



# EL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO Y LA CAPACITACION A ORGANIZACIONES POPULARES

IESTRA



## 1. ELEMENTOS CENTRALES QUE CARACTERIZAN NUESTRO TRABAJO EN FORMACION

**E**n el IESTRA, y refiriéndonos concretamente a su Unidad de Extensión, el énfasis de la capacitación a Organizaciones Populares (Sindicales y Cooperativos) se ha dirigido al desarrollo de la educación orientada a la *organización*.

Entendemos la educación como un proceso de reflexión conjunta, participantes e instructores a partir de los problemas, reivindicaciones u otras tareas relevantes para las Organizaciones, definir líneas de acción.

Esta manera de entender la capacitación, define una serie de características al proyecto en relación con:

- Forma de relacionarse el IESTRA con las Organizaciones Sociales.
- Forma de participar la Organiza-

ción en la preparación, ejecución y seguimiento del proyecto educativo.

- Seguimiento y modificación en la concepción de lo que es un dirigente.

La relación que se establece con las Organizaciones es de carácter horizontal. Esto en el sentido que son las Organizaciones, quienes definen a partir de sus problemas o intereses particulares, los temas de capacitación. Conjuntamente discutimos la dinámica que debe llevar la actividad, el proceso de preparación, el abordaje a los temas, las tareas que se desprenden de la reflexión colectiva.

Nos interesa subrayar que lo antes expuesto es la premisa básica del proyecto de capacitación. Sin su cumplimiento no sería posible el logro de los otros elementos que caracterizan el trabajo en formación.

En este proceso antes descrito,

el SEGUIMIENTO (plan de acción) es el elemento clave. A través de la reflexión, que amplía el conocimiento y desarrolla habilidades los participantes, se orienta a una acción, que con autonomía significativa con respecto de los capacitadores externos, va más allá del proyecto educativo.

Es en esta acción que se desprende de los momentos de reflexión, donde se desarrollan los dirigentes como facilitadores (superiores e intermedios), a través del impulso de los procesos organizativos con apoyo de la capacitación, resolviendo los problemas y entrando a la conceptualización de los mismos.

La experiencia hecha nos muestra que contribuir a la formación de facilitadores significa brindarles y elaborar con ellos, instrumentos para el análisis de la realidad, que les permita interpretarla y actuar sobre ella. Esta concepción va más allá, de la visión de facilitador como repetidor de contenidos.

## **2. PREMISAS METODOLOGICAS**

**L**os elementos en formación sindical que brevemente hemos sintetizado se sustentan en las siguientes premisas metodológicas:

### **A. *AUTOGESTION EDUCATIVA DE LAS ORGANIZACIONES***

Es un proceso educativo que se orienta a definir líneas de acción a partir de los problemas relevados por las propias Organizaciones.

Las Organizaciones construyen la dinámica a seguir en sus rasgos principales, haciendo de aquellos problemas el eje que integra la reflexión y la acción. Es aquí donde los trabajadores son gestores de sus propios procesos educativos.

### **B. *DEMOCRATIZACION DE LAS ORGANIZACIONES A TRAVES DE LA PARTICIPACION***

En este contexto, esta premisa la entendemos como la participación de la mayor cantidad de trabajadores, en la preparación y ejecución de los planes de acción.

Para el desarrollo de esta perspectiva, siempre debe partirse de las condiciones existentes: estructuras, formas de dirección, desarrollo organizativo y conocimiento de las bases.

A partir de ahí, las organizaciones y sus direcciones, deben visualizar los canales y formas de participación.

## **C. REFLEXION SOBRE SUS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO**

La capacitación se ha enriquecido, promoviendo en las Organizaciones la investigación de su realidad, en aquellos aspectos que por su importancia son tema de la educación.

### **3. EVALUACION DE LA PRACTICA**

#### **3.1 Con Organizaciones Sindicales**

**L**a autogestión educativa ha sido un proceso desigual en las distintas Organizaciones destinatarias del proyecto de capacitación. Esto como resultado de diferencias en cuanto a desarrollo organizativo, perspectivas ideológicas, visualización de su proyecto sindical o mediano plazo.

Las dificultades para impulsar el seguimiento desde la perspectiva señalada al inicio de este documento, ha sido uno de los principales obstáculos que hemos enfrentado. El ir identificando la especificidad de estos obstáculos nos ha permitido materializar la mayoría de los conceptos metodológicos que sustentan el trabajo de capacitación.

Desde los inicios del proyecto,

había claridad en la necesidad de involucrar la Organización a la reflexión de los trabajadores sobre su medio sociolaboral e integrar la educación a la Organización. Abordábamos la capacitación a partir del trabajo con mandos intermedios, analizando las funciones que éstos deberían cumplir. (Desde nuestra perspectiva de sindicato como organizador y educador de los trabajadores).

Otro tema priorizado fue el de la salud, por considerarlo un núcleo integrador de la discusión sobre las condiciones de vida y trabajo.

Para el desarrollo de estas temáticas, tratábamos de coordinar la relación con la Dirección, pero ésta nos canalizaba hacia la secretaría de educación. En dicha actitud creemos que influía una concepción muy tradicional de educación.

En este primer momento de nuestro trabajo, al no encontrar respuesta en la Organización, los temas, así como todo el proceso de planificación de las actividades era definido por nosotros los capacitadores externos.

Tanto en el trabajo con mandos intermedios, como en el tratamiento del tema de la salud, se recuperaba y analizaba la experiencia colectiva, desprendiéndose de ello las tareas a desarrollar por los participantes.

Por ejemplo, del trabajo con delegados se desprendían un conjunto de tareas a cumplir por éstos en relación con los afiliados de base. No obstante, esto entraba en contradicción con la práctica de los sindicatos, cuyos canales de participación resultan en muchos casos muy restringidos. En las Organizaciones que encontramos mayor apertura, el trabajo se facilitó considerablemente.

Al evaluar, al interior del proyecto, que el seguimiento no se materializaba se piensa en tender un puente entre los talleres y la práctica. La respuesta que en este momento se encuentra es formar un equipo de facilitadores que garantizarán la ejecución y evaluación de los planes de seguimiento. El criterio de selección de los mismos fue que tuviesen habilidades didácticas y capacidad de liderazgo. No obstante, al no ser personas vinculadas a instancias de decisión de su Organización, sus posibilidades de desarrollo eran reducidas, no lográndose darle continuidad a la formación. Es en este momento que se insiste en una relación más orgánica con las Direcciones y se modifica la concepción de facilitadores. Estos se van a seleccionar en forma natural según la estructura del sindicato y en base a procesos impulsados y controlados por las Direcciones. Es en ese momento que se logra vincular más

naturalmente la capacitación a la acción de los sindicatos.

En el trabajo con las Direcciones, las necesidades de capacitación que más frecuentemente surgen, y alrededor de las cuales se nos ha facilitado el desarrollo del proyecto, obedecen a aspectos de formación técnica, en cuya discusión se involucra a la Dirección y algunos cuadros destacados. De acuerdo con nuestra experiencia, en la medida que la capacitación se ha acercado a satisfacer necesidades político sindical\*, hemos encontrado mayores dificultades de concreción.

Esta situación la podemos generalizar tanto al interior de una sola organización, como en el trabajo intersindical donde hemos apoyado proyectos unitarios.

La evaluación de nuestra experiencia y de las demandas de las Organizaciones en cuanto a su priorización

---

\* Por necesidades político sindical entendemos aquellas que responden a la necesidad de mejorar los canales de comunicación entre las distintas instancias que componen la estructura del Sindicato (dirección, mandos intermedios, bases). A lograr involucrar una mayor cantidad de trabajadores en la discusión y definición de las acciones del Sindicato. A lograr formas unitarias de trabajo con otras organizaciones. En resumen a satisfacer una definición de sindicato como educador y organizador de la clase trabajadora. No involucra esta definición necesidades político-partidarias.

de necesidades de capacitación nos han llevado a un cambio de énfasis en la capacitación, orientándose la educación al análisis de las condiciones regionales y/o nacionales dentro de las cuales la actividad sindical se desarrolla.

Este cambio de énfasis en la capacitación coincide con una vinculación de los proyectos de Extensión Universitaria en el campo sindical, entre el IESTRA y la Escuela de Economía.

Es importante señalar que el proyecto de formación de la Escuela de Economía se ha orientado con mayor énfasis a atender necesidades técnicas en los campos de la economía y análisis de coyuntura. El complemento de ambas experiencias nos ha permitido vincular con resultados positivos, elementos de formación técnica con las necesidades más cotidianas de las organizaciones.

Ambas escuelas trabajamos conjuntamente un taller sobre indicadores económicos para una negociación salarial, orientado a dirigentes del CPT. Recientemente brindamos una asesoría a la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular, en un Seminario sobre políticas de privatización en el sector público. Nuestro trabajo se orientó a asesorar a las organizaciones involucradas en el proceso de privati-

zación para que logran sistematizar los elementos fundamentales en el campo organizativo, de política de alianzas con otros sectores de trabajadores afectados sobre las estrategias seguidas por las Instituciones y el Gobierno en relación con la privatización. Este trabajo ayudó a las Organizaciones a clarificarse y tomar posición en relación con el problema en cuestión.

A manera de conclusión, ubicándonos en el trabajo con Organizaciones Sindicales, consideramos que la Escuela de Economía y el IESTRA, poseen una experiencia positiva de trabajo conjunto, que debería apoyarse y profundizarse.

### **3.2 Trabajo con organizaciones cooperativas**

Nuestra Unidad de Extensión, ha venido entendiendo prioritariamente cooperativas de ahorro y crédito, de suministros y de comercialización.

Para efectos de este trabajo, es importante señalar que en el trabajo con Organizaciones Cooperativas, la aplicación de una metodología participativa enfrenta posibilidades y dificultades similares a las existentes en las Organizaciones Sindicales, con algunas diferencias de énfasis.

A manera de ejemplo nos encontramos con que:

- En las cooperativas, el mayor énfasis en la capacitación se orienta a atender necesidades técnicas en el campo económico-administrativo.
- El trabajo de capacitación debe coordinarse fundamentalmente con el gerente.
- El Comité de Educación atiende necesidades marginales de capacitación.
- Los canales de participación y comunicación son muy restringidos.

Fundamentalmente nos interesa subrayar, para la discusión, cómo las experiencias de trabajo con distinto tipo de Organizaciones, permiten una serie de generalizaciones importantes de confrontar con otras experiencias realizadas por otros proyectos de Extensión.

#### 4. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES PARA EL METODO PARTICIPATIVO

**E**n la mayoría de los Proyectos de Extensión de la Facultad de Ciencias Sociales, se ha generalizado la utilización del método participativo en el trabajo con Organizaciones Populares. Dicho método tiende a crear

una forma de poder especial: **democrático, participativo, autogestionario.**

El tener clara esta característica es muy importante ya que al entrar la UNA en relación con las Organizaciones se da un enfrentamiento entre dos formas de poder contradictorio: un poder político-organizacional y un poder político-académico.

Las posibilidades de que los extensionistas contemos con un espacio de trabajo en organizaciones populares depende del tipo de alianzas que se logren establecer con éstas. En este sentido nos enfrentamos a varias opciones:

- a) establecer alianzas con las direcciones,
- b) con mandos intermedios,
- c) o con las bases.

Cada una de estas opciones implica posibilidades y riesgos distintos para la aplicación de una metodología participativa.

La alianza con las direcciones facilita el trabajo en la medida que permite generar procesos más controlables y menos conflictivos.

En el otro extremo, la alianza con

las bases ofrece posibilidades más ricas para generar procesos democráticos y participativos, pero implica a la vez mayores obstáculos y posibilidades de generar procesos de mayor conflictividad. En este último caso, el riesgo para el extensionista es el confundir su rol y volverse dirigente.

Otra opción que la Universidad puede plantearse y discutir es la de trabajar con sectores populares no organizados.

Esta segunda opción brinda posibilidades más ricas para la aplicación del método. Pero tal y como lo señalá- bamos, se corre el riesgo que el extensionista se vuelva dirigente, para lo cual debería partirse de una definición muy clara de los sujetos partici- pantes, para no confundir nuestra fun- ción académica con nuestro rol político en la sociedad.

Para concluir, consideremos que nuestra discusión al interior de la Uni- dad Coordinadora de Extensión sobre una posible integración de Proyectos,

es de vital importancia. Especialmen- te en las circunstancias actuales por las que atraviesa nuestra Institución.

Dentro de la Universidad Nacio- nal, nos encontramos con una situa- ción que para efectos de análisis bien puede compararse con la época feu- dal, donde cada señor ejercía su poder absoluto dentro de su pequeño feudo. Algo similar se da en las distintas Es- cuelas. Cada una de ellas se proyecta a la sociedad con su propia banderita, diciendo que es la bandera de la Uni- versidad.

No obstante, al interior de la misma, cada escuela defiende sus in- tereses particulares. Esto se da con mayor énfasis de la aguda crisis por la que atravesamos.

Creemos que es necesario ha- cer un gran esfuerzo para integrar las distintas acciones que nos permitan dar una respuesta coherente y homo- génea a la sociedad al interior de la misma Universidad.