que propicia una constante intercomunicación entre vecinos. Los empleados viven en una área vecina, pero sus viviendas reúnen mayores comodidades. Varios están alojados en un hotel ubicado en la parte baja del campamento, al igual que los más altos funcionarios de la mina; también disponen de un club y comedor propio. Las viviendas de los profesores están agrupadas junto a la Escuela Fiscalizada y el Jardín, como parte del complejo educativo sostenido por la empresa. El sindicato obrero y el de los empleados poseen sus respectivos locales. En medio del campamento se ubica una amplia cancha de fútbol, con sus tribunas, que constituye un importante centro de la vida social de la población.

2. HUARON

Antigua mina abierta en 1912 por una compañía francesa, está ubicada en la altiplanicie del Departamento de Pasco, a más de 4,500 metros sobre el nivel del mar, al lado del famoso bosque de piedra de Huayllay. Su producción es polimetálica (plomo, plata, zinc y cobre). Comprende dos unidades de explotación: la vieja mina «Huarón», y una nueva denominada «Francois», donde funciona también la planta concentradora. Con 1,270 trabajadores estables (984 obreros, 221 empleados y 65 profesionales) y 270 trabajadores de contratas, el complejo minero reúne a una población de 5,000 personas. Los ingenieros y administradores viven en un pequeño campamento llamado San José, situado en la parte más baja, donde funcionan las oficinas de la Superintendencia y de Administración del Personal. Unos kilómetros más arriba, se encuentra el campamento de Francois, donde reside el grueso de los obreros y empleados. Subiendo algunos kilómetros más, bordeando los 5,000 msnm., alcanzamos el campamento de «Huarón», conformado por pequeñas casas de adobe, madera y calamina, muy antiguas y precarias. En los tres campamentos, la extrema altura hace necesaria la calefacción de las casas.

3. SANTA LUISA DE HUANZALA

El asiento minero de Huanzalá, considerado el segundo mayor productor de zinc del país, ocupa una hondonada de la Sierra central del Departamento de Huánuco, a unos 3,800 msnm. En él laboran 600 trabaja-

dores (480 obreros, 66 empleados y 54 altos funcionarios) y viven un total de 3,447 habitantes (1985). La población está repartida en tres sectores. El barrio «Chuspi», el primero que se observa a la entrada de la mina, aloja en sus pabellones al grueso de la población obrera estable. El llamado «barrio central», sigue a continuación; en él se localizan las oficinas administrativas, las viviendas de los empleados, parte del Staff y de los obreros, así como los principales servicios: pequeño hospital, jardín de infancia y escuela primaria, mercantil, coliseo deportivo, club y comedor reservado a los empleados. Contiguo a este último sector, se han instalado grupos de familias no vinculadas laboralmente a la empresa, conformando una especie de pueblo joven. Finalmente, el equipo de asesores japoneses (la empresa pertenece a la Mitsui) vive en un moderno centro residencial recién construido en un lugar denominado «Chinchillín», a unos 15 kms. cuesta abajo de la mina.

4. TOQUEPALA

Los ricos yacimientos cupríferos y la ciudad campamento de Toquepala están ubicados en el Distrito de Ilabaya (Provincia de Tacna) en una zona árida y accidentada en las estribaciones sur occidentales de los Andes, por encima de los 2,600 msnm. Se llega a ellos por una carretera afirmada de 57 kms, que nace desde la Panamericana sur. Una línea de tren asegura el transporte del mineral hasta el complejo metalúrgico y el puerto de Ilo. Por último, un pequeño aeropuerto permite el traslado de los altos funcionarios de la empresa.

A la entrada del centro minero, en la zona baja, una garita de control da acceso a un primer conglomerado urbano, llamado «Villa Staff». Se hallan allí las viviendas y oficinas donde residen y trabajan los funcionarios y los empleados profesionales. Las casas tipo «chalets», con sus jardines están ordenadas en un conjunto habitacional de estilo estadounidense. El lugar cuenta con un moderno hotel, un club y una cancha de golf. En esta parte, observamos las principales oficinas administrativas y el local del Sindicato de Empleados.

Subiendo por la carretera central unos diez minutos en automóvil, arribamos a una zona llamada «Plaza». A la derecha, la pista sigue hasta la mina, un imponente tajo abierto donde operan gigantes palas mecáni-

cas, camiones y trenes accionados a control remoto; unos kilómetros más adelante, está localizada la Planta Concentradora. Yendo a la izquierda, se llega a las viviendas de los obreros y parte de los empleados. Se trata de blocs multifamiliares, repartidos en diversos «barrios», separados por la naturaleza accidentada del terreno. En esta zona, se hallan además un hospital, una iglesia, un centro mercantil, una cooperativa de servicio, un cine y diversos centros recreativos. También allí se localiza el local del sindicato obrero. En medio de este complejo conjunto habitacional, corre un pequeño «río» que transporta los relaves de la planta concentradora.

5. ILO

Centro de operación de la Southern, Ilo procesa el 75% de la producción nacional cuprífera. Además de ser la «capital del cobre», esta ciudad constituye un conspicuo centro de pesca (tanto artesanal como industrial), y un puerto internacional de particular importancia geo-política por su cercanía a Chile, por su relación con Bolivia y por el futuro rol que ha de cumplir en la conexión vial entre el Atlántico y el Pacífico.

La fundición y las instalaciones portuarias de la Southern se encuentran prácticamente en el corazón de la ciudad, mientras que la refinería de MINEROPERU está ubicada 8 km. al norte. Los conjuntos habitacionales construidos por estas empresas para su personal colindan con los demás barrios, gran parte de los cuales son Pueblos Jóvenes. Entre los problemas más sentidos por la población, resaltan la escasez de agua y la contaminación provocada por los humos tóxicos de la fundición que afectan la salud de las personas y destruyen los cultivos de la zona. A ello se suma el daño ocasionado por los relaves a los recursos ictiológicos.

De manera muy gráfica, el alcalde de Ilo y médico de profesión, el Dr. Julio Díaz Palacios, diagnostica las siguientes enfermedades de la ciudad:

- «1) Mal formación congénita: ocasionada por la inexistencia inicial de un proyecto de asentamiento humano y la falta actual de un plan de desarrollo local (...).
- 2) Desnutrición: Producida por la falta de recursos materiales, económicos y técnicos, así como de equipa-

mento urbano y serios problemas en el abastecimiento de alimentos. 3) Deshidratación Crónica: Por falta de agua (...). 4) Insuficiencia circulatoria: Debido a deficiencias de vías de comunicación a nivel provincial e interprovincial. 5) Insuficiencia Respiratoria: Causada por la falta de áreas verdes (...). 6) Trastorno del Lenguaje: Provocado por el mal servicio de telefonía (...). 7) Cáncer: Causado por la contaminación ambiental (...). 8) Síndrome de Cuerpo Extraño: Producido por la presencia de la transnacional SPCC (...). 9) Síndrome Depresivo-Ansioso: Originado por el inocultable marginamiento y discriminación de la que he sido víctima por el Estado y el Gobierno Central (...). 10) Síndrome de falta de Identidad: (...) soy una ciudad casi sin personalidad propia, con historia poco conocida, sin mayor belleza, sin folklore, por lo que se me tiene en el olvido o se me confunde fácilmente. Por esto, a la mayor parte de la población poco o nada le importa mi presente y futuro y erróneamente prefieren huir de mí y no aportar su grano de arena para rehabilitarme de manera integral.» (1983: 50).

A lo largo de los años 80, la Municipalidad de Ilo ha llevado a cabo un importante plan de desarrollo urbano y una campaña por la solución a la contaminación ambiental. En 1989, Ilo fue declarada «Zona Franca Industrial», proyectándose como uno de los principales núcleos urbano-industriales del sur del país. Ese mismo año, el Gobierno aprobó la creación de una Universidad privada en la cercana ciudad de Moquegua.

6. LA OROYA

Este lugar de paso obligado entre la Costa y la Sierra central, encañonado entre cerros a 3,755 msnm., se convirtió a partir de 1922 en el primer complejo metalúrgico de América Latina, procesando los minerales provenientes de las minas de toda la región. Desde entonces, lo que era un pequeño poblado de comuneros ganaderos, se transformó en un centro urbano de intensa actividad industrial, comercial y de transporte, sin perder sus rasgos andinos. La «ciudad vieja» domina el área productiva central; junto a ésta, bordeando el río, aparecen arrimadas las hileras de las antiguas y estrechas casas-habitaciones donde viven parte de los obreros. Siguiendo la línea férrea, se alinean los nuevos conjuntos multi-

familiares. Afuera de la ciudad, se ubica la zona residencial de Chulec reservada a los altos funcionarios. La empresa cuenta además con dos importantes hoteles, para el personal empleado y del staff cuyas familias no residen en La Oroya. Hay que añadir que el fuerte incremento de la población migrante, registrado durante los últimos años, ha provocado la formación de nuevas barriadas en las faldas escarpadas de los cerros.

Carlos Chuquimantari (1986) describe el ambiente urbano de La Oroya en los siguientes términos:

«Transitar por ella da la sensación de estar dentro de las instalaciones de la empresa y no en una ciudad, un hábitat, un lugar de vida. Los ferrocarriles y trenes cruzan por la ciudad con su estrepitoso silbato. No hay límites visibles entre las zonas dedicadas a las instalaciones empresariales, ni para la población. Las oficinas están en el centro de la ciudad, y precisamente se constituyen en centro de ella. Los carros metaleros, la refinera, el ritmo de vida al compás del pito de la fundición, el ambiente cargado de humo, sus hombres caminando con casco y mameluco por las calles, y su característica siempre humeante nos grafica el concepto de ciudad-empresa. Lo productivo y lo familiar se cruzan, se entremezclan.»

7. CERRO DE PASCO

Con sus 62 mil habitantes en 1981, la ciudad de Cerro de Pasco es considerada como la más alta del mundo (4,350 msnm). Su desarrollo, asociado a la producción de plata, remonta a los inicios de la Colonia, convirtiéndose la ciudad en el centro minero más importante del Virreinato del Perú luego de la declinación de Potosí. A principios del presente siglo, fue protagonista de un nuevo ciclo de producción, centrado esta vez en la extracción del cobre, bajo el dominio de la empresa norteamericana Cerro de Pasco Mining Company, que adquirió los principales yacimientos, junto con importantes haciendas ganaderas. Poco después, llegó la línea ferroviaria. Luego de la Segunda Guerra Mundial, dicha empresa modernizó y diversificó sus operaciones. En 1956, inició el tajo abierto. En 1974, el Gobierno Militar de Velasco acordó estatizar el complejo minero-metalúrgico, conformando la empresa CENTROMINPERU.

La unidad extractiva de Cerro de Pasco es la más importante de CENTROMIN, aportando el 30% del tonelaje de minerales procesado por esta empresa (plomo y zinc, principalmente). Emplea a más de 3 mil trabajadores, de los cuales el 80% son obreros. Las operaciones mineras se realizan tanto en sub-suelo como en tajo abierto. Funcionan además dos plantas concentradoras.

La población que depende de CENTROMIN vive repartida entre la «ciudad vieja», los siete campamentos construidos por la empresa, el pueblo adyacente de la comunidad de Paragsha, la «ciudad nueva» de San Juan y varios Pueblos Jóvenes no hace mucho tiempo creados. Todo ello conforma un conglomerado urbano caótico, entremezclado con el complejo minero-metalúrgico y esparcido alrededor de un tajo abierto que crece de año en año.

En esta peculiar combinación de campamento y ciudad minera, se advierte primeramente una diferenciación entre las viviendas particulares y las de la empresa, y en segundo lugar, una segregación entre las categorías de trabajadores; las construcciones reservadas a los obreros se distinguen fácilmente de las de los empleados, y del staff. En total, la empresa cuenta con 1,415 viviendas (CMP, Censo de vivienda, 1983). A parte de las que corresponden al personal de producción, algunas de ellas están asignadas a los profesores y también a las autoridades locales, secretarios de juzgado, jueces y policías.

Las casas-habitaciones de la empresa sólo alcanzan al 45% de los trabajadores. El déficit de viviendas, así como la inadecuación de muchas de las existentes es sentido como un problema muy grave por toda la población². Cabe mencionar que un número apreciable de familias utilizan su vivienda para completar sus ingresos, criando animales, instalando pe-

2 El Censo de Vivienda realizado por el Servicio Social de CENTROMIN en 1983 nos permite precisar algunas de las características de la situación habitacional que inciden sobre la vida familiar y la educación de los hijos. Este Censo muestra que la mayoría de las viviendas obreras son de dos o tres habitaciones, con lavadero de uso colectivo (44% carecen de una red de agua y desagüe); no cuentan con calefacción, y padecen de graves problemas de salubridad, ruidos molestos y problemas de seguridad, debido a su cercanía a las zonas de trabajo. la vida cotidiana transcurre en medio de líneas férreas y pistas sin asfaltar llenas de barro, con un intenso tránsito de vehículos pesados.

queños negocios de abarrotes, licores, zapatería, etc., u ofreciendo pensión, especialmente a los estudiantes de la Universidad.

Los servicios sociales que dispone la ciudad se reparten entre los proporcionados por CENTROMIN y los correspondientes a otras instituciones públicas. Por ejemplo, junto a los trece Centros Educativos Fiscalizados, existen varias escuelas y colegios estatales, además de una Universidad y un Instituto Superior Tecnológico. Aparte del Hospital de CENTROMIN, la ciudad cuenta con el Hospital del Seguro Social y el del Ministerio de Salud.

Otra de las preocupaciones de los cerreños es la progresiva destrucción de la ciudad antigua por el tajo abierto. A principios de los años 60, la entonces Cerro de Pasco Corporation procedió a comprar las propiedades de las viviendas dentro de la zona que tenía previsto explotar. El Consejo Municipal de Pasco obtuvo de ella el compromiso de financiar la construcción de una nueva zona urbana, incluyendo una «ciudad universitaria», como forma de indemnizar a la población cerreña. Así surgió **San Juan Pampa**, que alberga en la actualidad a unos 25 mil habitantes, sobre todo de sectores medios. Sus avenidas y sus construcciones de cemento contrastan con las calles retorcidas y las casas de adobes de la ciudad vieja. De esta última, varios barrios ya desaparecieron, junto con sus recuerdos históricos. La población cerreña siente el avance del tajo como un irreparable daño a sus raíces culturales.

El sentimiento de despojo que provoca la destrucción de la ciudad vieja se suma a una vivencia secular: la de un pueblo consciente de formar parte de una tierra opulenta, explotada por foráneos que sólo dejan ruinas y miseria, Así lo expresa la siguiente muliza, titulada «tempestad en el alma», de un autor anónimo³:

Triste corazón cerreño
Hay nostalgia sin consuelo
De las ruinas del terruño
La opulencia en la miseria.

Tierra hoy de aventureros
Sedientos por oro y plata

3 Extraído del tomo II del libro *El Perú Minero* de Samamé Boggio (pág.444).

Se desploman las casitas
Vivos quieren sepultarnos.

8. LA ESPERANZA: UN BARRIO MINERO

La Esperanza es un barrio minero típico de Cerro de Pasco, cuya creación se remonta a 1945. Conformar uno de los siete sectores de viviendas de CENTROMIN, ubicado entre el Tajo Abierto y la ciudad antigua. En este sector, que alberga alrededor de 230 familias (1,300 personas) residen los obreros de CENTROMIN y del ferrocarril.

El barrio cuenta con dos Centros Educativos Fiscalizados: una escuela de educación inicial un colegio primario y secundario que imparte además cursos nocturnos para adultos. Encontramos a su vez una Oficina de Servicio Social de la Empresa y tres locales sindicales.

La Esperanza fue construida como campamento obrero. Con el correr del tiempo, y debido a la falta de viviendas en la ciudad, se han incorporado pobladores de otras categorías ocupacionales, en especial algunos profesores. No obstante ello, el barrio mantiene su carácter predominantemente obrero. Los empleados residentes son de la plana menor (cocineros, secretarías, recepcionistas de teléfono, etc.), cuyo status social no difiere significativamente de los obreros.

VIVIENDAS POR CATEGORIA OCUPACIONAL DEL JEFE DE FAMILIA EN LA ESPERANZA

	No.	%
Obreros	155	66
Empleados	48	20
Profesores	19	8
Otros	10	4
(Viviendas usadas para oficinas y locales sindicales)	4	2
Total	236	100

(CMP, Censo de Vivienda, 1983)

Las familias son básicamente de tipo nuclear. El promedio de personas que viven en cada hogar se sitúa en 6.4, comprendiendo a la pareja, sus hijos y una pequeña proporción de otros familiares y allegados. Casi la totalidad de las esposas se dedican a trabajar como amas de casa.

Las viviendas son de propiedad de la empresa, quien las cede en usufructo a su personal mientras dure la relación de dependencia laboral. Al cortarse el vínculo de trabajo, el minero y su familia se ven obligados a abandonarlas. Excepcionalmente, CENTROMIN permite la permanencia en las viviendas a esposas de trabajadores fallecidos y a personas que mantienen una relación funcional con la empresa, sin pertenecer a ella.

El barrio está organizado al estilo de un campamento con hileras de casas-habitaciones. Originalmente, cada vivienda se reducía a un solo cuarto. Con el tiempo y ante la necesidad de mayor espacio para las familias, se unieron viviendas contiguas, constituyendo unidades de dos a tres habitaciones⁴. Pero el hacinamiento sigue prevaleciendo. Según nuestra encuesta, en un 89% de las familias, todos los miembros duermen en una misma habitación. Los padres intentan proteger su intimidad mediante precarias divisiones, medida que no resulta eficaz.

La estrechez tiene también otros alcances. La precariedad de los tabiques de habitaciones colindantes hace que se escuche todo lo que pasa en el resto de la casa y la de los vecinos: conversaciones, peleas, llantos o risas de grandes y chicos, mezclado con el bullicio de la radio y la televisión. Es en este ambiente que los trabajadores de guardia de noche intentan dormir, y los jóvenes hacer sus tareas escolares. Leer y escribir en silencio se torna casi imposible.

La incomodidad de las viviendas obliga a salir fuera del hogar, aunque el ambiente exterior no resulta nada estimulante. Enclavado en

4 Las viviendas con tres habitaciones son escasas (7% del total). La mayoría de las familias (dos tercios) vive en dos habitaciones, un dormitorio y una cocina-comedor. El resto dispone de un solo cuarto, de no más de 21 metros cuadrados. Los servicios, como letrinas, duchas, piletas, lavandería y tendales, son comunes y se ubican fuera de las viviendas. La totalidad de las casas tiene luz eléctrica, pero sólo tres cuentan con abastecimiento domiciliario de agua y desagüe (CMP, Censo de Viviendas, 1983).

medio de las instalaciones industriales, el barrio no cuenta con las mínimas comodidades urbanísticas, lo que domina el entorno son pistas de tierra, estancamiento del agua de lluvias, insuficientes áreas libres, amontonamiento de basurales. A ello se suman los peligros y ruidos que implican el tránsito de los trenes y otros vehículos pesados.

A parte de los dos Centros Educativos Fiscalizados ya mencionados, el equipamiento del barrio se compone de: un Hospital, una Oficina de Servicio Social, tres locales sindicales, un campo de fútbol, una cancha múltiple y un área de juegos mecánicos. No hay mercado ni mercantil. El abastecimiento se realiza mediante pequeñas tiendas y kioscos, o fuera del barrio. Tampoco encontramos locales para actividades culturales, tales como club o cine. Los campos deportivos y la infraestructura que ofrecen los centros educativos y los sindicatos suplen, en parte, esta carencia⁵.

La mitad de los jefes de familia han nacido en Pasco. Los demás provienen, sobre todo, de los departamentos colindantes de la Sierra central. El enraizamiento andino es, por lo tanto, un denominador común en la población, con todo lo que significa de tradición cultural.

Los planteles educativos (el Jardín Infantil Micaela Bastidas, el Colegio Ricardo Palma de primaria y secundaria), los sindicatos y las asociaciones de residentes y los clubes deportivos, le dan vida propia al barrio de La Esperanza.

El barrio no es sólo un lugar de residencia. Allí se tejen múltiples lazos sociales que se expresan en las fiestas tradicionales y las celebraciones sindicales, cívicas y religiosas. Estos lazos asumen formas organizadas, como las asociaciones de residentes y clubes deportivos⁶. Observamos que las relaciones sociales desarrolladas en la ciudad y en el trabajo

5 La falta de espacio en el hogar hace perentoria la necesidad de una biblioteca. Funcionó un local como tal, por espacio de diez años, en una de las habitaciones cedida por la Oficina de Servicio Social, que fue habilitada por la comunidad con apoyo de dicho servicio. Era utilizada fundamentalmente por escolares y jóvenes universitarios. Empero, a raíz de un robo que sufrió esta oficina en 1984, la biblioteca fue cerrada.

6 Dichos clubes están constituidos a partir de tres tipos de vínculos: a. la vecindad o la pertenencia a la ciudad (Centro Social Cerro de Pasco, Alianza Lima de La Esperanza,

predominan ampliamente sobre las mantenidas con el lugar de origen. La ruptura de la población minera con el medio tradicional es mayor de lo que podría suponerse. Por otra parte, merece relevarse el rol del deporte como medio de organización y de integración social.

Centro Social San Cristóbal); b. los grupos de trabajo (Unión Railway, Protección Fraterna, Unión Minas, Taller Eléctrico, Hospital Esperanza); y, c. el lugar de origen (Centro Tarmeño).

ANEXO 2

CENTROMIN-PERU

1. HACIA UN SISTEMA DE TELEVISION ANDINO¹

El sistema de televisión de CENTROMIN se gestó a principios de los años 70, como respuesta al interés de los trabajadores y sus familias por esperar el Mundial de Fútbol, y el empeño de algunos funcionarios por crear un novedoso sistema que haga accesible el medio televisivo a la población de las zonas de influencia de la empresa en la región central.

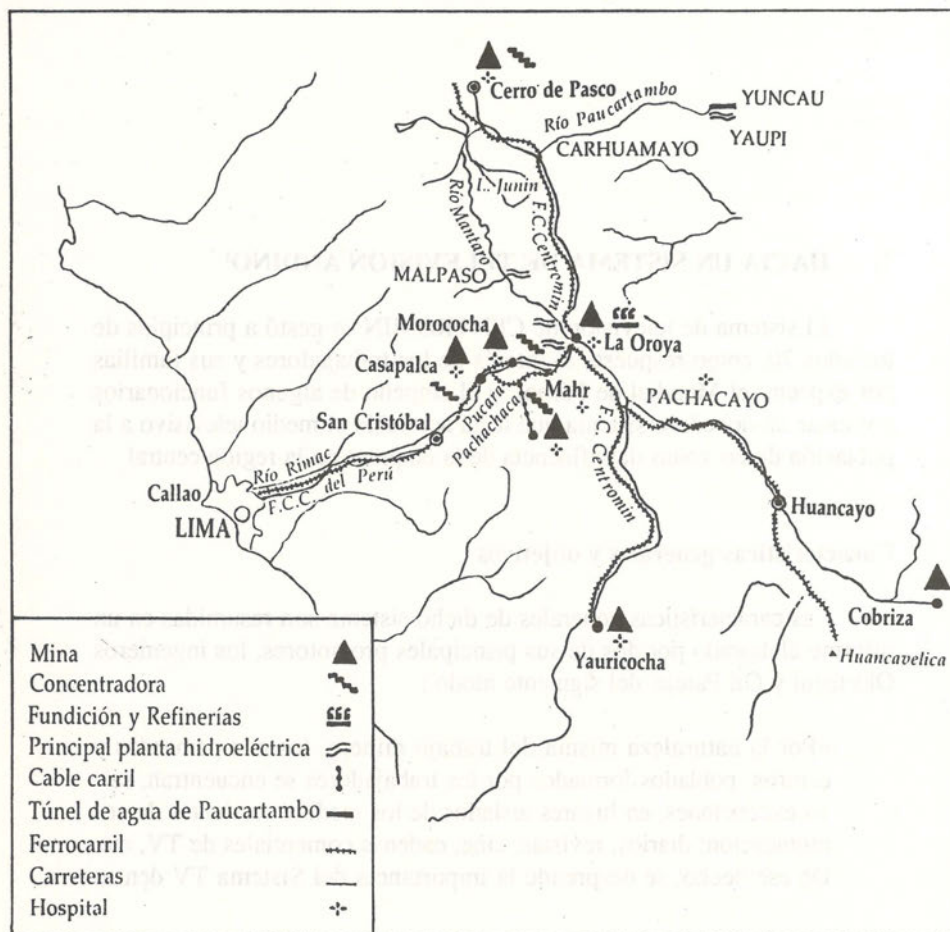
Características generales y objetivos

Las características generales de dicho sistema son resumidas en un informe elaborado por dos de sus principales promotores, los ingenieros Olórtegui y Gil Pareja, del siguiente modo :

«Por la naturaleza misma del trabajo minero, los campamentos y centros poblados formados por los trabajadores se encuentran, salvo excepciones, en lugares aislados de los medios corrientes de comunicación: diarios, revistas, cine, cadenas comerciales de TV, etc. De ese hecho, se desprende la importancia del Sistema TV dentro

1 El presente balance se fundamenta en entrevistas al personal encargado del Sistema y trabajadores, y en la consulta de las publicaciones de la empresa, en particular el Informe de Pedro Olórtegui y Vilma Gil Pareja, El Sistema de Televisión de Centromín-Perú, Mayo 1985. Revisamos también el artículo de Alberto Herrera Jefferson, "La televisión como Alternativa", publicado en el Diario Hoy, 25 de julio de 1985.

CENTROMIN - PERU ZONA DE INFLUENCIA



FUENTE: Samamé Boggio, 1986.

de la Empresa, como elemento de información, cultura y paz laboral... (Ese sistema) se define como una red de emisoras TV de carácter netamente cultural y de servicio, sin fines de lucro. Su presupuesto es íntegramente asumido por la Empresa. No recibe ni tramita publicidad. No factura por servicios prestados a la Comunidad, entidades oficiales o particulares que soliciten su apoyo».

En otra parte, el documento señala :

«...Una de las más fuertes motivaciones de este proyecto está dada por la posibilidad, fructífera por donde se le mire, de elevar el nivel de aprendizaje en todas las escuelas de la región mediante la producción y transmisión de programas escolarizados de la mayor calidad pedagógica posible *para el estudiante andino* (subrayado en el original)».

En resumen, los objetivos proyectados:

a. «Llevar información, cultura y entretenimiento a los habitantes de todos los ámbitos de la región donde opera la Empresa».

b. «Con la producción de documentales, resaltar los valores culturales de la región, tendiendo hacia la formación de un inventario o 'catálogo' audio-visual de las danzas, costumbres, vestuario, fiestas, tradiciones, etc».

c. «Promover los valores humanos de los trabajadores, como un paso en la promoción socio-cultural que la empresa propicia en la zona de su influencia».

d. «Promover, mediante la participación de los trabajadores en los diferentes programas TV, el conocimiento de las características, costumbres y problemas de los diferentes campamentos».

e. «Lograr la integración cultural y social de los trabajadores entre sí, con la empresa y con la población en general para conformar una identidad nacional, fuerte y definida».

El sistema cuenta con seis emisoras con señales al aire, y cuatro

equipos de reproducción en pantalla gigante instalados en los campamentos donde no llega la señal TV en directo. Las emisoras cubren La Oroya, Cerro de Pasco, Cobriza, Andaychagua, Yauricocha y Yaupi, en tres departamentos distintos. Algunas localidades y empresas mineras cercanas a los campamentos de Centromín reciben también las señales. En total, se estima que el sistema alcanza una población de 350,000 personas (Olórtegui y Gil Pareja, 1985, p.6).

Las emisiones se efectúan 74 horas semanales en La Oroya (10 horas diarias de lunes a viernes y 12 horas los sábados, domingos y feriados). En Cerro de Pasco, al igual que los demás campamentos, la duración de las emisiones es menor (entre 4 y 8 horas diarias).

La mayoría de los programas -películas, telenovelas, series, etc.- son adquiridos mediante contratos de servicios o convenios con los Canales comerciales, del Estado, y otras instituciones en Lima. En algunos casos, tratándose de noticiarios o eventos especiales, la transmisión se realiza en directo desde la capital, mediante el sistema de microondas de Entel-Perú². La selección, edición y difusión de los programas está a cargo de la Jefatura del Sistema de Televisión de Centromín, dependiente de la Oficina de Relaciones Públicas-Sierra, con sede en La Oroya.

El Sistema produce también sus propios programas, para lo cual dispone de un equipamiento apropiado. Sin embargo, como veremos más adelante, la producción es reducida debido a las limitaciones de personal profesional especializado y la política de austeridad vigente en los últimos años.

Programación Diaria

Las señales del canal de la empresa aparecen en los receptores en dos bloques: de 12 m. a 2 pm. y de 4 a 12 pm. Este horario dividido es

2 Desde 1987, la empresa cuenta con una antena capaz de captar las ondas transmitidas por vía satélite que le permite regrabar directamente programas de diversos canales, y usarlos para su propia programación.

de lunes a viernes, mientras que los días sábados, domingos y feriados, no hay interrupción³.

Ambos bloques coinciden con los momentos de mayor presencia familiar en el hogar: el primero, cuando la mayoría de los empleados, y parte de los obreros, regresa a su casa para tomar sus alimentos. Este primer bloque propicia la diversión familiar, mediante dibujos animados, programas musicales («Enhorabuena»), series cómicas («Mi Secretaria», «Mi Marciano Favorito», «El Chavo del Ocho») y las recomendaciones culinarias de «Teresa y su Cocina». El segundo bloque se inicia a las 4 pm. con una telenovela, a la que siguen dibujos animados, considerando la presencia predominante de las mujeres y los niños en este horario. A las 6 pm. se presenta generalmente el programa «Telescuela Industrial», editado por el SENATI en el que se informa de cada una de las especialidades que ofrece este centro de formación y se imparte además algunos conocimientos técnicos de importancia para el trabajador y demás interesados. Este programa se alterna a veces con películas de seguridad producidas generalmente en el extranjero u otras de carácter cultural. A las 7 pm., todos los días, cuando la mayoría de los trabajadores está en sus hogares, aparece el Informativo «Centromín», producido por la Oficina de Relaciones Públicas, trayendo noticias locales, nacionales e internacionales. A partir de 1986, la sección de noticias locales incluye reportajes y entrevistas grabadas por la empresa. El contenido de la sección local cubre en gran parte acontecimientos empresariales tales como ascensos de directivos, inauguraciones y clausuras de eventos realizados por las oficinas de Servicio Social, Capacitación o Recreación y Deportes, retiros o jubilación de trabajadores, además de noticias económicas y sociales de la región. A las 8 pm. podemos ver el noticiario «TV PERU en la Noticia», retransmitido directamente de la cadena estatal «RTP-Televisión», desde Lima. Después se proyectan películas y series diversas hasta el cierre de la programación. Los espacios dedicados al análisis y a la política han sido suprimidos a raíz de la difusión de un reportaje - realizado originalmente por «Panorama» del canal 5-, en el que se denunciaban las deficiencias de las condiciones de vida y de trabajo en Centromín. Las emisiones se inician y cierran con el Himno Nacional, acompañado de

3 El análisis que presentamos a continuación corresponde a la programación diaria en La Oroya.

imágenes representativas de las distintas unidades de producción de la empresa⁴.

La ausencia de espacios comerciales es una de las características del conjunto de la programación. Permite al Sistema funcionar con autonomía y responde a la intención de garantizar un servicio sin fines de lucro, dentro de un modelo de Televisión pública orientada hacia la promoción cívica y cultural. Algunos plantean, además, que conviene a la empresa no influir en el consumismo del trabajador, que repercutiría en la demanda de mayores sueldos para poder satisfacer nuevas necesidades⁵.

Los programas más apreciados por las mujeres y jóvenes, son las telenovelas y series. Tal preferencia no parece ser del agrado de los trabajadores. El Jefe del Sistema nos informó que muchos de ellos mandan cartas manifestando su preocupación por las telenovelas que sólo enseñan a las mujeres la forma de «sacar la vuelta al marido», y el marido hacerlo con la mujer. Consideran que los dibujos animados fomentan la fantasía de los niños, completamente fuera de su contexto real. Cuestionan la violencia de las series televisivas. Recogimos opiniones semejantes de parte de los padres entrevistados. Existe en general, demandado por ellos, una lectura crítica del contenido de los programas televisivos difundidos por la empresa. A parte de lo mencionado, los trabajadores -y en especial los dirigentes sindicales- recalcan la escasez de producción nacional y regional y el sesgo eminentemente pro-empresarial, que excluye el punto de vista laboral y la expresión de diversas opiniones políticas.

Producción de programas educativos y culturales

Los promotores del Sistema subrayan sus fines educativos y culturales en los siguientes términos:

-
- 4 La programación de los sábados y domingos es similar a la de los demás días, salvo por ausencia de las telenovelas y la misa dominical grabada.
 - 5 Como lo señalan las personas que entrevistamos en La Oroya y lo comprueba la encuesta que aplicamos en el barrio La Esperanza en Cerro de Pasco, allí donde llega el Canal 5 de Lima, muchas familias prefieren ver este Canal que el de CENTROM, entre otras razones, por que les gustan los espacios comerciales.

«En la selección de los programas, se da gran importancia a la programación de carácter cultural, infantil y de sano entretenimiento, evitando en lo posible la difusión de la violencia y pornografía» (Olórtegui y Gil Pareja, 1985, p.7).

Asimismo, insisten en el aporte que puede darse a la revalorización de una identidad regional:

«...es objetivo del sistema TV, producir programas de carácter regional que, difundidos en la propia zona y también a nivel nacional, hagan conocer los valores culturales de la Sierra Central, permitan a los pobladores de la Costa, mirar la otra cara del Perú y, en base a la calidad de la producción, promover la identificación con un perfil nacional definido y exaltar el orgullo por nuestra idiosincrasia» (Ibidem, p. 8).

Entre las primeras ediciones especiales preparadas por Relaciones Públicas con una intencionalidad educativa y cultural, podemos mencionar las siguientes (CMP, Reporte Anual, 1979) :

- Quien estudia triunfa
- Seguridad de Izaje en Jaulas (en apoyo al Departamento de Seguridad)
- Escenificación de la Batalla de Concepción.
- Telescuolas (en coordinación con la Supervisión de Servicios Educativos).

La creación y producción de Telescuolas estaba a cargo de un grupo de profesores. Entre sus secciones, resaltaba la dedicada a la presentación de títeres y clases de refuerzo para los alumnos, así como un noticiario sobre acontecimientos educativos dirigidos a los profesores⁶.

Este importante intento de producción de Programas Educativos es desactivado en 1982, por considerar la empresa que no rendía los frutos

6 En 1981, al igual que el año siguiente, el Programa de Extensión Educativa "Tele-Escuelas", preparado por el personal de la empresa, obtuvo un premio en el Festival de Cine, Radio y Televisión, organizado por el Centro de Teleeducación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

esperados. En cambio, continúa el ya mencionado programa «Tele-educación Industrial» elaborado por el SENATI. El plan de austeridad que aplica la empresa no permite desarrollar una producción propia en el campo educativo y cultural regional. El uso de programas «enlatados» provenientes de Lima y del extranjero sigue predominando.

Cabe señalar que en febrero de 1987, la Comunidad Minera de CENTROMIN ha conseguido de la empresa un espacio de una hora para difundir un programa de contenido social y cultural (por ejemplo la película «Gregorio», producida por el grupo Chasqui, que narra las aventuras de un joven serrano en Lima). Por su parte, por primera vez, la Federación de CENTROMIN ha planteado en su pliego de Reclamos 1987-88 el acceso al Sistema de Televisión de la empresa.

Balance y perspectivas

Intentando hacer un breve balance del significado del Sistema de televisión de CENTROMIN para la población y su contribución al proceso educativo, nos parece importante subrayar varios aspectos que intervienen en forma contradictoria.

En primer lugar, la puesta en marcha de este Sistema responde a un anhelo de la población andina para salir de su aislamiento y tener acceso a un medio de entretenimiento e información, que significa también un modo de integración nacional. La llegada de las imágenes televisivas en las zonas apartadas de la Sierra permite una apertura a dimensiones sociales, políticas y culturales de la vida nacional. Al mismo tiempo dicha apertura significa un mayor impacto de los modelos y valores urbanos, costños y occidentales sobre la realidad socio-cultural andina.

Por otra parte, siendo un medio controlado por una empresa, el Sistema difícilmente puede evitar de estar al servicio de una política de promoción de sus intereses y de control ideológico sobre los trabajadores, sus familias y el conjunto de la población de las áreas donde opera. La imagen que la empresa busca transmitir es, por un lado, la de su identificación con los intereses regionales y nacionales, y por otro lado la de una integración armoniosa a nivel de las relaciones laborales y del bienestar social. La promoción cultural y educativa no está ausente de las

preocupaciones de varios funcionarios de la empresa, pero, como hemos podido comprobar, este aspecto no ocupa un lugar importante en el uso efectivo del Sistema, que sirve ante todo de medio de entretenimiento e información.

Lo anterior, sin embargo, no debe ser visto unilateral y estáticamente. El Sistema de TV de CENTROMIN es también una experiencia de comunicación regional andina que no hubiera sido posible sin el aporte de la empresa. Los noticieros locales, reportajes y programas culturales locales, a pesar de sus limitaciones, han sido para la población como un reflejo de su propia vivencia, despertando nuevas expectativas hacia una televisión regional. Así mismo, algunas organizaciones e instituciones sociales, incluyendo los sindicatos y la Comunidad Laboral, empiezan a ver la posibilidad de usar la televisión como medio de expresión de sus puntos de vista.

Llama la atención, sin embargo, que el Sistema de Televisión prácticamente no es tomado en cuenta en los planes educativos, ni de la empresa, ni de las autoridades educativas de la región. La explicación de este hecho se debe a que la programación escolar es establecida a nivel nacional de manera muy centralizada y rígida, y no tiene prevista la posibilidad del uso de un medio de comunicación como la Televisión.

¿Cuáles son ahora las perspectivas del Sistema ?

Recientemente, la televisión limeña empieza a llegar directamente a algunos lugares, en especial a Cerro de Pasco y La Oroya, y su radio de captación seguirá ampliándose en los próximos años. De este modo, el Sistema de CENTROMIN tiende a perder la exclusividad que tenía durante la década pasada en la región.

De alguna manera hemos señalado la política de recortes de gastos por parte de la empresa. Esta sería la razón por la cual se ha planteado la posibilidad que la red de Televisión de Centromín sea tomada en administración por la Empresa de Radio Televisión Peruana (RTP) del Estado.

El posible pase del Sistema a RTP es percibido por la población como una amenaza a su papel de integración regional. Al respecto, el periodista Alberto Herrera Jefferson, escribía en el Diario Hoy (25 de julio de 1985):

«El nuevo Gobierno deberá indudablemente cuidar de este verdadero tesoro para la comunicación alternativa de nuestra serranía no permitiendo la ingerencia de RTP, que por otro lado está en incapacidad económica y técnica para su manejo. De ocurrir esto, se estaría propiciando la voraz depredación de equipos para solucionar los problemas que afrontan las filiales de provincias de la televisión estatal».

El mismo periodista propone que CENTROMIN siga asumiendo la red de Televisión en forma autónoma, y desarrolle una línea de producción propia, a fin de reforzar su carácter regional. Plantea la necesidad de renovar equipo y, mediante el acceso al sistema de micro-ondas de ENTELPERU, ampliar las transmisiones hacia el valle del Mantaro y Tarma. Coincidiendo con estas propuestas, el informe de Olórtegui y Gil Pareja no descarta la posibilidad de transmisión desde la Sierra hacia la Capital, lo que permitiría «la difusión de programas regionales desde su propia zona de origen» (op.cit. p.9).

En conclusión, podemos decir que la Red de Televisión de CENTROMIN ha suscitado un interés en cuanto a su papel de integración e identidad regional. Por otra parte, de manera muy incipiente, algunos sectores e instituciones sociales locales se encuentran interesados en poder usar este medio, planteando así el problema de su democratización ante el monopolio de una empresa. Finalmente, resulta evidente la carencia de una política educativa específica en el uso de la televisión, a pesar de la existencia de todas las facilidades que puede ofrecer un Sistema de Comunicación tan excepcional como el de CENTROMIN.

2. EL SISTEMA DE CAPACITACION DE CENTROMIN

CENTROMIN conforma una gran escuela de formación laboral. Cada año, participan en las actividades programadas por el sistema de capacitación de esta empresa alrededor de 10,000 trabajadores, entre obreros y profesionales.

Desde sus inicios, los talleres y maestranzas de la Cerro de Pasco Copper Corporation se convirtieron en el principal centro de aprendizaje técnico del país. Durante la Segunda Guerra Mundial y, sobre todo, a

partir de los años 50, como consecuencia de la modernización del proceso productivo, las necesidades de formación del personal se incrementaron. La empresa tuvo que entrenar técnicamente un número creciente de trabajadores, asegurándoles una mayor estabilidad laboral. En 1953, se creó el Departamento de Personal (integrante del Departamento de Relaciones Industriales), encargado del reclutamiento y despido, remuneraciones y programas de entrenamiento del personal⁷. Parte de la labor de entrenamiento estaba dirigida a los obreros que requerían adecuarse a las nuevas maquinarias y asegurar su mantenimiento; otra parte, consistía en preparar a los supervisores. El personal de mayor jerarquía era enviado a los Estados Unidos para recibir el complemento de formación necesario. Para el reclutamiento de futuros profesionales se organizó el «Plan Cerro», que consistía en ofrecer la posibilidad de realizar prácticas en la empresa a estudiantes secundarios y universitarios aspirantes a una carrera en el sector minero.

Luego de la nacionalización de la empresa, el sistema de capacitación organizado por los norteamericanos continuó operando bajo la misma modalidad. Varios ingenieros peruanos que en la actualidad siguen trabajando en la empresa, valoran lo que llaman la «herencia de Estados Unidos», cuyos principales rasgos son la disciplina en el trabajo y la capacidad organizativa.

En el contexto de la Reforma Educativa de los años 70, las autoridades del Ministerio de Educación trataron de adecuar el Departamento de Capacitación al modelo de las «Unidades de Instrucción» previsto por la nueva Ley. Estas Unidades fueron instaladas en cada unidad operativa, pero no llegaron a funcionar como tales. En la práctica, el programa de capacitación de la empresa continuó funcionando como antes⁸.

La nacionalización de la empresa significó el ingreso de un conjunto de nuevos ingenieros y otros profesionales peruanos provenientes

7 La modernización de la capacitación fue impulsada por Norman King, especialista en Relaciones Industriales nombrado por Robert Koenig Presidente de la CPC durante los 50 y 60 (ver Kruijt y Vellinga, 1983: 92).

8 Según el Ingeniero Guillermo Vargas, Director de Capacitación durante esos años, el Programa de Capacitación de la empresa mostró tener un alcance mayor a lo que pretendía la ley.

de diversas universidades del país, contratados con criterios menos selectivos que bajo la administración norteamericana. El clima de reformas durante el Gobierno de Velasco estimuló la contratación de profesionales graduados en las universidades locales, la del Centro, la UNDAC de Cerro de Pasco y la San Cristóbal de Huamanga. La preparación académica de estos profesionales adolecía de una serie de carencias, razón por la cual la empresa emprendió con ellos programas de nivelación.

La entrada de un nuevo personal peruano con reponsabilidades jerárquicas importantes obligó a dar una atención especial a la capacitación a nivel profesional, en aspectos técnicos, de relaciones humanas y supervisión gerencial. Desde 1976 hasta ahora, prevalece este orden de prioridad, afectando en parte la atención a la capacitación técnica de los obreros.

En la actualidad, la planificación, coordinación y supervisión de las actividades de capacitación de la empresa están a cargo de la Gerencia de Personal y Relaciones Industriales, que cuenta para ello con un Departamento de Capacitación y un Centro de Capacitación en cada una de las ocho Unidades de Producción, con su respectivo Supervisor.

El Departamento de Capacitación reúne a un equipo estable de 41 personas, entre ingenieros encargados de la Jefatura General, supervisores, instructores y personal de apoyo. Contrata además instructores eventuales. Dispone de 14 aulas repartidas en la Oroya y los campamentos para el desarrollo de las clases teóricas, mientras que las prácticas se realizan en áreas de trabajo. Cuenta también con equipos audio-visuales y una Sección de Imprenta donde se imprimen y reproducen manuales y otros materiales de enseñanza.

El presupuesto operativo para el conjunto de las actividades de capacitación se ha incrementado en los últimos años⁹:

9 Este presupuesto no incluye lo que significa el monto de horas-hombres dedicadas a las actividades de capacitación pagadas como horas laborales.

**PRESUPUESTO OPERATIVO DE CAPACITACION
DEL DPTO. DE CAPACITACION DE CMP 1983-87**

Año	I/.	(cambio)	US \$
1983	603'700	(1.3)	564,384
1984	1,009'606	(2.8)	360,573
1985	3,735,000	(7.2)	518,750
1986	13,300,000	(17.3)	768,786
1987	21,600,000	(25.0)	864,000

Fuente : Planes Anuales de Capacitación, 1984-1987.

El número de participantes en los programas de capacitación de la empresa, se ha duplicado entre los años 70 y 80, pasando de un promedio anual de 5,000 a 10,000, aproximadamente. Este incremento se registra igualmente en las horas-hombres invertidas, aunque en proporción menor.

**DEPARTAMENTO DE CAPACITACION
METAS ALCANZADAS 1969-86**

Años	Hombres	Horas/hombre
1969	2,470	87,769
1970	3,907	100,813
1971	5,237	96,792
1972	s.d.	s.d.
1973	5,978	101,079
1974	5,827	106,915
1975	7,161	159,761
1976	5,215	108,581
1977	5,995	106,379
1978	5,809	112,000
1979	s.d.	s.d.
1980	11,076	182,640
1981	s.d.	s.d.
1982	10,590	176,865
1983	13,773	166,382
1984	10,311	193,005
1985	9,375	148,976

Fuentes: CMP, Memorias Anuales; y Dpto. de Capacitación, PAC 1984-86.

Desde fines de los años 70, dentro de un marco de austeridad económica y financiera, la administración de CENTROMIN priorizó el incremento del rendimiento laboral del personal existente, con el objetivo de aumentar la producción, sin haber realizado inversiones ni renovaciones tecnológicas de consideración. Tal política exigía cumplir con las siguientes metas: a. propiciar una mayor motivación de los trabajadores y una supervisión más rigurosa; b. calificar mejor al personal técnico; y c. preparar a los jefes y administrativos para una organización general del trabajo más eficiente. Cada una de estas metas implicaba acciones concretas de capacitación. En la práctica, estas acciones se concentraron en el personal profesional y de mando medio, reforzando las funciones de supervisión.

Una de las principales preocupaciones del Departamento de Capacitación consistió en superar las deficiencias de la preparación universitaria de los profesionales peruanos recién contratados. Los programas dieron prioridad a la complementación técnica de esta categoría del personal¹⁰. Según los directivos de la empresa, la estrategia adoptada dio buenos resultados, aunque resultó costosa y llevó a un relativo abandono de la capacitación técnica para los obreros.

¿Cuáles son las principales modalidades de capacitación usadas por CENTROMIN? Podemos clasificarlas básicamente en tres rubros: los cursos, los programas y la capacitación a cargo de instituciones externas.

Los cursos

Los cursos representan la modalidad más común de capacitación que ofrece la empresa para las diferentes categorías de trabajadores¹¹. Se puede distinguir tres tipos de cursos:

10 La cuarta parte del personal y de las horas-hombres programadas para las actividades de capacitación del año 1985 corresponde a la categoría de funcionarios. Tal proporción es mayor que la del año anterior (17%) (PAC-84 y 85).

11 Ver el Cuadro resumen de los cursos programados en la Unidad de Producción de Cerro de Pasco para el año 1985, al final de este acápite.

a. **Cursos generales:**

Son aquellos destinados a completar conocimientos básicos tales como matemática, lenguaje, redacción, lectura de planos, etc.. Constituían en el pasado la principal modalidad de capacitación para los obreros, sobrestantes y jóvenes supervisores. Perdieron vigencia como consecuencia de la formación brindada por la empresa en años anteriores y la mayor escolaridad de los nuevos trabajadores contratados. Ahora, tienen prioridad los cursos llamados de «especialización».

b. **Cursos de especialización técnica:**

Se ofrecen tanto a obreros como a empleados y funcionarios, representando los primeros las dos terceras partes de los participantes. Por lo común, están a cargo de un instructor del Departamento de Capacitación, un ingeniero de la empresa, un representante de una Compañía proveedora o de una institución especializada. Duran entre 10 y 40 horas y se llevan a cabo en grupos pequeños de 8 personas en promedio. Muchos cursos se repiten hasta cuatro veces.

c. **Cursos de especialización administrativa:**

Estos cursos están destinados a los funcionarios y empleados. Duran generalmente entre 15 y 30 horas y se programan para pequeños grupos de unos 20 participantes. Los dictan algunos ingenieros de la empresa y especialistas provenientes de instituciones tales como CIBERMET (Administración de Personal, Redacción de Informe, Planeamiento y Control, etc.), SIAMSP (Administración y Planificación); Servicios Informática S.A.; etc.. La empresa ofrece también cursos de idiomas.

Los Programas

Los programas conforman una modalidad de capacitación más compleja que los cursos. Están estructurados en torno a una secuencia temporal de varias actividades de formación dirigidas a un determinado grupo de personas. Encontramos también tres tipos de programas:

a. Programas de especialización técnica:

Resultan una suerte de extensión de los «cursos técnicos». Están conformados por una secuencia de cursos complementarios, dirigidos a determinadas categorías de trabajadores o áreas de trabajo. Se llevan a cabo en las instalaciones del Departamento de Capacitación de La Oroya. Cada uno dura varios días y reúne a unas 25 personas de diversos campamentos, pagando la empresa viáticos de alojamiento y alimentación. En 1985, se organizaron programas sobre los siguientes aspectos: Actualización para sobrestantes; hidráulica y electricidad.

La concentración de los trabajadores de varias Unidades de Producción de todo CENTROMIN, dedicados a una misma máquina o especialidad, permite un intercambio de experiencias, lo cual viene a ser el aporte más destacado de esta modalidad de capacitación.

b. Programa de formación para nuevos supervisores:

Se trata de un paquete de 10 cursos que cubren las principales funciones de supervisión. Los cursos son dictados en La Oroya. Cada uno dura aproximadamente 10 horas y corresponden a las materias que a continuación se detallan:

Temas	A cargo de
1. Bases de la supervisión	Capacitación
2. Cómo enseñar en el trabajo	Capacitación
3. Seguridad	Seguridad
4. Mejora de métodos	Ingeniería industrial
5. Relaciones Humanas	Capacitación
6. Redacción de Informes	Capac. o contratado
7. Supervisión y control de costos	Contabilidad
8. Principios de Administración	Capacitación
9. Liderazgo situacional	Capac. o contratado (*)
10. Otro	

(*) ESAN o Universidad del Pacífico.

El supervisor nuevo debe recibir este conjunto de cursos durante el primer año de su permanencia en la empresa. Mientras no completa dicho programa, no debe tener acceso a otro tipo de capacitación. Posteriormente recibirá cursos de actualización técnica.

c. Seminarios-Talleres:

Los Seminarios-Talleres constituyen una modalidad de capacitación intensiva (durante una o dos semanas) que tratan de combinar los aspectos teóricos y prácticos de la formación laboral mediante una participación activa de los integrantes. Se dirige fundamentalmente al personal técnico y profesional. Si bien este tipo de evento fue utilizado en anteriores ocasiones, su programación sistemática ha sido asumida a partir de 1984 por el Departamento de Capacitación. Se llevaron a cabo en las instalaciones de Mahr Tunel, Unidad de Producción situada entre La Oroya y Morococha, que cuenta con instalaciones adecuadas para este tipo de reuniones

Entre fines de 1984 y 1986, se realizaron un total de 17 Seminarios-Talleres. Los temas tratados fueron los siguientes: Mecánica; Equipos de Concentradora; Equipos pesados; Soldadura; Bombas centrífugas y sistemas hidráulicos; Sistema de Potencia; Planificación de costos (para el área minera); Seguridad minera; Chancado; Flotación; Microcomputación (para el área administrativa).

La dinámica participativa de dichos eventos tuvo un impacto sobre los asistentes y sirvió de paradigma para renovar la metodología de trabajo del Departamento de Capacitación¹².

12 Para ilustrar esta dinámica, tomaremos el caso del Seminario realizado en 1984 sobre "Selección, mantenimiento y reparación de equipos de Concentradora". Este evento reunió a unos veinte ingenieros y técnicos durante una semana. Intervinieron como expositores especialistas enviados por algunas Compañías proveedoras e ingenieros de CENTROMIN. Culminó con una mesa redonda en la que participaron especialistas invitados y altos funcionarios de la empresa, luego de lo cual cada asistente fue invitado a opinar sobre la calidad del evento y los temas tratados, así como expresar sus propias sugerencias. La reunión de personas de diferentes campamentos y especialidades permitió un fructífero intercambio de experiencias en el transcurso de la semana. Asimismo, los propios alumnos se sintieron partícipes del proceso de enseñanza, en diálogo con los profesores.

En ciertos Seminarios intervinieron algunos profesionales de otras empresas mineras (Huarón, Milpo, San Vicente, Colquijirca, Alpamina, Buenaventura, e incluso no mineras Cemento Andino, Electro-Centro), lo cual enriqueció aún más el intercambio de experiencias. Esta participación permite también financiar parte de los gastos que implica este tipo de actividad.

Efectivamente, uno de los problemas señalados por el actual Jefe del Departamento de Capacitación, es lo costoso que resultan los Seminarios-Talleres por abarcar un número relativamente reducido de trabajadores (aproximadamente 200 al año). Esta limitación, sin embargo, estaría compensada por el efecto multiplicador de lo invertido en cada uno de este tipo de eventos.

Capacitación en institutos externos

En años anteriores, CENTROMIN fue una de las empresas que más trabajadores envió a capacitarse a la Escuela de Mina de Recuay. Sin embargo, desde fines de los años 70, como consecuencia de las razones ya señaladas, el envío de trabajadores fue reduciéndose, hasta que, finalmente, esta línea de capacitación quedó discontinuada. En la actualidad, CENTROMIN recurre fundamentalmente al SENATI y el TECSUP.

Dada la importancia de los servicios propios de capacitación con que cuenta CENTROMIN el envío de obreros a institutos técnicos fuera de la empresa es limitado. Son sobre todo para los hijos de los trabajadores quienes se acogen al otorgamiento de becas para estudiar en dichos institutos.

A partir de los años 70, CENTROMIN selecciona anualmente a diez trabajadores y diez hijos de trabajadores para que estudien una especialidad técnica en las instalaciones del SENATI, recibiendo una pequeña beca de acuerdo al convenio colectivo celebrado con los trabajadores.

Este sistema resulta costoso y presenta el inconveniente de una formación alejada de la realidad tecnológica de la empresa. De allí la idea de trasladar la capacitación proporcionada por el SENATI a La Oroya con proyecciones hacia los mismos campamentos. En 1985 se concreta

este proyecto a través del Plan Dual, producto de un convenio entre la empresa y SENATI.

Este Plan se imparte en las instalaciones de la empresa y va dirigido tanto a hijos de trabajadores (aprendices), como a los mismos obreros en actividad. Los primeros reciben clases teóricas por la mañana y realizan prácticas en talleres por la tarde. Para los segundos, la capacitación sólo se efectúa en la tarde.

La formación dura tres años. Se inicia con una etapa de pre-aprendizaje, en la que predominan los cursos teóricos. Luego, sigue una fase fundamentalmente práctica, en talleres, a cargo de los instructores del SENATI (llamados «los monitos»), así como algunos de los sobrestantes y técnicos de la empresa. Cada dos o tres meses, los participantes retornan a clases de tipo teórico. Por otra parte, el SENATI proporciona instructores para algunos de los cursos técnicos programados al margen del Plan Dual.

En la actualidad, TECSUP constituye otro recurso importante en los planes de capacitación de la empresa. Cada año, unos 15 hijos de trabajadores, aparte de los que van al SENATI, reciben una beca para cursar en Lima sus ciclos de Formación Regular. El TECSUP, además, participa con instructores en los cursos y programas de formación técnica organizados por el Departamento de Capacitación. Interviene sobre todo en el campo de la electrónica, contribuyendo a la calificación de los obreros y empleados de mando medio.

**RELACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION POR AREA
CENTROMINPERU - CERRO DE PASCO-1985**

Area y tipo de evento	Instruc- tor	Gr	No. beneficiados		
			H/Gr	PAS+PM	Obreros
AREA DE MINAS SUBTERRANEAS :					
Op. de palas	Cap.	4	10	12	12
Op. de locomotoras	Cap.	4	10	12	15
Op. de Scooptrams	Cap.	4	10	12	21
Op. de Jumbos	Cap.	4	10	11	4
Perforación y voladura	XX	2	10	6	24
Métodos de sostenimiento	XX	2	20	15	30
Ventilación	XX	2	30	15	0
Relleno Hidráulico	XX	2	30	15	0
DEPARTAMENTO TAJO :					
Op. de Camiones Lectra Haul	Cap.	2	10	3	39
Op. de palas	XX	2	10	3	9
Op. de perforadoras	Cap.	2	10	3	9
Op. de cargadores frontales	Prov.	2	10	3	12
Op. de tractores	Prov.	2	10	3	9
Op. de Motoniveladoras	Prov.	2	10	3	6
Conservación de llantas	XX	2	4	3	39
Equip. de energ. de Lectra H.	XX	2	4	3	39
Perforación y voladura	XX	2	10	3	9
Conservación Motores Diesel	XX	2	6	3	39
CONCENTRADORA :					
Molienda	XX	1	20	8	0
Op. de molienda	XX	2	10	4	12
Flotación	XX	1	20	8	0
Concentración de minerales	XX	2	20	1	7
Op. de flotación	XX	2	10	4	12
Instrumentación	Prov.	2	10	12	12
MANTENIMIENTO MECANICO TAJO :					
Rep. de motores a gasolina	XX	1	10	2	6
Uso de instrum. de medición	XX	1	10	1	7

Transmisión fuerza Dodge	XX	1	15	2	4
Transmisión fuerza Volvo	XX	1	40	0	4
Transmisión fuerza Wabco	Prov.	1	40	3	1
Reparación de palas	Prov.	1	40	3	0
Reparación de perforadora	Prov.	1	40	3	0
Soldaduras especiales	XX.	1	8	1	7
Rep. de máquinas de soldar	XX.	1	8	0	12
Metalurgia de soldadura	Prov.	1	40	4	0
Sistema de rodamientos CAT	Prov.	1	24	2	1
Sistema Power Shift CAT	Prov.	1	24	2	1
Motores CAT	Prov.	1	40	3	1
Mant. preventivo Jumbos	Prov.	1	10	6	6
Otros ...	Prov.	5	40	6	8

MANTENIMIENTO MECANICO MINAS :

Reparación bombas	XX	1	10	6	4
Sist. Hidráulico	XX	1	8	6	3
Trat. Térmico de materiales	XX	1	8	4	0
Mant. y repar. perforadoras	Prov.	1	10	2	8
Fajas transportadoras	XX	1	10	7	0
Diseño de tubería	XX	1	10	7	0
Sist. de seguridad de winchas	XX	1	10	7	0
Otros...		4		6	24

MANTENIMIENTO ELECTRICO :

Mant. y servicios de camiones	Prov.	1	10	2	0
Mant. El. Lectra Haul	Prov.	1	10	2	0
Mant. El. y rep. de palas	Prov.	1	10	6	6
Instal. alta tensión	XX	1	10	4	16
Subida de postes con espuelas	Prov.	1	10	4	16
Lectura planos eléctricos	XX.	1	10	2	8
Otros...		11		22	84

ADMINISTRACION :

Redac. de informes técnicos	Inst.	1	15	30	0
Admin. por objetivos	Inst.	1	15	30	0
Admin. de personal	Inst.	1	15	30	0
Planeam. y control de prod.	Inst.	1	15	30	0
Supervisor y costos	XX	1	15	30	0

Elementos de economía	XX	1	15	30	0
Introd. a la programación	XX	1	15	40	0
Basic básico	XX	2	15	40	0
Basic avanzado	XX	2	15	40	0
TOTAL CERRO DE PASCO		123	1364	740	586

Gr.= Número de grupos; H/gr. = horas por grupo; PAS + PM= Staff + Planilla mensual; Cap. = Instructor del Dpto. de Capacitación; XX = ingeniero de la empresa; Prov. = Compañía Proveedora; Inst. = Institución contratada. Fuente: Dpto. de Capacitación, PAC 1985.

3. LOS SERVICIOS EDUCATIVOS DE CENTROMIN

Durante las primeras cuatro décadas de sus operaciones en la Sierra Central, la empresa norteamericana Cerro de Pasco Copper Corporation no creó escuelas para los hijos de los trabajadores, quienes tuvieron que recurrir a las del Estado. Por ejemplo, en 1924 las escuelas locales de Morococha estaban congestionadas por la población escolar minera; según narra Mateu Cueva:

«Los trabajadores que propiciaron la fundación de estos centros de enseñanza primaria, habían hecho sus gestiones ante la Compañía para que, en cumplimiento de las disposiciones de la ley sobre esta materia, fundara una escuela para la educación de sus hijos. La respuesta no había sido satisfactoria. La Compañía alegando que en la población existían las escuelas del Estado se había negado a fundarla. Sólo después de muchas deliberaciones se había llegado a la conclusión de que fueran los mismos obreros los que la sostuvieran con su propio peculio, que sería descontado en la Caja de la Compañía, a todos los trabajadores sin distinción. La Compañía, por su parte, se comprometía a ceder un local a propósito y a efectuar las reparaciones necesarias, pero sólo por una vez. Esta escuela estaría controlada por una Comisión integrada por los mismos obreros y empleados...» (Lampadas del minero, 1941: 25).

Recién en 1940, la «Cerro» construyó el primer centro educativo a su cargo: la Escuela No. 1005 de La Oroya¹³. Era la época en que el proletariado minero-metalúrgico empezaba a adquirir mayor estabilidad. Poco después, al reorganizarse los sindicatos, los trabajadores ejercieron presión para que la compañía cumpla con el sostenimiento integral de la escolaridad bajo la modalidad de Educación Fiscalizada. La primera escuela que tuvo este carácter es conocida como la «Escuela Americana»; construida en el sector de «Los Plomos» en La Oroya, inició sus funciones en 1945¹⁴.

A pesar de las variaciones en las estadísticas, según las fuentes disponibles, podemos observar un regular crecimiento de la población escolar atendida y del personal hasta los años 1983-84. Desde 1985, esta tendencia se revierte como consecuencia de la reducción de vacantes a los hijos de particulares principalmente.

-
- 13 La empresa, luego de haber asumido su construcción, cedió los locales al Estado para no asumir los gastos operativos, aun que posteriormente aceptó pagar a algunos profesores.
 - 14 Fue reconocida oficialmente como Escuela Fiscalizada dos años después; mixta en un primer momento, se dividió posteriormente dando lugar a un Centro Educativo Fiscalizado para mujeres (No. 1620) y otro para varones (No. 1621). A inicios de los 70, la Junta Militar de Gobierno, presidida por el General Juan Velasco Alvarado, al promulgar la co-educación, permitió la fusión de ambas "Escuelas Americanas", conformándose así el Centro Educativo Fiscalizado José Carlos Mariátegui. Este plantel atiende actualmente a más de 1,500 alumnos de Primaria y Secundaria.

**EVOLUCION DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS
DE CENTROMIN - 1974-1986**

	No. de C.E.F.	Docentes	
		Alumnos y	Admin.
1974	s/d	12,604	368
1975	s/d	14,541	417
1976	67	17,521	514
1977	73	18,724	629
1978	73	20,536	692
1979	85	23,372	860
1980	89	27,287	918
1981	89	26,300	1,085
1982	95	27,748	1,243
1983	85	27,748	1,243
1984	78	28,232	1,387
1985	78	27,327	1,426
1986	76	25,170	1,400

Fuente: CMP¹⁵

En 1986, la empresa CENTROMIN dispone de 76 CEFs en los que están matriculados un poco más de 25 mil alumnos¹⁶; sus servicios educacionales incluyen además un Centro de Educación Especial, tres Programas de Educación de Adultos, un centro de Educación Ocupacional y un Programa de Arte y Folklore.

El grueso de los alumnos de este complejo educativo son hijos de trabajadores de CENTROMIN. También, un número apreciable de ellos

15 Fuente para los años 1974-79; CMP, Gerencia General de Administración, reporte Anual, 1979; para los años 1980-85, salvo 1984: Memorias anuales de la empresa; para 1984: CMP, La Educación en cifras, 1984; para 1986: Jefatura de Servicios Educcionales de La Oroya. No se incluye a los Programas de Adultos, Ocupacional y de Arte y Folklore.

16 Recordemos que la población total dependiente —trabajadores y sus familiares— de CENTROMIN suma alrededor de cien mil personas, la tercera parte en edad escolar.

son hijos del personal de las empresas contratistas, funcionarios públicos locales y otros; 1,400 alumnos del sistema educativo de CENTROMIN provienen de esta población «particular», cifra inferior a la del año anterior, que era de 2,900. La política de austeridad de la empresa apunta a restringir la matrícula a los hijos de sus propios trabajadores, haciendo cobrar a los particulares y limitándoles vacantes.

El Cuadro siguiente nos da una idea del volumen de la población escolar atendida por el sistema educativo de la empresa.

**POBLACION ESCOLAR ATENDIDA Y NO ATENDIDA POR
CENTROMIN (1986)**

A. Hijos de trabajadores de CMP en edad escolar	33,000
B. Población escolar atendida por el sistema educativo de CMP	25,170
C. Hijos de «particulares» atendidos por el sistema educativo de CMP	1,400
D. Hijos de trabajadores de CMP que no concurren a los C.E. Fiscalizados: A-(B-C)	9,230

Fuente: Elaboración propia

En La Oroya, los colegios estatales se hallan abandonados y las familias prefieren matricular a sus hijos en los de Centromín, considerados como los mejores de la región. En Cerro de Pasco, en cambio, los Colegios de la empresa no cuentan con el mismo nivel ni buena reputación, y los establecimientos del Estado resultan más atractivos.

La repartición de la población escolar atendida por niveles y unidades productivas puede apreciarse en los cuadros siguientes:

**DISTRIBUCION DE ALUMNOS POR NIVELES Y UNIDADES DE
PRODUCCION DE CENTROMIN - 1986.**

Unidad	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
La Oroya	782	5,118	3,778	9,678
Cerro de Pasco	470	3,592	1,604	5,666
Casapalca	252	1,400	681	2,333
Morococha	170	1,178	667	2,015
Marh Tunel	52	302	194	548
San Cristóbal	158	852	400	1,410
Yauricocha	153	936	448	1,537
Cobriza	247	1,168	568	1,983
TOTAL	2,284	14,546	8,340	25,170
%	9.1	57.8	33.1	100.0

Fuente: Jefatura de Servicios Educativos de CENTROMIN PERU, La Oroya. Información correspondiente al 30/6/86.

**SERVICIOS EDUCACIONALES DE CENTROMIN EN
CERRO DE PASCO
1984-1986**

Nivel	No. de Planteles	No. de Estudiantes			Personal		
		CMP	Partic.	Total	Docente	Admin.	Total
Inicial	7	459	11	470	25	8	33
Primaria*	1	3,168	401	3,569			
Secundaria*	5	1,480	96	1,576	206	27	233
Total	13	5,107	508	5,615	231	35	266

* El nivel de educación Primaria se imparte también en los cinco planteles de Secundaria; el personal docente y administrativo correspondiente a este nivel está registrado junto con el de Secundaria.

Fuente: CMP.

Programas de Educación para Adultos y Educación Ocupacional:

Los Programas de Educación de Adultos de CENTROMIN funcionan en La Oroya, Cerro de Pasco y Cobriza. Abarcan a unas 600 personas (1986), de las cuales 20% corresponden a trabajadores de la empresa, y el resto a familiares y residentes particulares. Se observa una alta tasa de ausentismo y deserción en el transcurso del año. La Jefatura de Servicios Educativos piensa desactivar esos programas y reemplazarlos por un Programa de Educación a Distancia.

El Centro de Educación Ocupacional, fruto de un convenio con el Ministerio de Educación, funciona en la localidad de Santa Rosa de Sacco, a la salida de La Oroya; imparte enseñanza a 90 alumnos en las especialidades de carpintería, tejido y corte y confección. La Jefatura planea igualmente desactivar este programa, argumentando que los oficios que prepara han saturado el mercado local.

La Jefatura de Servicios Educativos:

Los servicios educacionales de la empresa están a cargo de una Jefatura (ubicada en La Oroya) perteneciente a la Dirección de Bienestar, instancia que depende de la Gerencia de Personal y Relaciones Industriales-División Sierra¹⁷. En cada campamento, esta Jefatura delega sus funciones a un coordinador.

Hasta 1981 los servicios han funcionado en forma bastante descentralizada por campamento. En cambio, en los últimos años, la empresa ha establecido un sistema más unificado de administración del personal, planeamiento y supervisión, tratando de impulsar una política común para el conjunto de sus servicios educativos.

17 Dicha Jefatura cuenta con tres unidades administrativas: la de "Personal" que atiende la contratación y seguimiento de los docentes y trabajadores administrativos; la de "Administración, abastecimiento y servicios" que se encarga de asuntos relacionados a costos, mantenimiento de locales, compra de materiales y gastos en general; y la "Técnico-pedagógico", que asume las tareas de capacitación, asesoría y control de los docentes, además de programas especiales como el de Arte y Folklore y Educación a distancia.

Uno de los problemas que enfrentan los encargados de los Servicios Educativos se deriva del carácter híbrido del sistema educativo fiscalizado, que implica una interferencia entre los criterios de la empresa y de las autoridades del Ministerio de Educación. A ello se suma la extensión geográfica de su radio de acción. La Jefatura tiene que coordinar con nueve Supervisiones Provinciales y cuatro Departamentales, lo cual exige una recargada labor administrativa y genera permanentes tensiones y discrepancias.

Más que sobre política educativa, los problemas entre la empresa y las autoridades educativas se producen en torno a los ámbitos de competencia, dando lugar a conflictos de poder. Por ejemplo, un supervisor provincial quiere entrar en un Colegio Fiscalizado y el Director no le permite porque carece de autorización de la empresa. Al revés, ocurre que los profesores no reconocen el papel de supervisión de la Jefatura de Servicios Educativos de La Oroya.

En principio, las funciones están claramente delimitadas: la empresa no interviene en los programas y lo pedagógico, cuya supervisión está a cargo de las autoridades locales del Ministerio de Educación. El papel de la empresa se limita a la administración de la infraestructura escolar, del personal y de los gastos de los Centros Educativos. En la práctica sin embargo estas funciones interfieren entre sí.

Es la empresa la que selecciona al personal directivo, docente y administrativo. El Ministerio no hace sino ratificar el nombramiento. Esta selección la realiza el responsable de Relaciones Industriales y la Jefatura de Servicios Educativos, a través de sus coordinadores de campamento, apoyándose en un informe del Departamento de Seguridad de la empresa -que cuenta con un eficaz sistema de inteligencia-, un examen psico-técnico y de conocimiento, y una entrevista con cada candidato.

A través de los directores de cada plantel, del personal de su Unidad Técnico-pedagógico y de los coordinadores de campamento, la Jefatura de Servicios Educativos interviene de hecho en la supervisión de sus centros educativos. Las conclusiones de las evaluaciones efectuadas por la Dirección Departamental de Educación son entregadas a los funcionarios de CENTROMIN y sirven de elemento para los ascensos y promociones del personal docente contratado.

En el caso de Cerro de Pasco, observamos cómo la Dirección Departamental de Educación, con escaso personal (30 profesores) y pocos recursos disponibles, se encuentra incapacitada de visitar todos los centros educativos del Departamento, y da prioridad a los estatales en el entendido que los fiscalizados son atendidos por la empresa.

El personal docente de los centros fiscalizados es sometido a un control y disciplina más riguroso que el de los estatales: de una u otra forma se ve sometido a la supervisión del Director del Plantel, el Jefe de Relaciones Industriales, el Departamento de Seguridad y el Coordinador de Servicios Educativos de la empresa, además de las autoridades del Ministerio de Educación, aunque de manera fortuita en este último caso. La empresa considera que los Directores de Plantel deben asumir más su función de supervisión y no dedicar lo mejor de su tiempo en asuntos administrativos, como ocurre generalmente. Para ello, Servicios Educativos ha proyectado organizar cursos de preparación en la materia.

Muchos profesores cuestionan las funciones de supervisión que se arroga la empresa. Para ellos, la Jefatura de Servicios Educativos de La Oroya no tiene validez oficial. Hemos podido comprobar esta actitud en una visita efectuada a los Colegios Ricardo Palma y Miguel Grau, de Cerro de Pasco, en octubre de 1986. En tal ocasión, estaba programado un proceso de supervisión. Los profesores reunidos rechazaban la presencia de los funcionarios de la Jefatura de La Oroya, exigiendo la participación de los encargados de la Dirección Departamental del Ministerio de Educación. El problema se resolvió luego de una engorrosa negociación.

Personal docente y administrativo:

El número total de personal docente alcanza a 1,200¹⁸. El 80 % de ellos posee títulos. Las remuneraciones pagadas por la empresa a este

18 Esta cifra, correspondiente a 1986, incluye a los directores y sub-directores el personal jerárquico (coordinadores y asesores), y los profesores dedicados directamente a la enseñanza. El personal administrativo comprende alrededor de 200 personas -secretarías, auxiliares, encargados de biblioteca, etc.- al cual se suman algunos trabajadores de servicio.

personal coincide en sus montos básicos y niveles con las que rigen en los Centros Educativos del Estado. Sin embargo, CENTROMIN otorga a sus profesores algunos beneficios adicionales: una asignación mensual, de acuerdo al nivel de cada profesor (\$ 29 en promedio a fines de 1986); una vivienda o asignación por espera de vivienda (\$ 9 mensual); una bolsa de útiles para el ejercicio docente; atención médica; y una dotación de un par de zapatos anual y 15 galones de kerosene mensual.

Los responsables de la empresa se quejan de la extrema dificultad que tienen para conseguir profesores dispuestos a enseñar en los campamentos. Todos prefieren trabajar en La Oroya, o eventualmente Cerro de Pasco. La empresa se ve forzada a enviar a los campamentos a los profesores jóvenes y recién contratados. Allí residen generalmente sin su familia, motivo por lo cual viajan los fines de semana. El Coordinador de Servicios Educativos de Cerro de Pasco observa: «Los profesores tienen una fobia de la Sierra. Llega diciembre y van pensando en Lima. Se matriculan en un curso de verano en una universidad. Siguen cualquier cosa para llegar a la capital».

Las entrevistas efectuadas a profesores de Cerro de Pasco indican también que lo que señalamos para los campamentos mineros es parcialmente válido para esta ciudad. De los diez entrevistados, ocho expresan el deseo de salir a otra localidad, cambiar de actividad en otro lugar, o regresar a su pueblo.

A nivel del conjunto de docentes de CENTROMIN, la información proporcionada por la Jefatura de Servicios Educativos indica que más de la mitad de los docentes no alcanza cinco años de servicio, lo cual implica una alta tasa de rotación laboral.

AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS FISCALIZADOS DE CENTROMIN - 1986

Años de servicio	%
De 0 A 4 años	53.5
De 5 a 9 años	22.1
De 10 a 14 años	13.8
De 15 a 19 años	4.9
20 años y más	5.7
Total (1360) 100.0	
Fuente : Jefatura de Servicios Educativos, La Oroya, oct. de 1986.	

La mayoría de los docentes siguen cursos de actualización, postgrado o especialización durante las vacaciones escolares y por iniciativa propia¹⁹. Los responsables de Servicios Educativos manifiestan su preocupación por orientar y planificar este tipo de formación docente, seleccionando las necesidades e instituciones que aseguren un mejor aprovechamiento.

Preocupación por la realidad regional:

Las autoridades educativas y los maestros de CENTROMIN reconocen la carencia de una enseñanza adecuada a la realidad regional. Este reconocimiento, si bien se traduce en una política global de regionalización educativa, da lugar a ciertas iniciativas interesantes.

19 A partir de las entrevistas realizadas en Cerro de Pasco, podemos señalar algunas de las instituciones que imparten estos cursos: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Didáctica de Lenguaje, Planificación escolar); Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco (Biología, Fisiología); Departamental de Cerro de Pasco (Planificación educativa); Universidad Nacional de Educación de La Cantuta (Investigación educativa); Gran Unidad Escolar Santa Isabel de Huancayo; y Servicios Educativos de Centromín en La Oroya.

Estas iniciativas son básicamente de tipo individual, emprendidas por ciertos docentes más creativos en sus métodos de enseñanza. Algunas adquieren un alcance institucional. Fue el caso, por ejemplo, del proyecto de Atlas Escolar planteado por la Jefatura de Servicios Educativos de CENTROMIN en ocasión de un Seminario realizado en La Oroya, en agosto de 1986, bajo los auspicios del Instituto Nacional de Planificación, la Corporación Departamental de Desarrollo de Junín y la recién creada Micro-región de Yauli. En este evento, se planteó la necesidad de proporcionar a la juventud una información detallada sobre su entorno geográfico, encargándose a los Servicios Educativos de la empresa la elaboración de dicho Atlas sobre los aspectos físicos, los recursos naturales, la población y la realidad económica de la microregión. Este proyecto, que llenaría un notorio vacío y serviría de ejemplo para iniciativas similares en otras áreas, lamentablemente no ha podido concretarse hasta ahora, debido a un acto de terrorismo que afectó la sede de la micro-región.

Cabe señalar aquí el aporte que representan las obras producidas por algunos intelectuales universitarios cerreños, preocupados por rescatar la historia de la ciudad y su región. Estas obras, sin embargo, no parecen haber llegado a las escuelas y los colegios. Es posible que esta situación se modifique en cuanto la producción literaria y científica regional alcancen una mayor difusión²⁰.

20 Pensamos en particular en la importancia de la difusión de novelas como *En la Noche Infinita* de Miguel De la Mata; *El Retoño* de Julián Huanay; *Redoble por Rancas* y *El Jinete insomne* de Manuel Scorza; la obra poética de Mateu Cueva y Luis Pajuelo; los trabajos arqueológicos e históricos de Marino Pacheco; las crónicas históricas de César Pérez Arauco; y muchos otros.

ANEXO 3

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Realizada en el transcurso de los años 1985 y 1986, la investigación se fundamenta, principalmente, en el estudio de cinco casos. A saber: la Mina Raúl, cerca de Lima; Huanzalá, en la Sierra del Departamento de Huánuco; Toquepala, asiento minero sureño de la Southern Peruvian Copper Corporation; Cerro de Pasco y Huarón, en los Andes centrales. Junto a estos últimos dos casos, analizamos el conjunto de la problemática educativa del Departamento de Pasco y de la empresa minera estatal CENTROMINPERU.

CUADRO RESUMEN DE LOS ASIENTOS MINEROS ESTUDIADOS

Asiento Minero	Empresa	Ubicación	No. de Trabaj.
Mina Rauúl	Cía Pativilca	Costa central	324
Huanzalá	Cía Santa Luisa	Sierra norte	600
Huarón	Cía Huarón	Sierra central	1,205
Cerro de Pasco	CENTROMIN	Sierra central	3,145
Toquepala	Southern P.C.C.	Sierra sur	2,282
Total			7,556

Fuente: Elaboración nuestra. Cifras del año 1985.

Cabe indicar aquí que los tres primeros asientos mineros corresponden a la llamada mediana minería, y los dos últimos a la gran minería¹.

Se obtuvo una información adicional de 25 pequeñas empresas mineras situadas básicamente en la Sierra central del país.

Paralelamente, analizamos algunas de las instituciones relacionadas con la formación técnica en el campo minero: el Instituto Superior Tecnológico de Recuay (ex-Escuela de Minas) y de Pasco; y Universidades que forman ingenieros mineros en provincias: las de Huaraz y Cerro de Pasco. Asimismo, revisamos los planes y actividades de capacitación de organizaciones laborales, tales como la Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, y la Comunidad de Compensación Minera.

Tratamos de enfocar el proceso educativo en las minas desde una perspectiva integral. Abarcamos la escolaridad formal, desde el nivel inicial hasta el superior; los programas de Educación de Adultos; la capacitación laboral y las actividades de extensión educativa asumidas por las empresas y otras entidades especializadas; la formación gremial, proporcionada por los sindicatos y comunidades mineras; la educación informal desarrollada en el ámbito de la vida familiar, vecinal y mediante diversas organizaciones no gubernamentales; y el rol de los medios de comunicación.

Organizamos el estudio en torno a los principales actores comprometidos con el proceso educativo: las empresas; los trabajadores y su familia; las autoridades y el personal docente del sistema educativo formal; y los educandos, en especial los jóvenes del último año de Secundaria. Tomamos en cuenta también a las instituciones y autoridades educativas de carácter regional.

Hemos utilizado una diversidad de técnicas de recolección de información :

1 De acuerdo a los volúmenes de producción extraídos diariamente, la Ley General de Minería (DL 109) divide en tres estratos a las empresas: pequeña minería (de 0 a 300 TM de mineral bruto); mediana (de 301 TM a 5,000 TM), y gran minería (más de 5,000 TM).

a. Encuestas.

Se aplicaron un total de 146 encuestas a los obreros. En Huanzála 49 (muestra del 10%), en Mina Raúl 54 (muestra del 20%), y en CENTROMIN-CERRO 43 (que para el caso del barrio obrero de «La Esperanza», representa una muestra del 28% del total). Las muestras fueron tomadas al azar, lo cual significó visitar y entrevistar a los obreros, cada cinco viviendas; si no se les encontraba se regresaba posteriormente o, de ser posible, se le encuestaba en su puesto de trabajo. Si, finalmente, no era ubicado, se pasaba a la vivienda siguiente en orden correlativo. La encuesta constaba de un centenar de preguntas, tanto abiertas como cerradas.

Para el caso de los empleados de CENTROMIN-CERRO la elección de la muestra se hizo de manera similar, entrevistando a 11 de ellos. En la Mina Raúl se encuestó a 8 empleados en sus puestos de trabajo. En ambos casos, la muestra se situaba por encima del 20% del universo. Cabe indicar que la encuesta fue la misma para obreros como empleados.

b. Cuestionarios.

Un total de 134 cuestionarios fueron resueltos por estudiantes del quinto año de secundaria, hijos de trabajadores de las minas Raúl, CENTROMIN-CERRO, Huarón y Toquepala. Se escogió al azar una de las secciones del 5to. de Secundaria de los colegios del lugar, o de los más próximos a donde acudiesen. En cada una de las secciones elegidas, los estudiantes (de uno y otro sexos, salvo en Huarón donde la sección elegida la componían sólo varones) procedieron a responder las preguntas bajo supervisión nuestra.

Adicionalmente en el Colegio Nacional Industrial de Pasco, compuesto en un 50% de estudiantes hijos de mineros, 38 alumnos del último año de Secundaria completaron los cuestionarios.

c. Entrevistas.

En cada uno de los cinco campamentos mineros estudiados efectua-

mos entrevistas a: altos funcionarios, asistentes sociales, profesores, directores de centros educativos, responsables de capacitación y dirigentes sindicales. Se realizaron dos tipos de entrevistas: estructuradas y no estructuradas.

d. **Dinámica de grupo.**

En algunas ocasiones se estableció, allí donde las condiciones lo permitían, dinámica de grupo. Tal fue el caso de las reuniones sostenidas con las madres de familia de la Mina Raúl, como con los profesores de Secundaria del colegio de Huallanca.

e. **Revisión de fuentes.**

Se trata de una diversidad de fuentes, siendo las principales: archivos (por ejemplo, el archivo del sindicato de Mina Raúl); fichas de los trabajadores (organizadas, por lo general, por las oficinas del servicio social); estadísticas censales; fuentes bibliográficas; y una diversidad de materiales.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMOVICH, Jaysuño
1983 **Análisis socio-económico del trabajador minero en el Perú: un estudio de caso**, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
- ADAMS, Richard
1959 **A community in the Andes: Problems and progress in Muquiyaayo**, American Ethnological Society, Seattle.
- ALBERTI, Giorgio y Julio COTLER
1972 **Aspectos sociales de la educación rural en el Perú**, Perú Problema, IEP, Lima.
- ALLPANCHIS (revista)
1985 **Conflicto y campesinado en la minería andina** No. 26, Instituto de Pastoral Andina, Cusco (varios autores).
- ANSION, Juan
1988 **La escuela en la comunidad campesina**. Proyecto Escuela, Ecología y Comunidad Campesina, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Educación, FAO, CODESU, Lima.
- APPLE, Michael (ed.)
1982 **Cultural and economic reproduction in education**, Routledge & Kegan Paul, London.

- ARCINIEGA, ROSA
1986 **Los mineros de la Southern Peru Copper Corporation**, Ciencias Sociales, PUCP, Lima.
- ARREGUI, Alberto, Fabiola LEON VELARDE y Marcel VALCARCEL
1990 **Salud y minería. El riesgo del mal de montaña crónico entre los mineros de Cerro de Pasco**, ADEC-ATC, Lima.
- ASOCIACION LABORAL PARA EL DESARROLLO (ADEC-ATC)
1988 **Pliego Nacional Minero. Diagnóstico socio-económico laboral. Serie Realidad Minera 1**, Lima.
- s.f. **Para conocer nuestra minería**, Lima.
- ASSADOURIAN, BONILLA, MITRE y PLATT
1980 **Minería y espacio económico en los Andes, Siglo XVI-XX**, IEP, Lima.
- ASTE DAFFOS, Juan
1989 **Minería y desarrollo regional: Los casos de Junín y Huancavelica, 1970-86**. Debate Diagnóstico No. 40, Fundación Friedrich Ebert, Lima.
- BAUCH, Elisabeth
1985 "Comunidad, conflicto y cambio social», **Allpanchis**, No. 26, Instituto de Pastoral Andina, Cusco.
- 1988 "Aportes etnográficos al estudio de la problemática laboral nacional: el caso de la Southern Peru Copper Corporation», en **Apuntes**, Revista de Ciencias Sociales del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, No. 22, Lima, primer semestre.
- BECKER, Gary
1964 **Human capital: a theoretical and empirical approach**, Columbia University Press.

- BIONDI, Juan y Eduardo ZAPATA
1989 **El discurso de Sendero Luminoso: Contratexto educativo**, CONCYTEC, Lima.
- BONILLA, Heraclio
1974 **El minero de los andes**, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.
- BONILLA, Heraclio y Carmen SALAZAR
1983 **La formación del mercado laboral para el sector minero (La experiencia de Huancavelica, Perú, 1950-1978)**. CISEPA, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- BOURDIEU, Pierre
1979 **La distinction. Critique social du jugement**, Ed. de Minuit, Paris.
- BROOKOVER, Wilbur
1970 «La educación como proceso de control social: función conservadora y función innovadora», en Pereira y Foracchi, 1970.
- BUSTAMANTE PAULINO, Nicéforo
1987 **Movimiento Universitario Peruano UNDAC-PASCO**, Facultad de Educación y Ciencias Humanas, UNDAC, Cerro de Pasco.
- CARRION (Revista)
1986 No. 2 (dedicado a la minería de Cerro de Pasco), Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Noviembre.
- CASTRO DE LEON, Mercedes
1985 "La modalidad del enganche y su relación con la explotación de la mano de obra andina migrante en Madre de Dios», en **Allpanchis** No. 26, Instituto de Pastoral Andina, Cusco.

- CAVANAG, Jonathán y Michael GLOVER
 1991 **Las minas del Perú, The Peru Report's Guide, Lima.**
- CISNEROS ORNA, Manuel
 1986 **Minería: riqueza y pobreza del Perú, Instituto Cultural José María Arguedas, Lima.**
- COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA (CEPAL) Y UNESCO
 1992 **Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad, Santiago de Chile.**
- CONTRERAS, Carlos
 1988 **Mineros y campesinos en los andes. Mercado laboral y economía campesina en la sierra central. Siglo XIX. Instituto de Estudios Peruanos.**
- CUEVA, Augusto Mateu
 1941 **Lampadas del minero (cuentos), Edición en homenaje a la memoria de Gamaniel Blanco, Lima.**
- CHUQUIMANTARI, Carlos
 1986 **Modo de vida de la familia metalúrgica, El caso de la Oroya, Magister en Sociología, PUCP, Lima.**
- 1992 **Yauli - La Oroya. Minería y Ciudades Empresas, ADEC - ATC, La Palabra Escrita en Sangre, La Oroya.**
- DAMMERT, Alfredo
 1981 **Economía minera, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Lima.**
- DE LA MATA, Miguel
 1965 **En la noche infinita (novela). Imprenta E.E.V., Lima.**
- DEWIND, Adrian
 1977 **Peasants became miners. The evolution of industrial mining system in Peru, Columbia University, New York.**

- 1985 "De campesinos a mineros: El trasfondo de las huelgas en las minas del Perú», Revista **Alpanchis**, Instituto de Pastoral Andina, Cusco.
- DIAZ PALACIOS, Julio
1983 **Ilo la ciudad que quiero ser**. CIED, Lima, julio de 1983.
- DI TELLA, Torcuato y otros
1966 **Huachipato y Lota**, CNRS, Paris. Traducción: **Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana**. Ed. del Instituto, Buenos Aires, 1967.
- DOLLFUS, Olivier
1981 **El reto del espacio andino**, OEP, Lima.
- DURKHEIM, Emile
1922 **Education et sociologie**, Felix Alcan, Paris.
- ECO (Grupo de Investigaciones Económicas)
1980 **Crisis minera y sobre explotación de la fuerza de trabajo**, Avance de Investigación No. 11, Lima.
- ESCOBAR, Alberto, José MATOS Mar y Giorgio ALBERTI
1975 **Perú ¿País bilingüe?**, IEP, Lima.
- FAINHOLC, Beatriz
1986 **Introducción a la sociología de la educación**, Ed. Humanitas, Buenos Aires.
- FAURE, Edgar, y otros
1974 **Aprender a ser**, UNESCO/Alianza Editorial, Madrid, 1974.
- FIGUEROA, Adolfo
1981 **La economía campesina de la Sierra del Perú**, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima.

- FITZGERALD, E.V.K.
1981 **La Economía Política del Perú 1956 - 1978.** IEP, Lima.
- FLORES GALINDO, Alberto
1974 **Los mineros de la Cerro de Pasco: 1900-1930 (un intento de caracterización social y política),** Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima (2da. edición: 1983).
1988 "La utopía andina", en: **Tiempo de plagas,** El Caballo Rojo Ediciones, Lima.
- FRANCO, Carlos
1991 "Exploraciones en 'otra modernidad': de la migración a la plebe urbana", en: Henrique Urbano (compilador), **Modernidad en los Andes,** Centro de Estudios regionales andinos Bartolomé de Las Casas, Cusco.
- FREIRE, Pablo
1969 **La educación como práctica de la libertad,** ICIRA, Santiago de Chile.
- FRIED, Jacob
1961 "Mestizaje in Peru", en: **Human Organization,** Vol. 20, No. 21.
- FUENZALIDA, Fernando
1991 **La cuestión del mestizaje cultural en el Perú en nuestros días,** PUCP, Lima, agosto.
- GAMARRA ROGEL, Luis Alberto
1986 "La negociación colectiva y los costos de mano de obra en la minería", **Revista Análisis Laboral,** No. 104, Lima, febrero.
- GARCIA CANGLINI, Néstor
1982 **Las culturas populares en el capitalismo,** Nueva imagen, México.

- GARCIA CANGLINI, Néstor (editor)
1987 **Políticas culturales en América Latina.** Colección Enlace, Ed. Grijalbo, México, Barcelona, Buenos Aires.
- GARCIA-GUADILLA, Carmen
1986 **Producción y transferencia de paradigmas socio-educativos,** Ed. Kapelusz, Argentina.
- GIROUX, Henry
1983 **Theory & resistance in educación,** Bergin & Garvey Publishers.
- GUILLEN, Rosa
1987 **Mujer minera: su participación en el movimiento social.** Centro Flora Tristán, Arequipa.
- GODOY, Ricardo
1985 "Empresarios, minas y campesinos", Revista **Allpanchis** No. 26, Instituto de Pastoral Andina, Cusco.
- HUAYNA, Gladys
1986 "La colorida fiesta de las cruces", **El Mensajero de Toquepala,** No. 394, SPCC, abril-junio.
- HELLER, Agnes
1977 **Sociología de la vida cotidiana,** Ed. Península, Barcelona.
- HERNANDEZ, Zoila
1986 **El coraje de las mineras. Marginalidad andino-minera en Canaria.** Asociación Aurora Vivar, Lima.
- HOGGART, Richard
1957 **The use of literacy,** Chatto and Windus, London.
- ILLICH, Iván
1970 **La sociedad desescolarizada,** CIDOC, Cuernavaca, México.

- INSTITUTO NACIONAL DE PLANIFICACION
 1975 **La actividad minera en la Sierra central del Perú. Análisis regional**, Area de Planificación Regional de Huancayo.
- INSTITUTO PERUANO DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
 1986 **Hacia una educación integral para el desarrollo del Perú**, Lima.
- KERR, C. and A. SIEGEL
 1954 "The interindustry propensity to strike", en: Kornhauser Ed., **Industrial Conflict**, Mc. Grow Hill, New York.
- KRUIJT, Dirk y Menno VELLINGA
 1981 **Estado, clase obrera y empresa transnacional. El caso de la minería peruana, 1900-1980**, Siglo XXI Ed., México.
- LA HOZ, Alberto Felipe
 1979 "Los beneficios complementarios en la minería», **Revista Análisis Laboral**, Lima, mayo.
- LAITE, Julián
 1981 **Industrial development and migrant labour**, Manchester University Press.
- MANGIN, William
 1964 "Estratificación en el Callejón de Huaylas", en: **Estudios sobre la cultura actual del Perú**, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- MAYER, Enrique
 1979 "Consideraciones sobre lo indígena", en: **Perú: Identidad nacional**, Ed. CEDEP, Lima.
- MONTOYA, Rodrigo
 1987 "La Cultura Quechua Hoy", **Revista Hueso Húmero**, Lima.

- NASH, June
1979 **We eat the mines and the mine eats us**, Columbia University Press, New York.
- OSSIO, Juan
1190 "La misión Israelita del Nuevo Pacto Universal y su composición social", en **Pobreza Urbana. Relaciones Económicas y Marginalidad Religiosa**, Marcel Valcárcel Ed., Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- PEREIRA, Luis, Y Marialice M. FORACCHI
1970 **Educación y sociedad. Ensayos sobre sociología de la educación**, Librería El Ateneo, Buenos Aires.
- POMA CRISTOBAL, Albino
1986 "El wayno cerreño: aproximación", en Revista **Carrión** No. 2, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Noviembre.
- PORTOCARRERO, Gonzalo y Patricia OLIART
1989 **El Perú desde la Escuela**. Instituto de Apoyo Agrario, Lima.
- QUERINO RIBERO, José
1970 "Formas del proceso educativo", en Peirera y Foracchi, 1970.
- QUIJANO, Aníbal
1980 **Dominación y Cultura. Lo cholo y el conflicto cultural en el Perú**, Mosca Azul Editores, Lima.
- RUIZ Y RUIZ, Hedilberto
1984 **Condiciones y medio ambiente de trabajo en la minería**, Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (Paracas, 25-25 de abril de 1984), OIT y Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima.

SALAZAR CASTRO, Carmen

- 1982 **De campesinos a mineros**, Memoria de Bachiller en Ciencias Sociales, Antropología, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

SERRANO ESPINOZA, Julián

- 1982 **Mineros, vida y trabajo. Breve análisis del capítulo XVII del D.S. 025-82-EM/VM**, Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú, Lima.

SAMAME BOGGIO, Mario

- 1979 **El Perú minero**, Publicado bajo los auspicios del Instituto Científico y Tecnológico Minero y la colaboración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Lima (XIV tomos).

- 1986 **La Minería**, vol VII de **Gran Geografía del Perú, Naturaleza y Hombre**, Ed. Monfer - Juan Mejía Baca, España.

- 1989 **La revolución por la educación**, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Lima.

SCHULTZ, Theodore

- 1964 **Transforming traditional agriculture**, Yale University Press, New Haven.

SILVA, Alfredo

- 1982 **Empresas y sindicatos en la minería peruana**, ATC-TAREA, Lima.

- 1986-7 **Cuadros de Beneficios obtenidos por Negociación Colectiva en la minería**, ADEC - ATC, Lima.

- 1987 **Mapa Minero-Metalúrgico del Perú**, ADEC-ATC, Lima, Marzo.

SNYDERS, Georges

- 1982 **Ecole, Classe et lutte des classes. Une relecture critique de Baudelot, Establet, Bourdieu, Passeron et Illich**, Ed. Presses Universitaires de France, Paris.

SOCIEDAD NACIONAL DE MINERIA Y PETROLEO

- 1975 **Estudio integral de actitudes y necesidades de capacitación de los recursos humanos en la minería peruana**, Lima.

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION

- 1986 **Sueldos, salarios y condiciones de trabajo. Toquepala-Cuajone-Ilo**, Lima, Julio.

SULMONT, Denis

- 1979 **Historia del movimiento obrero minero metalúrgico**, Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú, Asociación Trabajo y Cultura, Lima, setiembre.

SULMONT, Denis

- 1981 «La auto-educación obrera» en Revista **Auto-Educación**, No. 1. Lima, Julio-Setiembre.

SULMONT, Denis, Marcel VALCARCEL y Walter TWANAMA

- 1991 **Los otros profesionales. El camino de la educación técnica**, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima.

TAPIA, Rafael

- 1991 "Andinos, criollos y mestizos en la formación de la cultura del trabajo", en **Socialismo y Participación** No. 55, CEDEP, Lima, setiembre.

TALLER DE ECONOMIA (TECO)

- 1985 **Estructura del ingreso familiar del trabajador minero**, Serie Proyección Social, Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

- TARRILLO, Elmer
1990 **El costo de ser Obrero, La Oroya** (historia de vida); por publicar por el Dpto. de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- THEDE, Nancy
1975 **Informe preliminar sobre las bases mineras de Milpo, Atacocha, Machcan, San Expedito y Cobriza, Cusco.**
- THORP, Rosemary y Geoffrey BERTRAM
1985 **Perú: 1890 - 1977. Crecimiento y Políticas en una economía abierta.** Mosca Azul Ed., Fundación Fr. Ebert, Universidad del Pacífico, Lima.
- VALDIVIA LOPEZ, Betsey
1987 "Los comités de amas de casa: cuando las mineras se organizan", en Alicia GRANDON y otros, **Crisis y organizaciones populares de mujeres.** Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales, Lima.
- VARIOS
1979 **Perú: Identidad nacional,** Ed. CEPES, Lima.
- 1980 "Trabajadores mineros", **Revista Mexicana de Sociología** No. 11, año XLII, vol. XLII, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- VALLET, Robert
1976 "Modalidades y métodos de la formación profesional" en: Confederación de Trabajadores de México, **Manual de Capacitación Sindical sobre formación profesional,** INET, México.

VASCONES, Jorge

1976

Estudio socio-económico y de valores culturales (Obreros y empleados), Departamento de Relaciones Industriales, CENTROMINPERU, La Oroya.

VARGAS VEGA, Raúl

1979

"Educación e identidad nacional", en: Varios, **Perú: Identidad nacional**, Ed. CEDEP, Lima.

VEGA-CENTENO, Imelda

1988

"Ser joven y mestizo. Crisis social y crisis cultural en el Perú de hoy", **Márgenes, Encuentro y Debate**, Casa de Estudios del Socialismo SUR, Año II, No. 3, Lima, junio.

WOLF, Erick.

1966

Peasants. Marshall D. Sahlins, Editor. New Jersey.

VETAS DE FUTURO
se terminó de imprimir el mes
de marzo de 1993, en los talleres de
Editorial e Imprenta DESA S.A.
(Reg. Ind. 16521), General Varela 1577,
Lima 5, Perú.

PUBLICACIONES RECIENTES

MARIO CASTILLO

El Bien Materia del Contrato de Compraventa – Biblioteca Para leer el Código Civil Vol. XIII. 1992. 489 págs.

EDUARDO CHIRINOS (Compilador)

Infame Turba. Poesía en la Universidad Católica 1917 – 1992. 382 págs.

ARMANDO NIETO VELEZ

Francisco del Castillo. El Apóstol de Lima. 1992. 338 págs.

JUAN OSSIO

Parentesco, Reciprocidad y Jerarquía en los Andes. 1992. 406 págs.

FRANKLIN PEASE G. Y.

Curacas, Reciprocidad y Riqueza. 1992. 212 págs.

CARLOS RAMOS NUÑEZ

Toribio Pacheco. Jurista peruano del Siglo XIX. 1993. 312 págs.

GUILLERMO ROCHABRUN

Socialidad e Individualidad. Materiales para una Sociología. 1993. 191 págs.

MARCIAL RUBIO CORREA

El Ser Humano como Persona natural. Biblioteca Para leer el Código Civil XII. 1992. 222 págs.

ALBERTO VARILLAS MONTENEGRO

La Literatura Peruana del Siglo XIX. 1992. 350 págs.

MAXIMO VEGA-CENTENO

Desarrollo Económico y Desarrollo Tecnológico. 1993. 232 págs.

DE PROXIMA APARICION

PEDRO DE CIEZA DE LEON

Crónica del Perú. Cuarta Parte.

Las Guerras Civiles:

Vol. II. Guerra de Chupas

Vol. III. Guerra de Quito

NORMA FULLER

Dilemas de la Femeinidad

JORGE ARMANDO GUEVARA GIL

Propiedad Agraria y Derecho Colonial

GUILLERMO LOHMANN VILLENA

Amarilis Indiana

ALEJANDRO ORTIZ R.

La Pareja y el Mito en los Andes

JAVIER SOLOGUREN

El Rumor del Origen

ANIBAL SIERRALTA RIOS

Aspectos Jurídicos del Comercio Internacional

CELIA WU BRADING

Generales y Diplomáticos

FONDO EDITORIAL

Av. Universitaria cuadra 18, San Miguel.

Apartado 1761. Lima-Perú

Tlfs: 622540, anexo 220 y 626390

A lo largo de los Andes la presencia de la minería acelera la transformación socio-cultural del Perú. Las poblaciones que viven en los centros mineros se abren a la modernidad, persiguiendo nuevas posibilidades de progreso. Uno de los medios claves para alcanzar sus aspiraciones, lo constituye el acceso a la educación. La demanda educativa deviene en una referencia colectiva, un eje cohesionador en torno al cual estas poblaciones se solidarizan y movilizan en medio de la crisis.

Partiendo de esta constatación, los autores de *Vetas de Futuro* nos presentan el resultado de una amplia investigación llevada a cabo en distintos asentamientos mineros sobre la manera cómo los actores sociales involucrados en la actividad minera —empresas, trabajadores con sus familias y sindicatos— y los integrantes del sistema escolar, intervienen en el desarrollo de oportunidades educativas.

Enfocando el proceso educativo en forma integral, el estudio abarca la formación laboral proporcionada por las empresas, las escuelas y colegios fiscalizados, la educación de adultos y la capacitación sindical; toma en cuenta el origen social de las poblaciones mineras, sus condiciones de trabajo y vida, sus anhelos, iniciativas y luchas; aborda el rol de los medios de comunicación, especialmente la televisión, y las diferentes manifestaciones culturales de la vida en campamentos y ciudades minero-metalúrgicas.

Hoy en día, cuando las políticas gubernamentales apuntan a redefinir las responsabilidades educativas entre la sociedad y el Estado, la lectura de *Vetas de Futuro* contribuye a entender la dinámica educativa de una parte del Perú profundo.