

# LA FORMACIÓN

## ES UN QUEHACER CULTURAL DE LA CLASE TRABAJADORA

Efrén Delgado Vargas

---

### LA FORMACIÓN ES UN QUEHACER CULTURAL DE LA CLASE TRABAJADORA.

#### Resumen

**E**n sus antecedentes, creación, evolución y desarrollo, la Universidad de los Trabajadores de América Latina "Emilio Máspero" tiene como uno de sus cometidos fundamentales, la tarea de la formación en el Movimiento de los Trabajadores.

La formación como proceso y quehacer, se origina y desarrolla (semilla, cultivo, frutos) en la dinámica de organización-acción de la clase trabajadora.

La UTAL es depositaria y difusora de un sistema de formación propio, elaborado y aplicado a lo largo de cinco décadas de acción formativa.

**Palabras clave:** organización-acción; sistema de formación; y sus componentes.

#### Resumo

**E**m seus antecedentes, criação, evolução e desenvolvimento, a Universidade dos Trabalhadores da América Latina "Emilio Máspero", tem como uma das suas atribuições fundamentais a tarefa da formação no Movimento dos Trabalhadores.

A formação como processo e tarefa, tem sua origem e desenvolvimento (semente, cultivo, frutos) na dinâmica de organização-ação da classe trabalhadora.

A UTAL é depositária e difusora de um sistema de formação próprio, elaborado e aplicado durante cinco décadas de ação formativa.

**Palavras chave:** organização-ação, sistema de formação e seus componentes.

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

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

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

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

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

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

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

## Tarea permanente de respuesta y propuesta

La Central Latinoamericana de Trabajadores –CLAT– como una expresión orgánica asume, desde sus orígenes, en su evolución y desarrollo, el reto de la formación, afrontando el desafío de elaborar y aplicar una propuesta formativa desde la perspectiva de la clase trabajadora.

A partir de 1954 hasta hoy, el trabajo formativo ha sido una de las prioridades políticas y estratégicas del accionar de la CLAT. Este es por cierto, uno de los tantos testimonios de presencia y acción de la CLAT durante más de cinco décadas, en América Latina y El Caribe.

Experiencias como los institutos internacionales del Caribe y del Sur, y los institutos nacionales, constituyen esfuerzos, iniciativas y resultados que le dan forma, en 1967, al Instituto Latinoamericano de Estudios Sociales "Humberto Valdez", ILATES.

Dicho instituto será la base para lanzar la Universidad de los Trabajadores de América Latina –UTAL como institución de formación superior e investigación científica del Movimiento de los Trabajadores de América Latina y El Caribe.

Prácticas, reflexiones y elaboraciones, van forjando la identidad y construyendo la entidad que perfila un sistema de formación.

Como resultado del proceso de pensar y hacer, se configura un cuerpo teórico, técnico y práctico de la formación.

Una semilla que germina y se cultiva; que se siembra y se cosecha; que fructifica, para reproducirse mediante el impulso vital de la organización-acción como dinámica del Movimiento de los Trabajadores.

## Salto en calidad y desafío colectivo

Definida su creación (VI Congreso CLAT. 1971), la UTAL se funda en 1974 como síntesis superadora de la experiencia y resultados del accionar formativo durante dos décadas (1954-1974).

Concebida, diseñada, decidida y puesta en marcha, precisamente por un equipo de trabajadores, forjados y formados en el proceso de organización-acción-formación, la UTAL asume desde entonces la dimensión de ser "un salto en calidad y en cantidad" y "un desafío colectivo y solidario... que nunca le debe dar la espalda al Movimiento de los Trabajadores".

Cuando ya se cosechan los primeros frutos cultivados por la UTAL: los programas de formación superior de cuadros (conducción global y especializados. 1975 y 1977), el VII Congreso CLAT (1977) concluye:

*"La formación superior y las tareas de los estudios e investigaciones apoyados por un proceso bien organizado de documentación e información, son necesidades para profundizar todo el proceso de formación de los trabajadores".*

Ya en sus orígenes, hace treinta y tres años, la UTAL no parte de cero; entonces y en la actualidad, es continuadora de una experiencia acumulada.

Hoy como ayer, la UTAL es depositaria de un patrimonio cultural, enriquecido, permanentemente, en la búsqueda de una concepción y fundamentación teórica, producto de la reflexión y la elaboración sobre el quehacer práctico de la formación.

### **Sistema de formación, resultado del diálogo pensar - hacer**

La cultura es creación humana a través del trabajo. La labor formativa, tiene como efecto el cultivo del saber conocer, del saber hacer y del saber ser, mediante el trabajo de aprender.

La UTAL es expresión y síntesis de una visión y acción sistémica de la formación, elaborada y probada en el transcurrir del proceso de aprendizaje creativo que caracteriza la continuidad de la tarea formativa.

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

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

Un sistema configurado como marco filosófico-doctrinario, teórico-metodológico y técnico-instrumental, que orienta la acción formativa.

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

### **Componentes del sistema formativo**

Integrado por los siguientes componentes descritos en su concepto con indicación de los caracteres más significativos de cada uno: (esquemáticos en el diagrama N° 1)

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

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

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

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

El trabajador es sujeto, actor y agente del proceso, en un papel activo. No es objeto, espectador y paciente, en un rol pasivo (ver concepción de la metodología).

El cometido fundamental de la UTAL se centra en la formación superior de cuadros estratégicos, sean de conducción global o especializados en funciones específicas de apoyo para la acción.

*Los objetivos de la formación.* Son concebidos en tres dimensiones: pedagógicos y andragógicos; estratégicos; y políticos.

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

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

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

- Son de índole abstracta. La formación debe satisfacer necesidades de aprendizaje en tres áreas: el saber conocer (informaciones y conocimientos); el saber hacer (métodos y técnicas) y el saber ser (actitudes y comportamientos).

- Tienen carácter concreto: temas y problemas requeridos en la lucha diaria, en la acción organizada. Se corresponden con la realidad, los procesos de cambio y las perspectivas históricas. A su vez, son de dos clases: permanentes y circunstanciales.

Tres ejes comprenden los contenidos permanentes en el sistema: la formación ideopolítica, humana y político-estratégica.

Es obvia la interrelación entre objetivos y contenidos entre sí y de ambos con los protagonistas.

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

La UTAL acentúa su accionar en la aplicación del mecanismo de programas, en la perspectiva de recrear la operatividad de la formación integrando todas las modalidades.

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

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

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

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

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

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

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

*Recursos para la formación.* Medios de tipo técnico, financiero e infraestructural requeridos para el funcionamiento de las estructuras, la realización de las actividades, la provisión del instrumental técnico y elementos para facilitar la dedicación de los equipos humanos.

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

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

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

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

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

## **Política y planes formativos, dinamizan este sistema**

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

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

Consideramos como un aporte original al Movimiento de los Trabajadores de América Latina y El Caribe, la concepción y la aplicación de este sistema que, por lo demás, aunque inacabado y perfectible, tiene vigencia, validez y actualidad. El desafío es mejorarlo en su aplicación. Esta es la tarea en que la UTAL está comprometida para hacerla realidad.

## **Una tarea que desafía las proyecciones de la UTAL**

A tres décadas de su constitución, la UTAL afronta los desafíos que interpelan a la formación, como proceso inherente a la organización-acción de la clase trabajadora. Entre muchos, se destacan:

*Las transformaciones actuales* –de orden económico, sociopolítico y ético-cultural– que se evidencian, hoy por hoy, en el conjunto de la sociedad, demandan respuestas y propuestas a las cuales la formación debe contribuir.

Estos cambios impactan al mundo del trabajo en todas sus dimensiones; a la clase trabajadora en su calidad de vida y condiciones de trabajo; inciden en las organizaciones, condicionando su desarrollo. Entre otros, se mencionan:

Los cambios en la naturaleza del poder, signados por el avance y predominio del conocimiento.

El vacío en las ideas y la desintegración de las conductas éticas y morales.

El predominio de la ideología neoliberal, que exige ideas y propuestas alternativas a ese pensamiento único.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

También caben destacarse los cambios en el mundo del trabajo que expresan impactos profundos y radicales para los trabajadores: en su composición interna como clase (mentalidades, comportamientos, intereses, necesidades y aspiraciones); y en la crisis organizativa, (en muchos casos casi terminal).

No menos significativos son los cambios referidos al fenómeno de la globalización.

Igualmente, la reconstrucción de la democracia, la formulación de un nuevo paradigma de desarrollo y la orientación de los procesos de integración, son cambios que afrontar.

La presencia masiva de la mujer y la juventud trabajadora en América Latina y El Caribe constituyen desafíos para las organizaciones.

#### *Los desafíos de la unidad*

Las transformaciones aludidas, especialmente las que atañen al mundo del

trabajo, implican otro desafío para la organización-acción del Movimiento de los Trabajadores: la unidad orgánica, actualmente en proceso de construcción en los ámbitos mundial y de las Américas.

Ese desafío interpela igualmente, de modo imperativo y en dimensiones muy profundas, al proceso y al sistema de formación de los trabajadores.

La identidad y conciencia de clase, la autonomía y el protagonismo histórico de la clase trabajadora, demandan de la formación una tarea más exigente para responder a los cambios, a las necesidades y a las exigencias –actuales y futuras- del proceso unitario del Movimiento de los Trabajadores.

#### **Revisar y actualizar el sistema formativo**

La exigencia de afrontar nuevas dimensiones en el proceso, la política y el sistema de formación en el conjunto de las organizaciones, es un imperativo categórico para perfilar el Movimiento de los Trabajadores del siglo XXI.

Ahora, más que nunca y de cara al futuro, la UTAL tiene ciertos retos:

*Contribuir a la evaluación y elaboración de propuestas sobre la globalidad del sistema de formación.*

Se reconoce su vigencia y desempeño, pero también los síntomas de agotamiento en su aplicación práctica, con la amenaza de ser superado. Es evidente la necesidad de renovarlo, ajustarlo y perfeccionarlo.

La idea y la práctica de la autosuficiencia en materia de formación está agotada. Se requiere de apoyos y complementos de otros centros e instituciones.



Las limitaciones en materia de equipos humanos a todos los niveles, en calidad y en cantidad es crucial; demanda políticas y programas novedosos para superarla significativamente.

Ayudar a la evaluación y formulación de propuestas específicas sobre los componentes del sistema formativo

La formación como proceso esencial de todo el quehacer de la organización debe ser, seguido, evaluado y supervisado por la conducción.

Es preciso, revisar y actualizar los criterios de promoción y participación de los actores del proceso formativo.

La política de organización-acción-formación de cuadros, debe caracterizarse bien para asumirla plenamente.

Los objetivos y contenidos de la formación superior, deben revisarse y actualizarse con relación al perfil de los participantes; con respecto al alcance y la vigencia de temas y problemas que deben tratarse con referencia a la integralidad del aprendizaje en los campos del saber conocer; del saber hacer; del saber hacer hacer; y del saber ser.

Se requiere superar la práctica de seguir operando la formación casi exclusivamente con los eventos; es preciso asumir los programas, en toda su bondad y operacionalidad.

El mecanismo de la autoformación, sigue siendo el talón de Aquiles en cuanto a su diseño y aplicación sistematizada. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hacen más exigente que apliquemos este mecanismo; lo facilitan pero también lo hacen más imperativo.

Es necesario actualizar concepciones y prácticas para transformar a fondo los organismos internos e institucionales de la estructura formativa.

Otro reto inaplazable es el de asumir la aplicación de la metodología con más efectividad y con resultados multiplicadores, mediante la aplicación real del enunciado axiomático del núcleo de nuestro método activo-creativo-participativo.

La didáctica tradicional debe superarse; es mucho lo que hay que aprender y desaprender en este campo; combatir teóricamente la metodología escolarizante, exige no seguir sustentándola en la práctica.

El componente recursos del sistema formativo, requiere ser evaluado para medir bien el grado crítico que presenta: limitaciones en la provisión financiera para atender la formación; está probado que es posible obtener resultados en materia de autofinanciamiento, no obstante, persisten mentalidades que es imperativo superar.

Un reto crucial tiene que ver con el seguimiento y la evaluación, por cuanto las políticas, los planes, y los programas de seguimiento no se tienen sistematizados en su concepción y aplicación; se requiere asumirlos con voluntad política y nueva metodología.

La evaluación plantea nueva concepción, actitudes y procedimientos para dimensionarla como conducta permanente en función de su papel formativo.

### **Continuidad y proyecciones de la tarea**

Actualizar y profundizar la elaboración y aplicación del sistema de formación de los trabajadores constituye, según lo expuesto, un reto fundamental para la continuidad y proyecciones de la UTAL.

Contribuir a promover, animar, orientar y sistematizar ese proceso es precisamente la tarea de la UTAL como institución de formación e investigación en el Movimiento de los Trabajadores.

El reto de elevar el proceso formativo de las organizaciones de trabajadores a los mejores niveles de excelencia y calidad, compromete integralmente el quehacer de la UTAL.

Este compromiso exige de la UTAL una actualización sistemática de sus actividades de formación e investigación, de información y comunicación, de extensión socio-cultural y de desarrollo institucional. (Véase Diagrama N° 2)

### El futuro exige nuevas propuestas

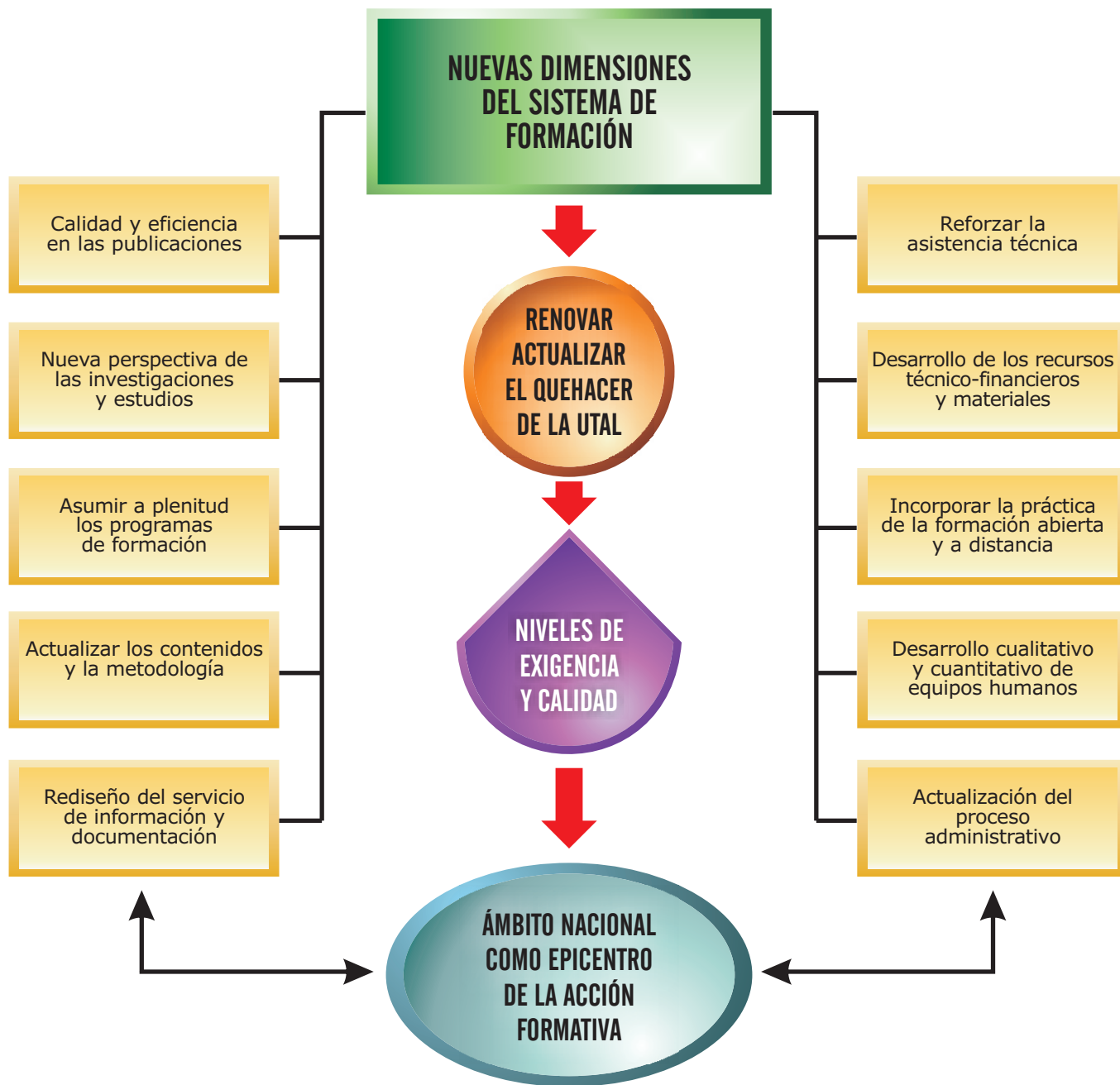


Diagrama N° 2



# Componentes del sistema de formación

