

RED DE ESCUELAS DE FORMACIÓN SINDICAL CSA – ISCOD – UGT



iSCOD

Instituto Sindical de
Cooperación al Desarrollo



CONVENIOS AECID 2008-2011

**Convenios de Cooperación
Sindical al Desarrollo**

2008 - 2011

Fortalecimiento de Entidades de
Trabajadores y Trabajadoras



San José de Costa Rica, 16 al 18 Agosto de 2010

RED DE ESCUELAS DE FORMACION SINDICAL CSA ISCOD-UGT (En Convenio con AECID 2008-2011)

I. INTRODUCCIÓN

Diferentes Resoluciones Congresuales de la ORIT (por Ej. Plataforma de las Américas) y en el Congreso de fusión con la CLAT (Panamá, Marzo de 2008), en el que surge la Confederación Sindical de las Américas (CSA), analizan el reto de las Organizaciones Sindicales en América Central y Caribe (ACC) ante un mundo cambiante, enfrentadas a un modelo económico neoliberal que busca la competitividad en la desregulación del mercado de trabajo, en costes laborales a la baja con desprecio de las Normas Internacionales de Trabajo de OIT, en la debilidad y obstrucción del papel de los Sindicatos en las sociedades democráticas (llegando, incluso, al asesinato de sindicalistas y a la eliminación de los sindicatos), así como la reducción de la Protección Social y del Estado de Bienestar.

En este marco, donde las Organizaciones Sindicales democráticas organizadas en torno a la CSA necesariamente se tienen que mover, se recoge la Estrategia o Programas de Acción Sindical que en cada ámbito organizativo debe desarrollarse durante un período de tiempo a través de propuestas y acciones de carácter laboral, económico y social, con el fin de superar situaciones de injusticia y su transformación en mayores cotas de justicia social y de igualdad.

Una CSA podrá cumplir mejor su papel, cuanto más fuerte sean sus Organizaciones Sindicales adheridas en todos sus niveles (en afiliación, en representación y negociación colectiva, protagonismo social y en el acierto y eficiencia de la Acción Sindical/Diálogo Social que desarrollen). **Un componente importante o herramienta fundamental para este fortalecimiento es, sin duda, la Formación Sindical.**

En efecto, en el citado Congreso fundador de la CSA su Programa de Acción recoge "El papel de la Formación Sindical" (puntos 29, 20 y 31) donde se establecen un conjunto de objetivos, enfoques y compromisos (p. ej. "**Formación articulada en red**" p.31.d) con una clara apuesta estratégica que sitúa **la Formación Sindical como un componente organizativo interno estable y de calidad**, en apoyo y respuesta a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo; a las transformaciones culturales y organizativas que los mismos implican y a la necesaria preservación, en el marco de tales cambios, de los principios y valores que viene defendiendo el movimiento obrero.

II. ANTECEDENTES

En este contexto, la Cooperación Sindical al Desarrollo viene dando apoyo solidario a las iniciativas que desde la CSA viene planteando. En concreto, en el caso del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Unión General de Trabajadores de España (ISCOD-UGT) en la fase de identificación y formulación de acciones conjuntas, con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), **se decidió plantear la presente iniciativa de Red de Escuelas de Formación Sindical de CSA-ISCOD-UGT** a través de diferentes trabajos que culminaron con la primera redacción del presente Documento de Trabajo en Bogotá (Colombia) el 14 de Julio de 2007.

Posteriormente, el Plan de Acción de esta RED DE ESCUELAS DE FORMACION SINDICAL, sus Indicadores y Resultados se trasladaron a la Matriz de la Línea de Intervención sobre FORMACION en el Convenio para AECID-ISCOD 2008-2011 para ALC (07-C01-58).

Durante los años 1 y 2 del citado Convenio, se han ido desarrollando otras experiencias formativas de la citada Línea de FORMACION, de ámbito Nacional y Subregional, previas y su posterior articulación.

En San José de Costa Rica, los días 28 y 29 de Octubre de 2009, se identificaron los avances en este terreno en la reunión de la Comisión de Evaluación del citado Convenio AECID y se adoptaron los compromisos de abordar el Plan de Acción de la citada RED, durante el año 2010.

Finalmente, para dar cumplimiento los objetivos y compromisos del citado Convenio AECID, del 16 al 18 de Agosto de 2010, en San José de Costa Rica, se ha realizado el Encuentro Latinoamericano de Experiencias Educativas (RED DE ESCUELAS SINDICALES) entre la CSA y otras entidades asociadas al citado Convenio AECID. Entre los objetivos del citado Encuentro de desarrollar específicamente Indicadores, Productos y Resultados de la RED, figuraba **la validación del presente Documento que servirá de referencia** para la definitiva articulación de la RED DE ESCUELAS SINDICALES Y OTRAS EXPERIENCIAS FORMATIVAS.

En conclusión, a partir de anteriores experiencias de Formación Sindical en la CSA, en muchos casos con la financiación AECID-ISCOD UGT como el Programa de Formación Semi-presencial en el Área Andina (2003-2007), retomada en el presente Convenio a través de la CCSA, así como el de otras Escuelas nacionales (Ecuador), se han cubierto etapas diferentes hasta llegar al presente objetivo de articular la RED de forma coherente y **que asegure su utilidad, eficiencia y sostenibilidad para la CSA.**

III. LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DE LA FORMACIÓN SINDICAL

Cualquier modelo o sistema formativo en el seno de las Organizaciones y, en especial en el seno del movimiento sindical, debe referirse a su dimensión estratégica. **Recuperar o afianzar esta dimensión estratégica de la Formación Sindical**, supone:

- 1. La necesidad de comprender la profundidad de los cambios** que se están produciendo en el sistema productivo, en la organización del trabajo, en la estructura de las empresas, en los mercados laborales, en los valores sociales, en el marco -cada vez más supranacional- en el que actúan las empresas..., **y de asimilar sus consecuencias para la Acción Sindical.**
- 2 La necesidad de adecuar las formas, las estrategias y las estructuras** de la Acción Sindical a tales transformaciones, para responder a un nuevo desequilibrio entre capital y trabajo que dichos cambios han provocado. La Formación Sindical tiene, por lo tanto, que ir directamente vinculada, a objetivos de fortalecimiento, cambios organizativos y de mejora en la Acción Sindical...
- 3 La necesidad de dotar al Sindicato (y a sus integrantes) de un bagaje común y homogéneo, un lenguaje propio**, una cultura diferenciada y unas señas de identidad que refuercen el sentido de pertenencia de sus miembros con la Organización.

Por eso, **la Formación Sindical no puede ser un “compartimento estanco” sino, al contrario, es indisociable de otras áreas centrales del Sindicato** como son Organización, Acción Sindical ó Igualdad, e integrada de forma transversal en las políticas sindicales orientadas hacia los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes o la economía informal.

Así, **este Documento pretende**, a partir de las “lecciones aprendidas” durante años de Cooperación Sindical en este campo de la Formación Sindical con diferentes organizaciones fraternales internacionales (en este caso con ISCOD-UGT):

a) Profundizar y mejorar las respuestas formativas a través de un modelo o sistema de Formación Sindical para CSA y sus Organizaciones adheridas (incluidas las Coordinadoras Sindicales Regionales) que permita responder de forma eficaz a las crecientes necesidades y demandas que el movimiento sindical tiene de saber, de saber hacer y de hacer saber.

b) La conveniencia de que CSA y sus afiliadas dediquen un tiempo en sus agendas a atender el papel que está cumpliendo la Formación Sindical en el marco de la Autorreforma Sindical y el que debe cumplir en el próximo futuro; el reforzamiento de los valores, de los principios, de los objetivos que le son propios como Sindicatos, es algo que se plantea como exigencia.

IV. LA ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN SINDICAL.

La Formación Sindical está lejos de un enfoque académico ya que, a través del método investigación-acción, pretende partir de la realidad para transformarla. Pero, debe responder a unas características u orientaciones:

- 1 Una Formación al servicio de objetivos, de cambios organizativos y fortalecimiento institucional de CSA y sus afiliadas,** en especial el incremento de la afiliación y el aumento de la representatividad. Ha de ser entendida como un instrumento para la adaptación a un entorno cambiante y un recurso básico de fortalecimiento organizativo.
- 2 Una Formación orientada a la acción, a la Acción Sindical,** respondiendo a la situación en la que viven los trabajadores, y para actuar en esa realidad: Ayudar a comprender la realidad en la que se desenvuelve, a analizar y evaluar dicha realidad y ayudar a responder y actuar en esa realidad (nueva organización del trabajo en las empresas, funcionamiento del mercado de trabajo, Seguridad y Protección Social, etc.)
- 3 Una Formación impregnada de contenidos en valores. CSA** defiende una serie de principios y de valores, tiene una determinada historia y orientación ideológica, una perspectiva estratégica y unos objetivos a corto y a largo plazo, entendiendo que sus afiliadas y los afiliados tienen derechos pero también deberes. En este sentido la Formación Sindical ha de reafirmar principios, valores y contenidos estratégicos entre todos los afiliados y entre todas las Organizaciones adheridas a la CSA.
- 4 Una Formación que pretenda llegar a todos, que responda a distintos colectivos de las Organizaciones:** afiliados, dirigentes de empresa, sectores o nacionales y supranacionales. Llegar a todos ó a muchos más, asegurando el efecto multiplicador: **Formación de Formadores.**

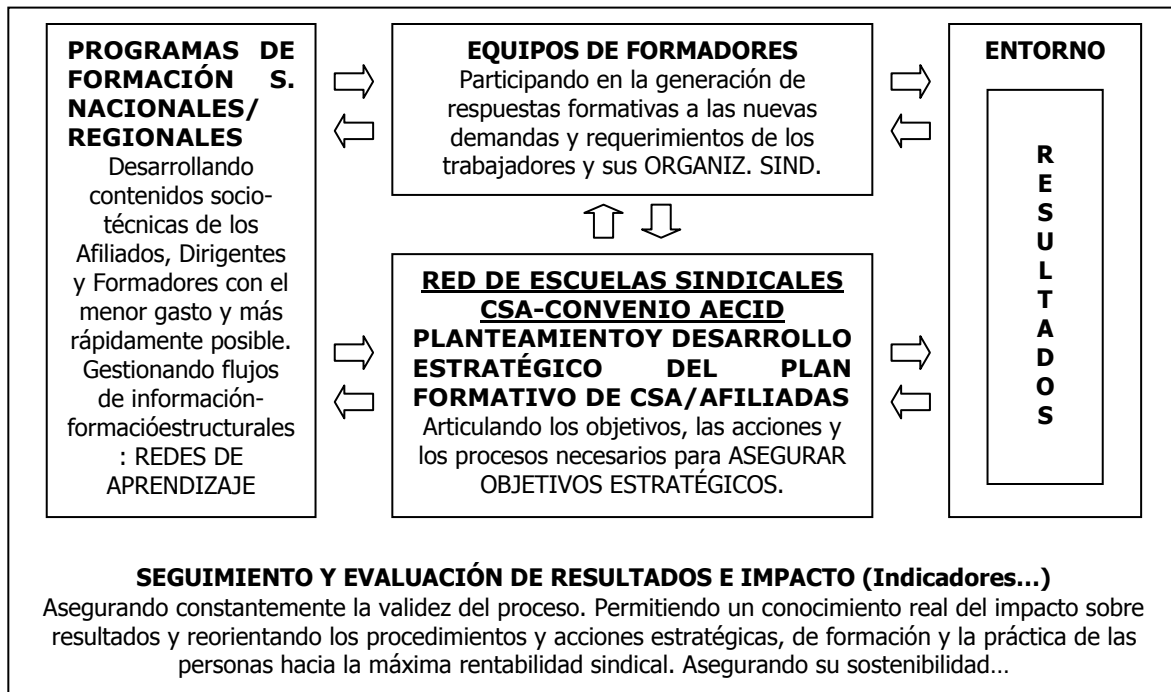
- 5 **Una formación que promueva la identificación y formación de nuevos dirigentes.** El aumento del número de dirigentes sindicales, aprovechando los conocimientos y experiencia de los actuales dirigentes sindicales, debe ser un objetivo estratégico de las Organizaciones Sindicales. Una Formación que **atienda el objetivo del relevo generacional.**
- 6 **Una formación ágil,** mejorando el proceso de coincidencia de necesidades concretas de información-formación con la disponibilidad efectiva de dicha información-formación, alimentándose de la realidad social y económica productiva en la que desarrollan los dirigentes su actividad sindical en diferentes niveles.
- 7 **Una formación accesible** a todos los miembros de la CSA y sus afiliadas, especialmente a aquellos que más lo necesitan. La formación debe respetar criterios de solidaridad interna, facilitando la formación a aquellas Organizaciones y países o Sub-Regiones que tienen más dificultades en el ejercicio de sus funciones sindicales.
- 8 **Una formación que articule, estimule y ayude a la gestión del conocimiento.** Las Organizaciones, como las personas, también aprenden: la información y el conocimiento transferido o generado en las Organizaciones Sindicales suponen una oportunidad de fortalecimiento y desarrollo organizacional que, utilizada de forma adecuada, debe tener un impacto directo sobre las finalidades de la organización.
- 9 **La formación en su concepción teórico-práctica, supone un valor para las personas,** además de para las Organizaciones en las que se desenvuelven. En este sentido, el reconocimiento y acreditación tanto de la experiencia socio-laboral como de formaciones recibidas es un campo a explorar con diferentes entidades nacionales (Universidades, Ministerios de Educación, Escuelas Sindicales...), Regionales o Internacionales.
- 10 **La formación debe validarse y mejorarse a partir de sistemas de seguimiento y evaluación.** Si la importancia de la formación sindical es su incidencia en los resultados de acción sindical, esta debe ser uno de elementos para validar las propuestas. Así, no solamente se tendrán en cuenta indicadores de gestión, sino también de resultados e impacto.

Para ello, es necesario que la visión estratégica de la CSA y de sus afiliadas, los objetivos de fortalecimiento organizativo, la cualificación de los integrantes de la misma, los resultados esperados y las demandas y requerimientos del entorno **se interrelacionen en una red de gestión del conocimiento y de comunidad de aprendizaje** que permita alinear todos los recursos de la organización hacia la consecución de una mayor capacidad y de mejores resultados.

De ahí, la importancia de **que CSA diseñe o desarrolle un modelo o sistema de Formación Sindical continental que articule, más que gestione**, las diferentes iniciativas internas y externas provenientes de la cooperación a través de un Plan de Formación de CSA (bianual o cuatrienal), con la filosofía o modalidad de "trabajar en red" (articulación de niveles organizativos y territoriales) que asegure:

- El cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de CSA y sus afiliadas.
- La defensa y avance en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito latinoamericano.
- El fortalecimiento organizativo de CSA y sus afiliadas como actores clave en las empresas y en la sociedad.

Visión integrada de un modelo estratégico de formación sindical en el ámbito continental CSA y afiliadas.



En este modelo, para la articulación de la RED DE ESCUELAS SINDICALES, **cobra especial la formación semi-presencial**, aprovechando las ventajas de las Nuevas Tecnologías de la Información (NTI), especialmente en el ámbito nacional y supranacional, con las implicaciones metodológicas, organizativas y tecnológicas que conlleva: Infraestructuras y mantenimiento, formación de Tutores/formadores, nueva "alfabetización digital"... (Ver Experiencia Programa semi-presencial del PIT-CNT en Uruguay y Coordinadora Sindical Andina).

V. DESTINATARIOS Y CONTENIDOS BÁSICOS DE LA FORMACIÓN SINDICAL

Este apartado merece especial atención ya que supone una aproximación al **aspecto competencial de las diferentes Organizaciones y estructuras que intervienen en la Formación Sindical** en los ámbitos nacionales, Regionales y Continental:

1. DESTINATARIOS:

1.1. Nivel Nacional. A través de sus Escuelas y/o Aulas de Formación Sindical:

Cada vez van cobrando más importancia las Escuelas Sindicales Nacionales, tanto desde el punto de vista de la demanda de formación interna como de las estrategias de las Organizaciones Sindicales nacionales orientadas a considerar las Escuelas Sindicales como estructuras permanentes. Esto es, como herramientas imprescindibles en los procesos de cambio y de fortalecimiento organizativo: Autorreforma.

Estas Escuelas Sindicales, no necesariamente tienen que disponer de un gran edificio (pueden ser utilizadas diferentes infraestructuras como aulas formativas). **Lo importante es disponer de un modelo educativo o "Proyecto Formativo"** que identifique diferentes aspectos estratégicos, metodológicos y organizativos de la Formación Sindical.

- ✓ **Formación de base:** Afiliados y representantes sindicales de pequeñas empresas. Formación de "acogida" (identidad y estrategia del sindicalismo, sus valores e historia, conocimiento de la organización y sus servicios y apoyos).

En este ámbito, cobra importancia la "alfabetización informática" como garantía de acceso a niveles de formación permanentes (Ver Aulas Informáticas de PROINFOS-CSACC para América Central y Caribe).

Además, no podemos olvidar ni dejar de atender **el analfabetismo funcional, muy frecuente en personas adultas**, de forma que, en concierto con las autoridades educativas, se pueda ofertar en las Escuelas o Aulas sindicales conocimientos de educación o cultura general certificados, equivalentes a niveles de educación primaria y secundaria e, incluso, preparatoria para la enseñanza superior.

- ✓ **Dirigentes sindicales de gran empresa.** Formación orientada a la mejora de las competencias básicas para la acción sindical en los centros de trabajo y empresas.
- ✓ **Cuadros y Dirigentes sindicales, miembros de Sindicatos o Federaciones territoriales y sectoriales y gabinetes técnicos.** Formación orientada al desarrollo estratégico del sindicato, tanto en cuanto a su organización interna como en su proyección externa.
- ✓ **Formadores.** Formación dirigida a la cualificación de agentes multiplicadores de procesos de formación inicial o de base y como dinamizadores de procesos de aprendizaje permanente e innovación.

Un ejemplo de oferta formativa sindical de base, aunque para un amplio espectro de destinatarios, que puede orientar un proceso de formación semi-presencial en el contexto de lanzamiento de una Escuela Nacional Sindical con aulas y personas dispersas en un territorio. Es el caso de la Escuela Sindical Permanente de ECUADOR.

1.2. Nivel Sub-Regional. A través de las Coordinadoras Sindicales (Centroamérica, Área Andina y Cono sur) y sus Escuelas o Redes de Formación:

- ✓ **Dirigentes sindicales de ámbito territorial nacional** (en el caso Sectorial, en colaboración con las FSI). Formación orientada a dar respuestas a los retos de la integración económica (Tratados UE, TLC...), cohesión social y Diálogo Social Tripartito (cambios legislativos), mejorando sus competencias básicas para la concertación y negociación social en el ámbito nacional y supranacional/regional.
- ✓ **Gabinetes Técnicos y Expertos Sindicales** que podrían especializarse en diferentes Áreas o materias de interés sindical en su ámbito: Normas OIT, Protección Social, Mercado de Trabajo, Salud Laboral, Organización, Comunicación....

- ✓ **Formadores Nacionales.** Formación dirigida a la cualificación de agentes multiplicadores en los ámbitos nacionales y sectoriales del proceso de formación inicial y de dinamizadores de procesos de aprendizaje permanente e innovación, incluidos los tutores de formación a distancia y/o semipresencial.

1.3. Nivel Continental. A través de la RED DE ESCUELAS / Centro de Recursos Formativos de en colaboración con las Escuelas Nacionales y Sub-Regionales , en su caso:

a) Programación conjunta de Cursos con las Coordinadoras Regionales:

- ✓ **Dirigentes sindicales de ámbito territorial Regional** (en el caso Sectorial, en colaboración con las FSI). Formación orientada a dar respuestas a los retos de la integración económica (Tratados UE, TLC...), cohesión social y Diálogo Social Tripartito (cambios legislativos), Plataforma Laboral de las Américas... mejorando sus competencias para la concertación y negociación social en el ámbito supranacional/regional.
- ✓ **Gabinetes técnicos y Expertos Sindicales de ámbito Regional o nacional** que deban especializarse en diferentes Áreas o materias de interés sindical en su ámbito: Normas OIT, Migraciones, Economía Informal, Mercado de Trabajo, Organización, Comunicación....

Este tipo de formación de "alto nivel" deberá estar integrado en un "itinerario formativo" cuyo currículum final conllevara:

- 1 **Una parte final de su formación especializada en OIT Turín y Escuelas Sindicales Españolas** (avalados por ORIT a modo de "Erasmus sindical")
- 2 **Acreditado conjuntamente por CSA, entidades financiadoras y Universidades** con la que se conviene cada materia. Aprovechar diferentes experiencias y alternativas en curso en diferentes países. Estudiar con la OIE, OIT, Universidades... protocolos al efecto.

b) Formación de Formadores en programación conjunta con las Coordinadoras Regionales y la afiliadas Nacionales:

- ✓ **Formadores Supranacionales:** Directores de Escuelas Nacionales o Regionales o de Programas Formativos de ámbito supranacional.

El referente de este Programa y Currículum es el MASTER de "Formación de Formadores Socio laborales" para Formadores de América Latina y Caribe de la Escuela Julián Besteiro-ISCOD-UGT con la Universidad de Alcalá de Henares.

Además, en el próximo futuro será necesario una **actualización de Directores de Escuelas y de Programas Formativos, así como una especialización** en colectivos, temáticas y sobre todo, en el desarrollo de las NTI aplicadas a la Formación Sindical.

c) Centro de Recursos:

- ✓ **Posible Plataforma informática** (conexión en RED con las Escuelas Regionales y/o nacionales) para disponer de Bases de Datos:
 - 1 De Expertos Universitarios en diferentes materias que asesoran y trabajan con el movimiento sindical
 - 2 Documental: Informes, Estudios...
 - 3 Formadores Sindicales de ORIT y sus por especialidades y niveles.
 - 4 Materiales de Formación por Areas de Conocimiento y niveles o destinatarios de la formación.
 - 5 Oferta de Cursos de "alto nivel" semipresenciales.
- ✓ **Apoyo al diseño y programación de la Formación Sindical.**
- ✓ **Intercambio virtual de experiencias y temáticas formativas, metodologías...** entre Formadores y Directores de Escuelas y Programas Formativos.

Este aspecto de la Plataforma informática para articular Redes de Formación Regionales y Nacionales es de especial importancia estratégica para CSA en el proceso de integración ORIT+CLAT, garantizando la coherencia y la eficacia de las diferentes iniciativas de Formación Sindical que pudieran desarrollarse en América Latina.

Ahora bien, su complejidad y compatibilidad técnica, su viabilidad económica y su estrecha relación con la evolución organizativa de CSA y sus afiliadas **aconsejan que su implantación gradual sea fruto de una reflexión-experimentación de las actuales experiencias en Curso**, analizadas en el citado Encuentro de Costa Rica (16 al 18 Agosto 2010) y cuyo Plan de actuación será validado en marzo de 2011.

2. CONTENIDOS.

2.1. Formación de Base: Afiliados, representantes sindicales en pequeñas empresas... (**Curriculum a decidir por las Organizaciones Sindicales Nacionales**):

- El modelo sindical: su organización, la historia, la estrategia sindical. La afiliación. El compromiso.
- La estructura sindical. Los servicios.
- Las Relaciones Laborales en la Empresa.
- El futuro social, económico y laboral.

2.2. Formación de Dirigentes sindicales de gran Empresa, Sectoriales y territoriales (**Currículum de cada afiliada Nacional con apoyo de la Coordinadora Regional**):

- **Comunicación.** Lidera reivindicaciones colectivas, y comunica eficientemente, de forma oral y escrita, información relevante a los trabajadores.
- **Organización.** Promueve la organización más eficiente de los recursos de que dispone y los orienta al mejor cumplimiento de los objetivos de acción sindical.
- **Análisis del entorno social, económico y laboral.** Interpreta correctamente la evolución de los factores sociales, políticos y económicos condicionantes de la situación del mercado de trabajo y el marco de relaciones laborales, en cada momento.
- **Estrategia.** Ordena y prioriza los objetivos del sindicato y aplica las resoluciones de los Congresos como marco estratégico de acción sindical, selecciona y aplica de forma creativa, acciones eficaces para consolidar derechos y mejoras de los trabajadores.
- **Gestión.** Coordina equipos de trabajo, promueve la afiliación sindical, desarrolla estrategias de captación de recursos, define objetivos anuales de acción sindical y evalúa convenientemente el cumplimiento de los objetivos propuestos.

2.3. Cuadros y dirigentes sindicales Nacionales (Programa y Currículum diseñado por la Coordinadora Regional):

- **Comunicación.** Lidera reivindicaciones colectivas, diseña y aplica métodos e instrumentos de comunicación social, oral y escrita, capaces de transferir eficientemente información relevante a los trabajadores y promover estrategias sostenidas de sensibilización social y creación de opinión.
- **Organización.** Desarrolla la organización cuantitativa y cualitativamente y promueve la afiliación, el fortalecimiento de los equipos humanos, la mejora permanente de los sistemas de gestión y la captación de recursos, orientando dichas acciones al mejor cumplimiento de los objetivos de la organización sindical.
- **Análisis social, económico y laboral.** Interpreta correctamente la evolución de los factores sociales, políticos y económicos condicionantes de la situación del mercado de trabajo y el marco de relaciones laborales, en cada momento.
- **Planificación y estrategia.** Ordena y prioriza los objetivos del sindicato, aplica las resoluciones de los Congresos como marco estratégico de acción sindical, influye sobre los mecanismos económicos y sociales de distribución de renta y oportunidades de acceso a la educación y al trabajo, planifica acciones sostenidas para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo, selecciona estrategias eficaces para consolidar derechos y mejoras de los trabajadores, desarrolla programas y proyectos específicos de acción sindical para la solución o mejora de problemas concretos.
- **Gestión.** Coordina equipos humanos, desarrolla estrategias de captación de recursos, aplica eficientemente los recursos al mejor cumplimiento de los fines de acción sindical, evalúa convenientemente el cumplimiento de los objetivos propuestos, gestiona procesos y desarrolla políticas sostenidas de relación con el entorno social y económico.

2.4. Formadores/as sindicales. A tres niveles:

- **Inicial**, para Equipos de Formación Sindical, que se realiza a nivel Nacional;
- **Intermedio**, especializado en formación semipresencial, que se diseña y ejecuta a nivel Regional y

- **Superior**, para Directores de Proyectos y Escuelas, que organiza e imparte CSA.

Los siguientes contenidos son orientativos **y su duración y profundidad temática están condicionadas por los tres niveles descritos:**

- **Comunicación educativa.** Transfiere de forma comprensiva mensajes e información oral y escrita con intencionalidad didáctica.
- **Programación de actividades de aprendizaje.** Organiza y planifica objetivos y actividades de aprendizaje, selecciona y diseña procedimientos de verificación.
- **Formulación de estrategias didácticas.** Establece perfiles de aprendizaje y necesidades de formación de grupos y selecciona de forma pertinente metodologías y técnicas adecuadas a los intereses y las formas de aprender del grupo de referencia.
- **Diseño de materiales educativos.** Diseña y elabora materiales y documentos comprensibles, capaces de complementar la formación presencial y promover el auto estudio.
- **Evaluación de aprendizajes.** Selecciona ámbitos, contenidos e indicadores de evaluación pertinentes para verificar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y su transferencia a las prácticas de acción sindical.

2.5. **Formación de Dirigentes Sindicales de Coordinadoras Regionales o supranacionales (nivel de especialización).** Currículo y propuestas de "especialización" o "itinerarios" por parte de CSA en el ámbito Continental.

VI. METODOLOGÍA.

Un Plan de Formación Sindical no es un "inventario de acciones formativas", sino la construcción de un sistema de gestión del conocimiento aplicado a la organización y a la acción sindical. Así, la metodología que vayamos a emplear tiene que ser acorde con este objetivo: la formación debe concebirse como "programa de oferta", asociado a las necesidades organizativas y al nivel de sus destinatarios.

Esto es que, aunque pueda responder a demandas de los participantes, **la Organización Sindical debe diseñar y planificar esta formación de manera que responda a sus necesidades pero con el mismo contenido y orientación que la dirigida a otros miembros.**

En todo caso, en cada Plan de Formación nacional, regional o continental los criterios para elaborar e impartir la Formación Sindical en el ámbito de ORIT, deberán tender a cumplir los siguientes resultados:

- 1 **Implicando en el proceso a todas las áreas claves de la organización, como definidores de necesidades y objetivos, como destinatarios de la formación y como productores de conocimiento y experiencia.** De tal manera que se produzca un proceso participado que permita convertir la experiencia en conocimiento y los nuevos aprendizajes en prácticas de acción sindical.
- 2 **Retroalimentando la Formación de la realidad económica, social, laboral y productiva** en la que desarrollan su actividad los afiliados, delegados y cuadros.
- 3 **Adaptando las disponibilidades efectivas** de información-formación a las necesidades concretas de información y formación de la Organización.
- 4 **Orientando la aplicación de los nuevos conocimientos a la mejora de los resultados sindicales y sociales de la Organización.**
- 5 **Potenciando las actitudes innovadoras y el desarrollo del pensamiento estratégico en la Organización.**
- 6 **Generando un desarrollo continuo de las capacidades socio técnicas de la Organización,** utilizando para ello soportes de aprendizaje y actualización permanente, en red.
- 7 **Creando una red de trabajo cooperativo** en elaboración de contenidos, materiales, metodologías. Recuperando las Escuelas de Formación Sindical como espacios de coordinación y cooperación con otras Escuelas y Fundaciones, donde se generen y homologuen materiales con la sindicación adecuada, se garantice la metodología y el itinerario de formador de formadores.

En suma, una metodología que permita aprender a ver y a saber de la realidad en la que se desenvuelve la acción sindical; que enseñe a valorar y juzgar, a tener una opinión formada sobre la realidad en que se desarrolla la acción sindical; que facilite el saber hacer, que aporte instrumentos para operar sobre la realidad en que vivimos; **que nos ayude a actuar y a responder de acuerdo con las posiciones de la Organización ante los problemas y realidades que hemos visto y analizado, que hemos juzgado y valorado**

Los espacios más idóneos para impregnar y desarrollar estos criterios en los procesos de programación, ejecución y evaluación de los diferentes Planes de Formación deberán ser **los Consejos o Comités Políticos de Educación o de Formación en los ámbitos Nacionales, Regionales y Continental**. Contribuyendo al debate en todo lo relacionado con la gestión del conocimiento sindical y la utilización de los instrumentos educativos, informáticos... tanto internos como externos: Universidades, CSA...

IV. RECURSOS FORMATIVOS.

Como parece evidente, diseñar, programar, ejecutar y evaluar diferentes iniciativas de Formación como las que se han descrito y con la ambición estratégica planteada requiere de recursos económicos y humanos. Es decir, se requiere cierta estabilidad presupuestaria de mínimos, así como una infraestructura adecuada y proporcionada.

En otras palabras, se trata de **asegurar la sostenibilidad de la RED de ESCUELAS-CENTRO DE RECURSOS FORMATIVOS, a través del liderazgo de la CSA**, analizando las diferentes iniciativas que en los últimos años vienen dándose en el Área de la Formación Sindical, y los recursos propios y de la Cooperación que puedan implementarse en el futuro. **Existen recursos suficientes para asegurar unas mínimas estructuras estables de formación de calidad, a condición de que:**

- **Se establezca un "mapa actual de las ayudas"** para formación sindical de las diferentes organizaciones cooperantes. Además de un "mapa de los Recursos Formativos propios" que disponen las diferentes Organizaciones Sindicales Nacionales y Regionales.
- **Se comparta un modelo o Sistema de Trabajar en Red** como el planteado, coordinado políticamente (que no gestionado sino en su nivel superior) por CSA.

- **Generar sinergias y complementariedad con otras financiaciones dirigidas a la Investigación o a Institutos Sindicales** de forma que temáticas, expertos, materiales... pueden resultar muy útiles para una mayor eficacia y eficiencia de ambas iniciativas y recursos que gestionan.

Por último es importante considerar que tanto el nivel de recursos económicos, humanos, infraestructuras... son variables y flexibles según los niveles, amplitud y complejidad de las actuaciones formativas de que se traten. En todo caso, llegados a este punto, lo más importante y prioritario es **considerar, constituir y mantener, en cada nivel, Equipos Estables de Formadores / as como garantía de que un modelo formativo pueda funcionar** con ciertas garantías de eficacia y eficiencia organizativa y asegurando resultados.

IMPORTANTE:

- 1. Este Documento de trabajo, consensuado en la reciente reunión de Costa Rica de Agosto de 2010, está orientado a cumplir los objetivos establecidos en el citado Convenio AECID-ISCOD-CSA referidos a la Red de Escuela de Formación sindical beneficiarias del mismo.**
- 2. Su planteamiento trata de ser coherente con los principios y objetivos de Formación sindical de la CSA pero, de momento, sólo se trata de una Referencia para la construcción de la RED.**
- 3. Una posible validación política final tanto del presente Documento (con posibilidad de ser reelaborado) como de la propia RED resultante del mismo, se realizará durante el mes de Marzo de 2011, en Panamá, en el transcurso de una sesión conjunta de la experimentación de la RED el Convenio AECID con la Comisión de Educación de la CSA.**