

# HOJA de RUTA

de Educación y  
Formación Sindical

2021-2025



Con apoyo de



## **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA**

### **Secretariado Ejecutivo CSA**

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Políticas Sociales**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Educación y Formación Sindical**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Desarrollo Sustentable**

### **Coordinación**

Equipo asesor CSA

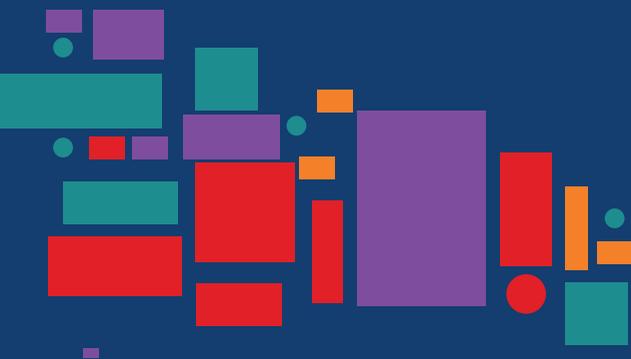
### **Revisión**

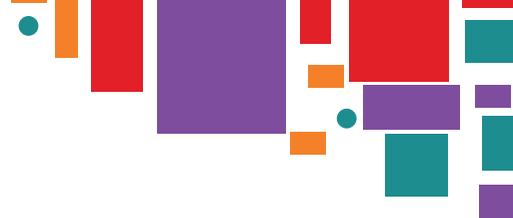
Equipo asesor CSA

### **Diseño gráfico y diagramación**

Mary Vargas Arce

Todos los derechos reservados © 2021,  
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas  
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)  
Abril 2021





# Contenido

**Presentación.....4**

**Las definiciones políticas de la CSA sobre Educación y Formación Sindical.....7**

**La Educación y Formación Sindical en la CSA.....12**

La estructura de educación y formación sindical de la CSA.....12

Aspectos conceptuales y metodológicos de la formación y educación sindical.....14

Un balance preliminar de la educación y la formación sindical de la CSA.....18

**Una panorámica a la Educación y Formación Sindical en las Américas.....21**

Fortalezas y debilidades de la formación sindical de las organizaciones sindicales.....24

**Líneas de acción de la Hoja de Ruta de Educación y Formación Sindical de las Américas 2021-2025.....27**

① Revitalizar el papel de la formación sindical.....27

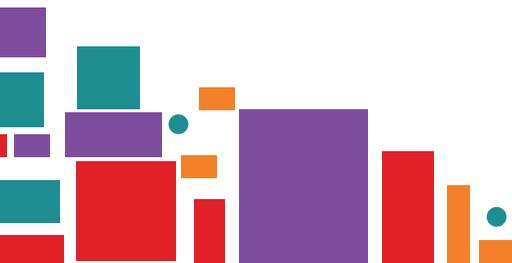
② Estrategia unitaria atendiendo la diversidad.....30

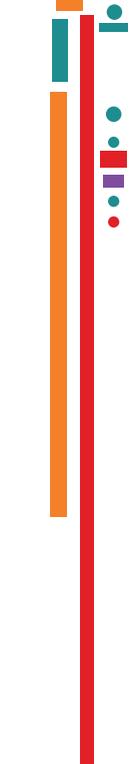
③ Mejorar las metodologías y ampliar las temáticas de formación.....33

④ Ampliar la cobertura e inclusión de todas y todos.....37

⑤ La formación profesional ante las transformaciones en el mundo del trabajo.....40

⑥ El rol de la CSA, sostenibilidad y alianzas.....44





# Presentación

La Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA) ha definido como ejes estratégicos y transversales para el período 2021-2025 la organización, la comunicación y la formación. Esta tríada es separable analíticamente pero su real sentido es el de consolidar la acción sindical colectiva, unificada y fortalecida para la disputa del modelo de desarrollo. Construir un sindicalismo fuerte, activo, propositivo, un sindicalismo sociopolítico, es fundamental y prioritario.

La presente **Hoja de Ruta** ha sido aprobada por consenso en la primera Conferencia de Educación y Formación de la CSA, realizada los días 21 y 22 en marzo de 2021. Año especialmente simbólico para todos los trabajadores y trabajadoras, para todos los oprimidos y oprimidas, para todos y todas quienes día a día luchan por construir una mejor sociedad: año del centenario del nacimiento de **Paulo Freire**<sup>1</sup>. En este marco, la CSA refuerza su perspectiva de la educación y la formación sindical como una de las

formas específicas y fundamentales que asume la educación popular.

La educación popular -y por tanto también la sindical- parte de la base de saber que "*enseñar no es transferir conocimientos, sino crear las posibilidades para su producción o construcción*".<sup>2</sup> El punto de partida es el contexto cultural, político, ideológico y social del sujeto. Se parte del sujeto, de su realidad histórica, de su conciencia y su materialidad. Se parte de entenderlo como un sujeto transformador de sí mismo y, de manera colectiva, de la realidad histórico social en la que vive.

Cabe señalar que el recorrido hacia la primera Conferencia Continental de Educación y Formación Sindical y el consenso alcanzado sobre esta Hoja de Ruta tiene importantes antecedentes en la historia de la CSA. Desde su fundación en el año 2008 considera que la educación y formación sindical debe responder a los intereses y necesidades de los/as trabajadores/as, de las organizaciones sindicales y también debe promover procesos estratégicos para fortalecer las acciones de organización, movilización, incidencia y

<sup>1</sup>Paulo Freire, nació en Recife-Brasil (1921) y muere en 1997. Fue uno de los principales pedagogos del siglo XX, aportando desde su estudio, reflexión y praxis a la educación para la transformación y la liberación. Entre las obras de mayor referente para la educación popular se encuentra su libro *Pedagógica del Oprimido* (1968).

<sup>2</sup>FREIRE, P. (1997) [1996]. *Pedagogía de la Autonomía*. México DF: Siglo XXI, p. 47.



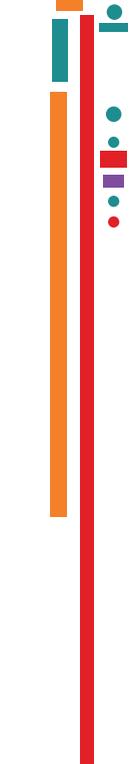
transformación en el marco del proyecto histórico de construir un modelo de desarrollo alternativo para y desde los pueblos.

Reafirma el principio de que la educación es un derecho humano fundamental que se desarrolla durante toda la vida. Además, considera que la educación y formación sindical es un elemento fundamental sobre el que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical y resulta clave para la organización de la clase trabajadora. Este elemento se vuelve más relevante en un contexto en el que los cambios en las relaciones productivas dejan como resultado el desplazamiento de miles de trabajadoras y trabajadores de las estructuras formales del empleo, el surgimiento de nuevos colectivos de trabajadoras y trabajadores y una debilidad estructural en el modelo de organización sindical que limita la posibilidad de dar respuestas efectivas a toda la clase trabajadora en su nueva configuración.

En las disputas frente al modelo vigente, la CSA apuesta por un enfoque integral de la educación y la formación en general y la

sindical en particular, orientado a profundizar la conciencia e identidad de clase de todas las personas trabajadoras; a afianzar los valores de paz, solidaridad, defensa de la democracia y la justicia social. Este concepto de educación integral implica una comprensión del vínculo necesario entre las dimensiones de la educación formal, la formación profesional, la formación sindical y la formación ciudadana. Reconoce que la formación a lo largo de la vida no tiene restricciones en cuanto a la edad de quienes se forman, ni en las formas institucionales, como tampoco en el ámbito en que se dé la formación.

La formación sindical debe orientarse a fortalecer la organización, el ejercicio del liderazgo, el empoderamiento con inclusión de toda la pluralidad del mundo del trabajo y a la disputa político-ideológica desde la clase; debe desarrollar capacidades para responder a los nuevos desafíos que enfrenta el mundo del trabajo como la problemática ambiental, el funcionamiento de las cadenas globales de producción, el accionar de las empresas transnacionales y las nuevas formas de explotación



de las trabajadoras y trabajadores y las dinámicas de los nuevos colectivos como los trabajadores y trabajadoras de aplicaciones, teletrabajadores/as, y el creciente mundo de la informalidad en sus diversas condiciones.

Frente a estos retos, y considerando la necesidad de enfrentar los permanentes impulsos y políticas del neoliberalismo, la CSA tiene como una de sus prioridades estratégicas profundizar la formación sindical para fortalecer la capacidad de análisis, de propuesta y de incidencia de las organizaciones sindicales.

El proceso realizado para la elaboración de esta Hoja de Ruta se sustentó en la participación, reflexión y aportes de las organizaciones afiliadas y fraternas, a partir de sus propias experiencias, así como la sistematización de la experiencia desarrollada desde la CSA. Entre enero y marzo de 2021, se desarrollaron las siguientes etapas:

**1.** Recolección de insumos para el diseño de propuesta para la Conferencia: revisión documental, encuesta a las afiliadas y entrevistas a representantes de las organizaciones sindicales.

**2.** Encuentros consultivos y debates subregionales y encuentro sobre formación profesional.

**3.** Sistematización de todos los insumos mencionados y elaboración de Documento Base de la Conferencia Continental.<sup>3</sup>

**4.** Realización de la Conferencia Continental Paulo Freire “Educación y formación frente a un nuevo contexto y modelo de organización sindical” y aprobación de la presente Hoja de Ruta.

**La Hoja de Ruta de Educación y Formación Sindical 2021-2025** es la guía para diseñar políticas integrales y acciones concretas de formación y educación sindical y formación profesional, con estrategias claras que acompañen

**6** <sup>3</sup> El Documento Base constituye, precisamente, la base sobre la que se ha redactado la presente Hoja de Ruta. El Documento Base fue elaborado por Gustavo Méndez y Ricardo Martínez (CIESU-Uruguay), en el marco de un proceso con el Secretariado y Equipo de la CSA, así como con las centrales afiliadas y fraternas, tal como se señala en esta sección.



el proceso de transformación del sindicalismo y del mundo del trabajo para responder a las necesidades de inclusión de la diversidad de la clase trabajadora, aumentar su poder político en la formulación de propuestas y la disputa frente al modelo de desarrollo económico, político y social vigente.

## Las definiciones políticas de la CSA sobre Educación y Formación Sindical

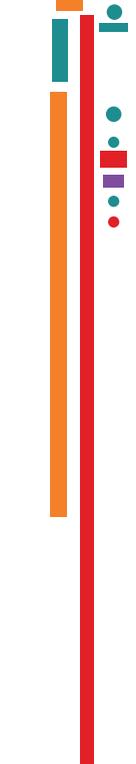
El Programa de Acción de la CSA aprobado por su **Congreso Constitutivo** en marzo 2008 definió el papel de la Formación y Educación Sindical como la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical. El Congreso orientó a la CSA para desarrollar un vasto y riguroso proceso de formación sindical en acuerdo y articulación con las organizaciones nacionales, asumiendo cada parte los ámbitos y niveles que les correspondan. La CSA plantea como objetivos estratégicos de la formación sindical, contribuir con la clase trabajadora a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y

colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

La CSA reafirma el enfoque integral de la educación entendiendo a la formación sindical en relación con la formación profesional y también con la educación formal. Para la CSA la educación no puede ser vista como una mercancía sujeta a las leyes del mercado del capitalismo, sino que debe definirse como un derecho humano fundamental de todos/as los/as ciudadanos/as que se desarrolla durante toda la vida. En su visión sobre la formación sindical, la CSA enfatiza la necesidad de un enfoque sistémico estructurado en base a los siguientes principios:

### a. **Corresponsabilidad.**

Todos y todas somos responsables en la tarea de la formación sindical. A la CSA como estructura continental le corresponde desarrollar sus programas formativos de carácter complementario y de nivel internacional. Las políticas, programas y contenidos se derivan de sus congresos. La corresponsabilidad permite a las organizaciones sindicales



poner en práctica la solidaridad y generar mecanismos de cooperación económica, logística y de personal en el campo de la formación sindical.

### **b. Complementariedad.**

La CSA como estructura continental desarrolla su formación complementaria sobre aquellos temas comunes de carácter internacional o mundial que se han definido de manera consensuada. En efecto, es complementaria porque la CSA no supe o sustituye a las organizaciones nacionales y regionales en sus responsabilidades educativas.

### **c. Descentralización.**

Es descentralizada porque las organizaciones sindicales son las responsables de desarrollar los programas formativos en sus niveles básicos, intermedios e inclusive de especialización en algunos temas donde el énfasis lo constituyen contenidos de carácter nacional o subregional.

### **d. Articulación en red.**

Es articulada porque las escuelas

de formación de carácter nacional, regional, internacional y otras instituciones educativas fraternas están interrelacionadas y coordinadas. En las relaciones se produce un flujo e intercambio de informaciones, aprendizajes y conocimientos. Y en esas interacciones surgen nuevos aprendizajes y desafíos que deben irse enfrentando, superando y mejorando.

### **e. Indelegabilidad.**

La formación sindical es una tarea de las organizaciones sindicales dado que a través de ella trabajadores y trabajadoras reflexionan sobre su identidad como clase trabajadora y construyen su proyecto político. Pensar y definir el ser y el hacer como clase trabajadora solo puede ser definido por aquella organización que defiende sus intereses, a saber, la organización sindical. En ese sentido, la formación sindical comparte con la formación obrera y la formación sociolaboral el objeto de estudio, es decir, el trabajo; sin embargo, las dos últimas pueden ser



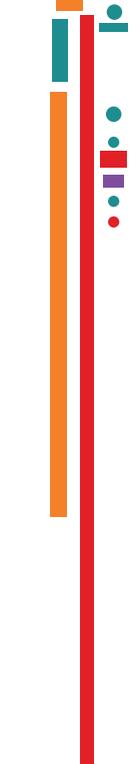
desarrolladas por instituciones públicas o privadas. Por lo tanto, la formación sindical es indelegable: no puede ser delegada a otra institución que no sea la propia organización sindical.

La formación política sindical de la CSA debe responder a los intereses y necesidades de los/as trabajadores/as, de las organizaciones sindicales y, por lo tanto, también debe fortalecer las acciones de movilización, incidencia y transformación que realiza el movimiento sindical en el marco del proyecto histórico de construir un modelo de desarrollo sustentable. La CSA reafirma la dimensión sociopolítica de la formación para contribuir a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal.

Desde la perspectiva de la educación y formación integral, la CSA considera que la formación profesional y técnica debe responder y contribuir a las estrategias de desarrollo inclusivo, integral y sustentable de nuestras sociedades. Debe ser integral, integrada, permanente y para la vida, situando en el centro de la acción

a los trabajadores y trabajadoras. Su objetivo debe ser vincular la formación con el mundo sociolaboral; la cultura del trabajo con los saberes técnicos; la formación sindical con la formación profesional y para la vida, garantizando la defensa de los derechos sociolaborales y apoyando el desarrollo de las organizaciones **(Plataforma de Desarrollo de las Américas – PLADA)**

Paralelo, es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia, recordando que nuestro mayor desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal. La CSA rechaza cualquier enfoque mercantil e instrumental de la formación profesional y técnica que tienda a estrategias de formar máquinas para el mercado de trabajo. Define que uno de los grandes desafíos de la formación profesional es asegurar una formación de calidad y con valores, donde el sujeto que aprende se cualifica y se empodera para desarrollar un trabajo decente. De esta manera, la formación profesional crea las condiciones para tener mejores oportunidades de



empleo y para lograr un desarrollo humano integral.

El sindicalismo de las Américas defiende al sistema educativo público como política social de acción y responsabilidad estatal y rechaza las políticas neoliberales de privatizaciones totales o parciales y la tercerización de servicios que amenazan el acceso a la educación gratuita y de calidad de gran parte de la población (PLADA). Por eso la CSA reafirma el carácter público, gratuito, universal, laico, intercultural y de calidad. También reafirma que la educación es un derecho humano fundamental y universal, un bien público social y una garantía esencial para el desarrollo justo a lo largo de la vida, por lo que los Estados deben garantizar el acceso y la permanencia de mujeres y hombres para el ejercicio pleno de su ciudadanía.

Desde el carácter instrumental, la educación y formación deben constituirse en palanca del desarrollo; en ese sentido, debe garantizar el acceso a lo más avanzado del conocimiento y la formación integral. La política educativa debe estar fundada en

un concepto y una metodología horizontales y democráticos para la interpretación y transformación de la realidad, y debe ser reconocida como una inversión social. (PLADA)

La CSA desarrolla como principio de todo su accionar, la necesidad de incorporar transversalmente la perspectiva de género y esto debe afectar de forma importante todo el quehacer de la educación y formación sindical. Para profundizar en este sentido, las Conferencias de Mujeres de la CSA han formulado propuestas que enfatizan la necesidad de avanzar en ese sentido. Se deben establecer procesos de formación política para las mujeres, así como la perspectiva de igualdad de género en la formación sindical general, promocionar campañas de concienciación de las prácticas y cultura patriarcales en las organizaciones sindicales, establecer acciones afirmativas que busquen revertir las discriminaciones como por ejemplo publicaciones que aborden la presencia y el protagonismo de las mujeres, cuidar para tener lenguaje no sexista.

Se plantea la necesidad de la transformación de los sistemas

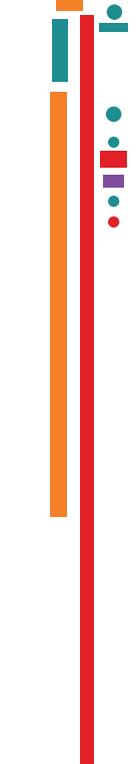


de formación técnico-profesional con perspectiva de género. Estos elementos son profundizados en la PLADA al plantear la necesidad de impulsar “programas y campañas de educación y sensibilización para deconstruir la cultura e ideología patriarcal, para valorar socialmente el trabajo reproductivo y que este se asuma entre géneros con un sentido de responsabilidad, igualdad y respeto por la diversidad”. Y al referirse a la promoción de modelos antipatriarcales, afirma que esta “condición de las mujeres solo podrá transformarse efectivamente en la medida en que se impulsen cambios en las formas de producción y reproducción social, en las estructuras de poder y autoridad, y en tanto se reconozca a las mujeres como agentes activos en todos los procesos sociales, económicos, culturales y políticos”.

La CSA se refiere también a la necesidad de incorporar “en los programas de estudios, contenidos curriculares sobre los derechos laborales, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social de las y los trabajadores, los principios y valores de la economía social y solidaria, desde

una perspectiva de igualdad entre géneros, etnias, pueblos originarios y generaciones” (PLADA). Y al referirse al diseño de los programas educativo-formativos, afirma la necesidad de la “Ampliación de los programas de educación y de formación profesional diseñados con una perspectiva de género, buscando la formación permanente y continua, así como la adquisición de herramientas, habilidades y destrezas para insertarse en el mundo del trabajo (PLADA).

Sin desmedro de la indelegabilidad de la formación político sindical, la CSA insta al desarrollo de acciones de coordinación y alianzas estratégicas con otros organismos vinculados a la formación profesional y la educación formal que realicen actividades de formación e investigación sociolaboral y que tengan pensamiento coincidente y/o convergente con el pensamiento y objetivos, planes y programas de la CSA.



## La Educación y Formación Sindical en la CSA

### La estructura de educación y formación sindical de la CSA

La estructura de educación y formación de la CSA está compuesta por la conducción política del Secretariado, la gestión política de la Secretaría de Educación y Formación Sindical, la Red Sindical de Formación Profesional, la Red de Escuelas Sindicales y el Grupo de Trabajo de Educación.

### La Secretaría de Formación y Educación Sindical

La CSA cuenta con una Secretaría responsable de la educación sindical desde su creación. A partir del 4to Congreso, se denomina Secretaría de Formación y Educación Sindical, fortaleciéndose la estructura, en línea con las prioridades y la estrategia definida en la presente Hoja de Ruta.

Entre sus responsabilidades y tareas, se destaca:

- Asegurar el correcto desarrollo y aplicación de los programas de formación sindical de la CSA, en coordinación con Secretario General y Secretariado.
- Coordinar el funcionamiento y la labor de los Grupos de Trabajo y Comisiones especiales que se establezcan para asesorar y apoyar al Secretariado y a la CSA en la temática.
- Promover el intercambio de experiencias, conocimientos e información con las diferentes instancias de la CSA, la CSI, afiliadas, fraternas, organismos especializados y otros que se relacionan con las tareas de la CSA.
- Establecer contactos para convenios y acuerdos de cooperación con instituciones sindicales o ligadas al movimiento sindical y otros organismos especializados, para apoyar el desarrollo de

las actividades de la CSA en las áreas de formación y educación sindical, en concordancia con las decisiones del Secretariado.

### **El Grupo de Trabajo de Educación**

La Resolución 14 del III Congreso de la CSA dispone que la función del Grupo de Trabajo de Educación (GTE) es orientar el proceso de formación sindical en las prioridades que el Congreso decida. Más allá de la resolución formal para su constitución y el importante cometido asignado, el GTE debe ser revitalizado, tal como se plantea en las líneas de acción de esta Hoja de Ruta.

### **La Red Sindical de Formación Profesional**

La Red Sindical de Formación Profesional de la CSA es un grupo técnico-consultivo, para el intercambio de experiencias y la formulación de contenidos teóricos y propuestas sobre Formación Profesional (FP). Su propósito es intercambiar experiencias, dar seguimiento y permanencia a la

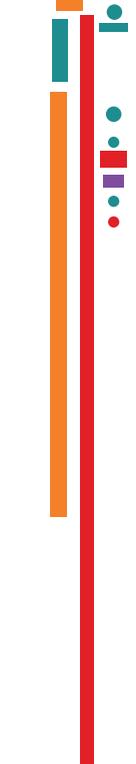
reflexión conceptual sobre FP en las Américas, generando insumos para el posicionamiento de la CSA a través de sus órganos directivos, sobre los diferentes aspectos de la FP. La Red se constituyó formalmente en el año 2017, pero cuenta con importantes antecedentes que acumularon para su concreción.

Está compuesta por representantes sindicales en los organismos Institutos de Formación Profesional (IFP) sindicales, bi o tripartitos; representantes de las organizaciones afiliadas y fraternas de la CSA; responsables de la formación sindical que estén comprometidos con el tema de la FP; especialistas sindicales.

### **La Red de Escuelas Sindicales**

La Red de Escuelas Sindicales de la CSA<sup>4</sup> se establece como un espacio para la articulación de una propuesta y oferta educativa virtual y presencial, que en su desarrollo deberá avanzar en articular el enfoque educativo con las Secretarías de Formación, las Escuelas e instancias de formación de las organizaciones afiliadas y

<sup>4</sup> Puede accederse al espacio virtual directamente en el siguiente link: <http://redescuelascsa.com/>



fraternas; las áreas, programas, convenios y proyectos que tengan componentes vinculados con la formación y educación sindical.

Los cursos de la Red de Escuelas Sindicales responden a los lineamientos del Plan Estratégico y a los documentos políticos de la CSA que orientan su vida orgánica (PLADA, Resoluciones de Congreso, Conferencias, Hojas de Ruta). Siguiendo esos lineamientos estratégicos, los cursos programados cada año en la Plataforma Virtual Red de Escuelas Sindicales, son contribuciones que apuntan en dirección a mejorar la capacidad político sindical de las trabajadoras y trabajadores.

### **Otras actividades de educación y formación de la CSA**

Además de las actividades de los órganos con competencias específicas en educación y formación, la CSA lleva adelante actividades y procesos formativos, cursos, talleres, Conferencias temáticas, que responden a las prioridades temáticas y ejes estratégicos transversales del Plan de la CSA o proyectos específicos

de cooperación vinculados con el Plan. Adicionalmente se destacan iniciativas formativas realizadas como parte de los planes de trabajo específicos del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA) y el Comité de Jóvenes (CJTA).

### **Aspectos conceptuales y metodológicos de la formación y educación sindical**

La formación y educación sindical es por definición un proceso con dimensiones político-estratégicas. Para la concreción de los lineamientos estratégicos priorizados, es preciso promover que la educación sindical debe ser tarea y deber permanente de los equipos de conducción política, en conjunto con las secretarías o responsables técnicos de la formación. Debe ser entendida como un proceso estructurado en programas según cada uno de los ejes temáticos marcados por la progresión y el seguimiento.

En las acciones educativas y formativas de la CSA deberá seguirse el principio educativo expresado en



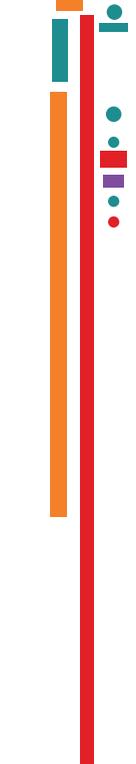
su filosofía y método dialéctico para la construcción del conocimiento: Práctica–Teoría–Práctica Mejorada, (P-T-Pm) (nº9 Resolución 7 del II Congreso). Para hacer efectivo este principio, una de las formas son los cursos de la Red de Escuelas Sindicales, en donde, luego de cada uno de ellos y como resultados, deberán quedar establecidas nuevas acciones por medio de la réplica de la formación (formación de formadores para nueva práctica), acciones organizativas enmarcadas desde la autorreforma sindical, estrategias comunicacionales (campañas, foros, acciones para la incidencia política), entre otras formas de llevar a la práctica el nuevo conocimiento.

De esta forma, todo el proceso educativo-formativo y las acciones de incidencia surgidas de este deberán partir de la práctica de las y los participantes, pasar por la problematización y profundización teórica para construir nuevo conocimiento y orientarse hacia la propuesta de nueva práctica mejorada. En similar sentido, cada evento y cada unidad o contenido temático, deberá seguir esta misma secuencia en su abordaje, la que estará presente en el conjunto de

cada programa o evento (coherencia vertical de la formación), como en cada unidad o contenido temático (coherencia horizontal de la formación).

Para llevar a un mayor nivel de concreción la propuesta educativa de la CSA, es necesario precisar que cuando se habla de formación y educación sindical, o para sindicalistas, estamos frente al reto de la educación y formación de y para personas adultas. Esto tiene varias implicaciones necesarias de atender, en vista de que el sujeto fundamental de los procesos no tiene ni los mismos intereses, ni las mismas formas de acceder y construir conocimiento que el niño o la niña en los procesos de la pedagogía de la educación formal.

Las personas adultas, trabajadores y trabajadoras, sindicalistas, participan de procesos de educación y formación no formal, en espacios diferenciados del típico centro educativo, y asumimos procesos andragógicos cuya función es estimular el razonamiento, promover la discusión constructiva de las ideas, favorecer el diálogo, originar puntos de vista, ideas e



innovaciones y al mismo tiempo conducir a replantear propuestas como resultado de la confrontación de saberes y haceres individuales, hacia conclusiones grupales (E. Yturralde<sup>5</sup>).

El II Congreso de la CSA planteó al respecto el desafío de superar el enfoque vertical y bancario de la educación en general y de la formación sindical en particular. Hizo la crítica de que, en la concepción vertical, las/los participantes son consideradas/os objetos y en esa medida su papel en el aula se reduce a escuchar, aceptar y memorizar las verdades que se le enseñan. En este sentido, se considera estratégico promover una concepción metodológica que promueva el desarrollo de los principios, valores y ejes de acción definidos por la CSA y una concepción metodológica dialéctica que constituye un marco de criterios y principios que facilitan una formación sindical de carácter horizontal, democrática, transformadora. En el espacio de aprendizaje tanto el/la participante como el/la facilitador/a son sujetos, sin embargo, lo que determina el aprendizaje son las necesidades e intereses de cada participante y de

su organización.

El/la facilitador/a tiene la misión de promover la construcción y reconstrucción de conocimientos y debe mediar en la interpretación y la transformación de la realidad. La realidad es el objeto a cambiar y transformar. De ahí se deriva el segundo principio, ya mencionado, de que el punto de partida del proceso de aprendizaje es la práctica, o sea la experiencia y el contexto del/la participante y de la organización sindical. En el segundo momento se confronta esa práctica con la teoría, y a la luz de esta dialéctica, se revisa nuevamente la práctica, para mejorarla. Es así como surge el principio metodológico, ya mencionado, de Práctica-Teoría-Práctica Mejorada (P-T-Pm).

Por otra parte, en sintonía con este enfoque, la Recomendación de la UNESCO relativa al Desarrollo de la Educación de Adultos, afirma que las actividades de educación cívica, política, sindical y cooperativa deberían procurar el desarrollo del juicio independiente y crítico y crear o reforzar la competencia necesaria para que cada persona pueda hacerse cargo de los cambios que repercuten



en esas condiciones de vida y de trabajo mediante una participación efectiva en la gestión de los asuntos de la sociedad y en todos los niveles del proceso de decisión.<sup>6</sup>

En términos históricos y en términos de construcción, esta perspectiva abrevia en una larga y rica tradición de nuestro continente que es la educación popular, la pedagogía crítica, la pedagogía de la liberación. El movimiento sindical imprime su especificidad, su historia, sus experiencias, la tradición de la educación obrera, en definitiva, imprime su visión del mundo determinado por el lugar que ocupan los y las trabajadoras en la estructura histórico-social. Así, el movimiento sindical combina su mirada con estas tradiciones de la educación popular, aprende de ellas, las transforma a la vez que es transformado por ellas. Comparte la raíz, que es partir siempre de la experiencia y atendiendo a cada contexto. Comparte lo medular, que es entender la educación como práctica transformadora y liberadora. Y comparte lo esencial, que es el carácter eminentemente político de la educación. Educar

es un acto político.<sup>7</sup> La formación sindical es entonces por definición, doblemente política: porque es educación y porque es sindical.

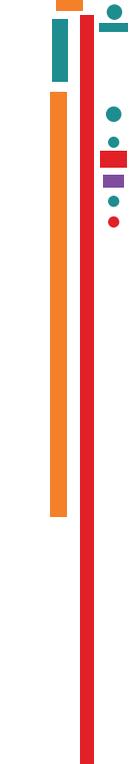
Por tanto, el principal desafío de la Educación y Formación sindical es político y lo constituye el preparar a las/os trabajadoras/es para enfrentar el modelo neoliberal y su visión hegemónica, contraria al pluralismo, la diversidad y la democracia, caracterizado por una visión del ser humano y de la sociedad de tipo ideológico, político y cultural. Para ello, se requiere de una formación sociopolítica con la cual se profundice el análisis de las características del modelo neoliberal, para avanzar en su transformación.

No hay quizás mejor manera de sintetizar esta perspectiva que las palabras de Paulo Freire, quien en *Pedagogía del Oprimido* señalaba “¿Quién mejor que los oprimidos se encontrará preparado para entender el significado terrible de una sociedad opresora? ¿Quién sentirá mejor que ellos los efectos de la opresión? ¿Quién más que ellos para ir comprendiendo la necesidad

---

<sup>6</sup>UNESCO, Actas de la Conferencia General. Volumen 1. Resoluciones, “Anexo I. Recomendación relativa al Desarrollo de la Educación de Adultos. Contenido de la educación”, resolución 19C/Anexo I.III.10, París, 1976, p. 127, citado en Juan Ignacio Martínez de Morentin de Goñi, Centro de Formación UNESCO-Florida Eskola, Centro UNESCO de San Sebastián 1ª edición, noviembre de 2006

<sup>7</sup>FREIRE, Paulo (1996). Política y educación. Siglo XXI.



de la liberación? Liberación a la que no llegarán por casualidad, sino por la praxis de su búsqueda; por el conocimiento y reconocimiento de la necesidad de luchar por ella. Lucha que, por la finalidad que le darán los oprimidos, será un acto de amor, con el cual se opondrán al desamor contenido en la violencia de los opresores, incluso cuando ésta se revista de la falsa generosidad”.<sup>8</sup>

## **Un balance preliminar de la educación y la formación sindical de la CSA**

La CSA es una organización joven, producto de la conjunción de organizaciones de trabajadores y trabajadoras con larga historia, con sus identidades, con sus experiencias de lucha y con sus estructuras y modos de hacer previos. Para una organización, esta historia es por supuesto una gran ventaja, aunque también supone desafíos. En particular, amalgamar la gran heterogeneidad que resulta no sólo de estas muchas experiencias, sino también de la propia diversidad de nuestro continente, con historias nacionales diferentes, estructuras productivas distintas, con contextos

políticos, sociales y económicos diversos, y con historias sindicales particulares.

El continente americano sigue siendo el más desigual del mundo. Pero esa desigualdad no sólo es material, probablemente, el bien que está peor distribuido en el mundo es el conocimiento y nuestro continente, no es la excepción. La educación y formación sindical es una gran herramienta para comenzar a terminar con esta desigualdad. La educación y la formación sindical es por otra parte, junto con la lucha colectiva, el elemento más fundante de la identidad y, por tanto, un elemento de la mayor relevancia para una organización como la CSA que está construyendo su propia historia.

Teniendo presente ese contexto, entre las principales fortalezas de la CSA se destacan las definiciones políticas sólidas; una concepción metodológica robusta que implica formación para la acción y para fortalecer la organización con una visión integral de la educación y formación sindical; un importante desarrollo en términos de metodologías y



técnicas pedagógicas; la existencia de la plataforma virtual de la Red de Escuelas Sindicales; el funcionamiento de la Red de Formación Profesional; la creación y establecimiento de cometidos para el Grupo de Trabajo de Educación; así como la multiplicidad de actividades de formación que se desarrollan desde las diferentes áreas temáticas a través de las que se implementa la política de la CSA.

Del otro lado, entre las principales debilidades se encuentra el escaso funcionamiento del Grupo de Trabajo de Educación, que hasta el momento de la aprobación de esta Hoja de Ruta no ha logrado oficial como un espacio de encuentro, de elaboración y de propuesta; la aún débil articulación entre los distintos componentes de la estructura de educación y formación con otros órganos que desarrollan formación; y la falta de sistematicidad de la propuesta formativa.

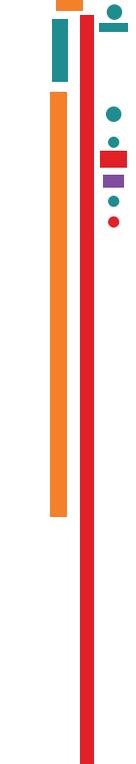
A modo de balance, puede señalarse lo siguiente:

- El enfoque educativo de la CSA, desde su fundación, afirma su carácter integral

que parte de la educación y formación sindical, la formación profesional y la educación formal, entendidos como un proceso para todos/as y a lo largo de la vida.

- De lo anterior se desprenden dos ámbitos de actuación bien concretos. A lo interno: desarrollando un proceso de educación y formación sindical que abarca la mejora de las capacidades de la propia CSA y en relación a sus afiliadas, una formación sindical que contribuya al desarrollo de una estrategia de incidencia y de propuesta en los espacios de toma de decisiones sobre formación profesional y educación formal, para promover el modelo de desarrollo impulsado por la CSA. Deberá favorecer la organización, la comunicación y las alianzas estratégicas.

- Desde una dimensión político-estratégica de la educación y formación sindical, se afirma que la CSA no realiza cualquier tipo de formación y educación, sino educación



y formación para personas adultas, hombres y mujeres, cuyo principal interés, es ser sujetos-socios del proceso educativo y a eso debe responder su abordaje desde la andragogía. Se trata de una educación y formación para la mejora de las capacidades, conocimientos y competencias, que aporte elementos para poder incidir en la transformación de su entorno desde la visión de un sindicalismo sociopolítico y clasista.

- La formación y educación sindical en la CSA formará sujetos capaces de actuar desde su empoderamiento, en acciones políticas, sociales y de transformación, de formar sus propias opiniones en el debate y la dialéctica de las ideas propuestas por las diferentes instancias de la CSA a nivel Congresal y otras propuestas como la PLADA, Plataforma Continental de Seguridad Social (PLACOSS); Estrategia Sindical en salud Laboral para las Américas (ESSLA), las Hojas de Ruta, etc. según los temas que sean sometidos al proceso formativo-educativo.

- En este sentido, es fundamental que toda la metodología esté inspirada y pueda concretar el principio filosófico y el método para la construcción del conocimiento: Práctica – Teoría – Práctica Mejorada, (P-T-Pm) y que los diseños de las acciones y los eventos, así como su didáctica, respondan a estos criterios.

- En la parte organizativa, la educación y formación sindical debe desarrollarse como un proceso, operar por etapas dando prioridad a la formación de dirigentes/as y cuadros especializados, que impulse un nuevo sujeto y nueva práctica sindical, acorde a los retos del momento.

- Profundizar y orientar el debate sobre el proceso de formación y educación sindical en el marco de las prioridades políticas decididas por cada Congreso y órgano de decisión, también será importante poner en funcionamiento y fortalecer el Grupo de Trabajo de Educación (GTE) con el sentido de buscar la mayor participación

de las organizaciones afiliadas para poder discutir, elaborar y proponer, además de compartir la diversidad de los abordajes y realidades de la educación y formación sindical que se desarrollan en el continente.

- Desarrollar su Plataforma de la Red de Escuelas Sindicales donde se articulen las Secretarías de Formación, Escuelas y demás instancias de formación de las organizaciones afiliadas, los programas y proyectos de CSA en todos sus componentes educativo-formativos como un sistema formativo integral y para toda la vida. Asimismo, es necesario el fortalecimiento de las capacidades de desarrollo de educación y formación virtual.

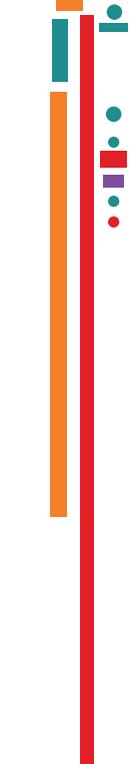
- En cada proceso de Planificación Estratégica, es pertinente evaluar y redireccionar la estructura interna formativa, de tal forma que responda a la agenda temática aprobada en cada Congreso, a los Ejes Estratégicos de su Plan y a los temas transversales y las estrategias principales

(organización-comunicación-educación), así como generar procesos y sinergias que faciliten mayor claridad y adecuado funcionamiento sistémico.

## Una panorámica a la Educación y Formación Sindical en las Américas

Se presenta aquí un breve panorama y análisis descriptivo de la Educación y Formación Sindical de las organizaciones afiliadas y fraternas del continente. El ejercicio de contar con información periódica y sistemática a nivel de todas las organizaciones se considera un elemento importante para la elaboración de estrategias de formación y educación. Por tanto, promoverse el registro sistemático y periódico del estado de situación, de forma tal que permita cotejar la evolución y los cambios a lo largo del tiempo.

En primer lugar, como aspecto general, es importante destacar que una gran mayoría de las afiliadas cuenta con una definición política y/o estatutaria con respecto a la educación y formación sindical y



tiene en su estructura una secretaría de educación y/o formación sindical. Por lo que la amplia mayoría de las afiliadas tiene presente este aspecto fundamental del accionar sindical a la hora de su constitución y definición política.

Por otra parte, también la gran mayoría de las afiliadas incorporan perspectivas transversales de género y juventud dentro de sus lineamientos de educación y formación. A su vez, más de la mitad de las afiliadas ha afirmado que la organización cuenta con lineamientos políticos que atienden la situación de colectivos de trabajadores/as que se encuentran en situación de vulnerabilidad por alguna condición particular. Entre los grupos destacados se señalan los trabajadores/as en condición de informalidad, migrantes, pueblos originarios, LGBTIQ+, trabajadores/as rurales, mujeres y jóvenes.

Un aspecto del todo relevante es que la mayoría de las afiliadas considera que la formación sindical desarrollada se adapta bien o muy bien a las necesidades actuales de los trabajadores/as.

Asimismo, resulta importante conocer la posibilidad de incidencia de las organizaciones sindicales en materia de políticas públicas de educación. Es así que se destaca un alto porcentaje de organizaciones con participación en espacios de discusión política sobre educación y sobre la realización de acciones para incidir en la inclusión de las temáticas del mundo del trabajo y de los derechos de los/las trabajadores/as en la educación formal.

Sin desmedro de la autonomía e indelegabilidad de la formación, en muchas organizaciones existen acuerdos o convenios de cooperación con institutos de educación. En ese sentido, se ha observado que aproximadamente la mitad de las afiliadas posee algún tipo de cooperación con instituciones educativas.

El nivel de desarrollo de las estructuras de educación y formación sindical es muy heterogéneo en todo el continente. Una de las principales diferencias es si la organización nacional cuenta o no con una escuela sindical. No todas las centrales cuentan con alguna modalidad de Escuela Sindical. Si



bien la existencia de una escuela no es una condición sine qua non para desarrollar actividades de formación, es una diferenciación que para algunos aspectos del análisis conviene realizar.

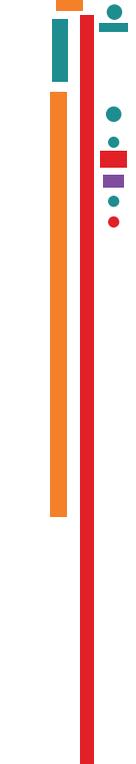
Más allá de las diferencias, hay varios aspectos que son compartidos tanto por las organizaciones que tienen escuela sindical como por aquellas que no la tienen. Uno de los principales aspectos compartidos es la centralidad que ocupa la formación política en las organizaciones sindicales a diferencia de la formación técnico-profesional. La explicación a esta situación probablemente esté vinculada a que en muchos países existen institutos de formación técnico-profesional bipartitos o tripartitos que son los encargados de llevar adelante mayoritariamente este tipo de formación.

Respecto a la evaluación relativa a la cantidad de cursos desarrollados y de asistentes a los mismos, las afiliadas presentan una posición predominantemente crítica, considerando que hay una insuficiencia tanto de cursos como de participantes. Del análisis de las respuestas, se desprende

que existe una gran necesidad de fortalecimiento de la formación en todos los niveles. En términos de prioridades, señalan la necesidad de fortalecer la formación de base, la formación de dirigentes, la formación de formadores/as y la formación temática.

Las opiniones respecto a la participación de mujeres y de jóvenes es otro aspecto compartido por todas las organizaciones. La gran mayoría de las organizaciones afirma que la participación de jóvenes ha sido insuficiente y se ha observado menor participación de mujeres que de hombres en la mayoría de las organizaciones.

En cuanto a las personas que llevan adelante la formación, la gran mayoría de las organizaciones respondieron que quienes offician como facilitadoras de la formación son personas pertenecientes a la organización y personas externas a la misma. Una minoría respondió que los cursos son desarrollados únicamente por personas externas y una proporción similar solamente por personas de la organización.



Finalmente, las principales dificultades para el desarrollo de la educación y formación sindical es otro aspecto con amplio consenso en las organizaciones. El financiamiento es el principal problema para la mayoría de las afiliadas en alguno de los ámbitos de formación (sindical o técnico-profesional), aunque el desinterés de las organizaciones también es visto con preocupación e indicado como factor relevante por al menos una parte de las afiliadas. La falta de priorización política fue señalada en menor medida como otra de las dificultades.

## **Fortalezas y debilidades de la formación sindical de las organizaciones sindicales**

Para cerrar esta visión panorámica, se ofrece una síntesis con las principales fortalezas y debilidades. Este balance sintético tiene el objetivo de ofrecer una visión general de la situación en el continente. Más allá de esta visión de conjunto, es preciso no desconocer que existe una importante heterogeneidad de situaciones en las distintas regiones y países.

Entre las fortalezas se destaca que casi la totalidad de las afiliadas presentan definiciones estatutarias que denotan una atención formal a la importancia de la Educación y Formación Sindical para el colectivo de los trabajadores/as. En el mismo sentido se resalta la existencia de secretarías de educación y formación en las organizaciones. También es destacable la inclusión de perspectivas transversales en las definiciones sobre Educación y Formación Sindical. Asimismo, la participación en ámbitos de discusión públicos sobre Educación y Formación es otra fortaleza, ya que las afiliadas declaran una participación amplia en estos ámbitos.

Otra fortaleza que surge del análisis de las respuestas de las afiliadas es la combinación de presencialidad y virtualidad a la hora de desarrollar las actividades de educación y formación. Sin dudas, la virtualidad es una herramienta que ha experimentado un auge acentuado por la pandemia de COVID-19 y que debe seguir desarrollándose en forma creativa sin desmedro de la presencialidad. Por lo tanto, la adaptación a situaciones



coyunturales debe ser parte de las capacidades institucionales de los sindicatos y organizaciones de trabajadores.

Entre las debilidades resalta que sólo algunas organizaciones afiliadas cuenta con una escuela sindical. Tal como se señaló anteriormente, no es condición sine qua non para desplegar actividades de educación y formación sindical. Sin embargo, resulta evidente su importancia para favorecer la sistematicidad, institucionalidad y estructuración de la educación y la formación. Independientemente de esto, la declaración de insuficiencia con relación a la cantidad de cursos y participación es un dato que debe alertar a todo el movimiento de trabajadores/as llamando la atención sobre la posibilidad de activar mecanismos creativos y robustos para satisfacer esta demanda.

Esto requiere de fortalecimiento en varios frentes de formación, desde el fortalecimiento de estructuras y organizaciones de formación ya instaladas hasta la renovación de mecanismos de ampliación de la cobertura. Estas iniciativas de ampliación del alcance

y cobertura de las actividades de formación, debe focalizar asimismo en grupos específicos señalados por las afiliadas como de baja participación, como los jóvenes y las mujeres.

Otra debilidad señalada por las afiliadas es el problema del financiamiento de las iniciativas de formación y educación sindical. En este ámbito, atendiendo a las recurrentes situaciones de crisis económica y social en la región, posiblemente se requiera la maximización de la eficiencia de los recursos disponibles. Finalmente, el desinterés fue señalado como una debilidad entre las afiliadas, evidenciando que es un tema que preocupa y que requiere un abordaje multidimensional, desde lo político, comunicacional y educacional-formativo.

## Cuadro: Balance de fortalezas y debilidades de la formación sindical en las organizaciones

### Fortalezas

- ✓ Definiciones estatutarias sobre educación y formación sindical
- ✓ Existencia de Secretaría de Educación en la mayoría de organizaciones
- ✓ Inclusión de perspectivas transversales de género y juventud
- ✓ Participación en ámbitos de discusión de política pública sobre educación y formación
- ✓ Combinación de modalidad presencial y virtual en la mayoría de las organizaciones
- ✓ Percepción de que la formación se adapta a las necesidades de los/las trabajadores/as

### Debilidades

- ✓ No todas las organizaciones cuenta con escuela sindical
- ✓ La cantidad de cursos e iniciativas de formación es insuficiente
- ✓ La cantidad de asistentes a los cursos e iniciativas de formación es insuficiente
- ✓ Menor participación de jóvenes
- ✓ Menor participación de mujeres que de hombres
- ✓ Dificultades de financiamiento
- ✓ Desinterés y falta de visualización de la importancia de la formación sindical

## Líneas de acción de la Hoja de Ruta de Educación y Formación Sindical de las Américas 2021-2025

Las dificultades del modelo de organización sindical tradicional para hacer frente a los desafíos actuales del mundo del trabajo se ven potenciadas por el efecto conjunto de la presencia conservadora y neoliberal en varios países del continente; la aceleración de los cambios en el mundo del trabajo; y los impactos de la crisis relacionada al COVID-19, que se suman a los de crisis socioeconómicas previas.

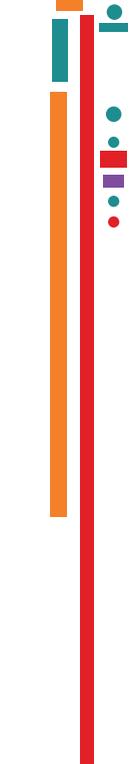
Los procesos de cambio en las organizaciones requieren de un gran esfuerzo y de continuidad en el tiempo. Los procesos de cambio en contextos de crisis requieren de esfuerzos más extraordinarios aún. La CSA ha realizado diversas acciones para enfrentar el reto de la transformación del modelo de organización sindical. La actualización de la PLADA y la elaboración de las Hojas de Ruta de Fortalecimiento y Transformación Sindical, Formación y Educación Sindical y Comunicación Sindical,

son ejemplos de ello. La transformación del modelo de organización sindical hacia la consolidación de un sindicalismo sociopolítico se encuentra estrechamente relacionada con una estrategia de desarrollo centrada en la reproducción de la vida, lo cual supone una concepción acerca del rol del Estado, la regulación del

Esta Hoja de Ruta de Formación y Educación Sindical 2021-2025 es una herramienta para la acción las organizaciones de trabajadoras y trabajadores de las Américas, aprobadas por consenso de todas las centrales afiliadas a la CSA. Se presentan a continuación las Líneas de Acción, con su desarrollo y las acciones prioritarias para el período.

### 1) Revitalizar el papel de la formación sindical

En el actual contexto, el papel de la educación y la formación sindical es central para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. No se concibe el sindicalismo sin una política definida de formación sindical. Es clave para la mejora de las capacidades y destrezas de cada trabajador y cada trabajadora y para



una mejor comprensión del mundo en el que les toca intervenir. Es también, por sobre todas las cosas, una herramienta indispensable para fortalecer las capacidades de acción política sindical de las organizaciones. Pero es además un proceso de construcción colectiva de la identidad sindical. Es así como la formación sindical no puede entenderse como algo separado de los objetivos estratégicos de las organizaciones sindicales, ya que es parte intrínseca de la política de la organización sindical. Es por ello que la voluntad política de fortalecer las estructuras e impulsar procesos de educación y formación sindical es imprescindible.

Una de las fortalezas de la CSA para abordar este desafío es su importante elaboración en términos de definiciones políticas relativas a la educación y formación sindical. La concepción metodológica, incluye la visión integral de la educación, la visión sistémica y procesual, y también la definición de que la formación sindical es para la disputa del proyecto político en la sociedad. Es una formación para la acción, para tener organizaciones más fuertes, con mayor incidencia, con

mayores niveles de movilización, con mayor capacidad de propuesta. Una formación clasista y que tenga foco en fortalecer y transformar la organización y la movilización.

En este sentido es central impulsar la formación que se requiere para un sindicalismo sociopolítico. Una formación que permita fortalecer las capacidades analíticas de los y las trabajadores/as, que habilite una mejor acción colectiva de las organizaciones. Supone incorporar la visión del modelo de desarrollo que está plasmado en la PLADA, tener presente el rol del estado, la defensa de la democracia, los derechos humanos y el desarrollo sustentable. El sindicalismo sociopolítico requiere de una educación para transformar a los sujetos y que tengan capacidad de intervención no solo en la disputa entre capital y trabajo, sino también en lo político y social en general. También implica habilidades y capacidades nuevas, , por ejemplo en materia de comunicación, tal como se plantea en la Hoja de Ruta de Comunicación Sindical de la CSA.



Para ello, debe señalarse que los procesos formativos requieren de tiempo y sistematicidad, son procesos. Por eso, uno de los grandes desafíos es elaborar una estrategia con una hoja de ruta que permita combinar objetivos de corto, mediano y largo plazo. Esta estrategia debe contemplar, entre otros aspectos, la construcción de trayectorias formativas, de perfiles, con mecanismos de acceso claros que promuevan e incentiven a los y las trabajadoras que quieren formarse, mapas curriculares coherentes, equipos de formadores/asyfacilitadores/as, evaluación de los aprendizajes (no en el sentido de la calificación, sino de la cualificación), mejorar la gestión de la formación y garantizar los resultados de la formación.

Respecto a lo último, un aspecto clave es que la formación no tiene como objetivo principal la certificación de saberes (aunque no lo excluye). Los resultados esperados de la formación sindical deben verse en la práctica, en la acción, dirigentes/as con mejores capacidades y organizaciones más fuertes. No obstante, la formación también necesariamente debe

impulsar el pensamiento crítico.

Por último, el papel de la formación sindical también tiene que ver con la construcción colectiva de la identidad sindical y de clase. La formación es un proceso y un espacio para la construcción colectiva del sentir de la organización. Es parte central de la lucha de clase y de la construcción de identidad, es un espacio de diversidad y que apunta a la utopía. Se trata de construir desde cada sujeto trabajador/a un sujeto colectivo. De ganar confianza. De crear esperanza.

# Acciones Prioritarias

## ✓ CLAVE: Elaborar una estrategia política de educación sindical en las organizaciones

- ✓ Educación y formación sindical para fortalecer y transformar las organizaciones, mejorar su incidencia, nivel de movilización, acción y capacidad de propuesta.
- ✓ Desarrollar una visión integral, sistémica y procesual, para la disputa del proyecto político en la sociedad.
- ✓ Fortalecer la tríada "organización – educación – comunicación".
- ✓ Actualizar la educación sindical, con propuestas y trayectorias de formación atractivas para trabajadoras y trabajadores, con perfiles y mecanismos amplios y claros de acceso y participación.
- ✓ Priorizar la formación de las bases, la formación de "cuadros" y la formación de formadores, desde la perspectiva de clase y para la acción política.
- ✓ Ampliar los recursos destinados a la educación y formación sindical (relevancia del autofinanciamiento de las organizaciones para fortalecer su autonomía).

## 2) Estrategia unitaria atendiendo la diversidad

Se propone una estrategia de formación y educación sindical sistemática y por niveles, que sea incluyente, coordinada y unitaria

para las Américas a través de una red y enfocada en procesos con una visión compartida, pero atendiendo particularidades de cada subregión y país, y que contribuya a la construcción de una sociedad más justa, fraterna y democrática y un modelo desarrollo sustentable.



La realidad de las organizaciones sindicales del continente es muy heterogénea producto de diversos factores. Es importante encontrar sintonías, de transitar hacia una estrategia continental que permita atender a las diferentes capacidades y a las diferentes necesidades de las organizaciones afiliadas. Los objetivos articulados deben manejarse de manera estratégica, abarcando desde la plataforma continental, hasta los sectores más específicos y las particularidades de cada país. Es importante fortalecer las redes, la necesidad de intercambiar experiencias, de horizontalidad en los procesos de elaboración, de reflexión, de discusión, sin desmedro de la necesidad de ámbitos de definición y dirección.

En este plano es que se inserta la discusión respecto a la estructura de formación y educación de la CSA necesaria para enfrentar este desafío. La necesidad de un balance crítico y la definición de una estrategia de formación alineada con el proyecto político de transformación sindical y de proyecto político. A través del fortalecimiento de la actual estructura o bien de la realización de

transformaciones, debe priorizarse una estrategia que atienda a la gran diversidad que existe en el continente.

La educación y formación requieren de estructuras flexibles, que articulen, que sean un espacio de reflexión y propuesta, y con capacidad de adaptación a los cambios. La formación y educación sindical es parte intrínseca de la política estratégica de las organizaciones sindicales. Esto debe alertar ante la tentación a pensar las estructuras de formación como islas, la apuesta por las redes, además de horizontalizar y democratizar, son una herramienta indispensable. Esto no es otra cosa que reforzar la necesidad de potenciar la tríada formación-organización-comunicación, que es la apuesta estratégica. De su correcta articulación dependerá en gran medida el proceso de fortalecimiento de las organizaciones.

# Acciones Prioritarias

## ✓ CLAVE: Educación sindical inclusiva, coordinada y unitaria

- ✓ Desarrollar una plataforma continental de educación sindical, llegando hasta los sectores más específicos, los colectivos más diversos y los diferentes territorios con procesos que atiendan las particularidades de cada subregión y país.
- ✓ Generar formación sindical para las personas trabajadoras en condiciones de informalidad, por cuenta propia, en plataformas digitales, tercerizadas y subcontratadas, trabajadores y trabajadoras rurales.
- ✓ Educación sindical articulada en sectores, macro sectores y en las cadenas globales de producción.
- ✓ Articular la educación en red en todos los espacios de la CSA relacionados a la formación.
- ✓ Intercambiar experiencias de forma organizada y en profundidad, entre organizaciones, países y subregiones del continente y con el resto del mundo.
- ✓ Articular la cooperación y los recursos para fortalecer la educación sindical de las Américas, respetando la diversidad de realidades de nuestro continente.

### 3) Mejorar las metodologías y ampliar las temáticas de formación

Uno de los desafíos ha sido abordar la discusión relativa a la metodología, los niveles, las modalidades y las temáticas de la formación sindical. La CSA tiene una fortaleza en este ámbito que está dada por las definiciones relativas a los aspectos conceptuales y metodológicos que fueron abordados de manera breve en capítulos anteriores de esta Hoja de Ruta.

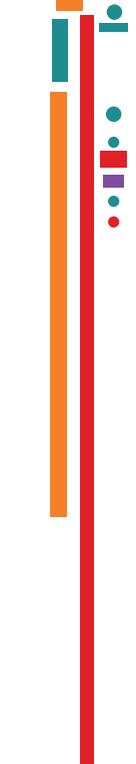
Se necesita un shock de formación que permita una necesaria y rápida adaptación y reacción en esta etapa que estamos transitando como civilización a la cual el capitalismo nos ha llevado en esta especie de debacle planetaria. Definir un modelo pedagógico, con visión antropológica, de ciudadano y ciudadana, de sindicalista, respondiendo a la pregunta de qué modelo de sindicalista queremos dentro de cinco, diez, quince años, es parte de la elaboración de la estrategia de formación. En ese sentido, se afirma la necesidad

de realizar formación sistemática partiendo de las experiencias.

Es importante establecer prioridades, un mapa de necesidades y también priorizar la formación de formadoras y formadores, la capacidad de multiplicación es clave para avanzar.

Es necesario fortalecer la formación de la dirigencia. El fortalecimiento de la formación teórica en aspectos tales como economía, sociología, ciencia política que mejoren capacidad de análisis está en línea con los desafíos de un sindicalismo sociopolítico de incidencia y capacidad de propuesta. Asimismo, no debe descuidarse el énfasis histórico de la formación sindical vinculada a la formación ideológica, ya que es clave para fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia a la organización. El marco ideológico es fundamental para saber qué defendemos y por qué, lo cual fortalece la capacidad para debatir de los y las jóvenes, se agregó.

E Igualmente importante es la formación de base en las centrales y esto debe ser valorado más allá



de tener presente el principio de complementariedad. La apuesta a la formación de formadores/as es una alternativa eficaz para fortalecer a partir de ella la formación de base. Un aspecto central para la formación de es adaptar las modalidades de formación teniendo en cuenta que en muchos casos los y las trabajadoras tienen muy poco tiempo para formarse y en horarios no habituales. No debe perderse de vista que muchos/as de los/as trabajadores/as del continente, en el caso de que accedan a cursos de formación, lo hacen luego de extensas y mal remuneradas jornadas laborales, atender los cuidados familiares y en varios países en contextos políticos hostiles. Adaptar la formación para que sea viable, que los y las trabajadoras accedan, es un desafío del todo relevante.

En este marco, el desarrollo de formación virtual es un aspecto relevante. La CSA cuenta prácticamente desde su creación con la plataforma virtual de la Red de Escuelas Sindicales; además del desarrollo de formación virtual que ha implicado la pandemia del COVID-19. En la actualidad, la combinación entre lo virtual y lo presencial parece

el camino a recorrer. En ese sentido, uno de los desafíos es integrar de manera coherente tres momentos de la formación, el asincrónico virtual (típicamente la educación a distancia), el sincrónico virtual (en tiempo real) y el presencial. Cada modalidad tiene ventajas y desventajas, en su combinación puede estar la clave.

Para la formación virtual ciertamente que es importante la incorporación de tecnología. Es importante la formación en redes sociales y cómo usarlas (alfabetización digital) para que los y las trabajadoras puedan dominar lo digital y accedan a las herramientas. Para ello, lo más importante para desarrollar una buena formación virtual son formadores/as capacitados/as, con habilidades de manejo de las metodologías de formación virtual (que no son las mismas que las presenciales) con capacidad de retroalimentación y seguimiento, con uso adecuado de los materiales audiovisuales, entre otros aspectos. Así, para hacer frente al desafío de lo virtual no alcanza sólo con tecnología y plataformas, es necesario un plan de formación de formadores/as virtuales. Ellos y ellas,



son quienes luego pueden replicar y así también abordar el desafío del fortalecimiento de la formación de base.

La virtualidad es para muchas cosas una solución, pero también tiene sus aristas problemáticas. Dos son las principales limitaciones. La primera es la limitante en el acceso a la conectividad y a los equipos (computadores, portátiles, etc.), por parte de muchos trabajadores/as. Hay que tener presente que el impacto multiplicador de lo virtual debe ser inclusivo, en caso contrario aumenta las brechas y profundiza las desigualdades. La segunda limitación está vinculada a las dificultades para el contacto intersubjetivo, clave tanto para el proceso formativo, como para la construcción política. Es importante no perder de vista la necesidad de incorporar el diálogo de saberes (dialoguicidad); la formación como proceso liberador-transformador (de allí la esencia de la formación sindical para la acción) y la construcción colectiva de conocimientos, propuestas, estrategias. El uso del lenguaje (escrito, verbal y corporal) en coherencia con lo planteado políticamente desde los principios

y del discurso político. La necesidad de fortalecer las capacidades de los y las formadores/as virtuales haciendo especial énfasis en este punto puede ser una manera de enfrentar este desafío y que la virtualidad no deshumanice el proceso formativo.

Finalmente, respecto a las temáticas de formación, es clave la definición de una agenda temática prioritaria de formación. Incorporar temáticas diversas, programáticas, económicas, políticas, sociales, ambientales; desde los temas globales a las particularidades de los sectores y territorios, es uno de los principales desafíos para construir la agenda. En efecto, en los eventos subregionales se argumentó que es necesario considerar los enormes cambios políticos, sociales y temáticas tales como el medio ambiente, energías renovables, derecho a la salud, alimentación sustentable, tecnología, transformación del mundo del trabajo, diversidad, lenguaje inclusivo, visión geopolítica, comunicación, entre otras.

# Acciones Prioritarias

✓ **CLAVE: Educación sociopolítica para la transformación.**

**Método: Práctica – Teoría – Práctica Mejorada**

- ✓ Partir de las definiciones conceptuales, metodológicas y temáticas, plasmadas en las resoluciones de los Congresos, la PLADA y en la experiencia acumulada por CSA y sus afiliadas.
- ✓ Profundizar el diálogo de saberes, la construcción colectiva de conocimientos, propuestas y estrategias, como proceso liberador-transformador de la clase trabajadora y de las organizaciones.
- ✓ Adaptar la estrategia de educación y el modelo pedagógico, ante las nuevas formas del modelo capitalista, con visión antropológica, de ciudadano, de sindicalista (en relación al modelo de sindicalistas y de sindicatos que queremos).
- ✓ Establecer mapas de necesidades e intereses, identificar las temáticas para la formación sindical de los próximos años.
- ✓ Avanzar en el desafío de la virtualidad articulada con la presencialidad, siempre que sea posible, de modo que no deshumanice el proceso formativo y contribuya a ampliar la formación sindical para toda la clase trabajadora.
- ✓ Atender las realidades personales de las trabajadoras y los trabajadores, para posibilitar su participación: tiempos, herramientas, materiales, temáticas.
- ✓ Actualizar con dinámicas atractivas y flexibles, con incorporación de tecnología, capacitar sobre uso de las redes sociales (alfabetización digital), que aporten a desarrollar y fortalecer la perspectiva crítica y de clase.

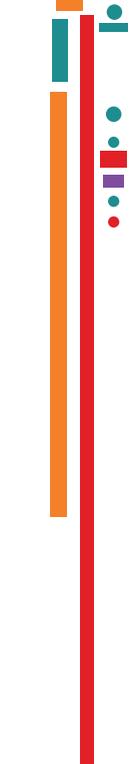
## 4) Ampliar la cobertura e inclusión de todas y todos

Otro de los grandes desafíos de la formación sindical es el de la cobertura con inclusión en el sentido más amplio que pueda dársele al término. Este desafío tiene, en principio, dos grandes dimensiones. La primera dimensión refiere a la necesidad de ampliación de la cobertura de modo inclusivo. La segunda dimensión refiere a la necesidad de incorporar una perspectiva transversal inclusiva en todos los ámbitos de la organización sindical y especialmente en los ámbitos de educación y formación.

Ampliar la cobertura, en el sentido más general, significa aumentar el número de trabajadores/as que se forman y eso es importante para el fortalecimiento de cualquier organización sindical. Sin embargo, ampliar la cobertura de manera inclusiva, significa aumentar en mayor medida el número de trabajadores/as que se forman entre aquellos/as colectivos que presentan históricamente mayores dificultades para el acceso a la formación.

Los colectivos históricamente relegados no son otros que los que también han sido históricamente relegados en la sociedad, en gran medida por ser disfuncionales a la estrategia de las clases dominantes. Si bien existen variaciones a nivel nacional, de modo general, nos referimos a las mujeres, a los y las jóvenes, a los y las afrodescendientes, a las personas pertenecientes a los pueblos originarios, a los colectivos LGTBQ+, a los y las trabajadoras rurales, a los y las trabajadoras en condición de informalidad, a las personas en situación de discapacidad. Las organizaciones sindicales tienen el gran desafío y la enorme responsabilidad de ser más inclusivas que la sociedad en la que viven, deben ser el ejemplo a seguir para modificar el modelo de sociedad.

Para cumplir el objetivo de ampliar la cobertura con mayor inclusión, es necesario adaptar las prácticas, las modalidades de formación, las herramientas, las metodologías, para ir al encuentro de estos colectivos. Uno de los ejemplos en este sentido son los y las jóvenes. Buscar formas novedosas, creativas de atraer a la



juventud a los procesos formativos y de modo general atraerlos hacia las organizaciones sindicales. Esto no se trata de incorporar tecnología -que por supuesto es importante- sino que se trata de escucharlos/as y de entenderlos/as, de brindarles los espacios y los protagonismos.

A su vez, la inclusión supone habilitar espacios para la incidencia. Aplicado a la participación de las mujeres en la formación sindical la cuestión no sólo es formar más mujeres en cursos temáticos y de liderazgo sindical, sino de que las mujeres que transitan esos procesos de formación accedan a espacios de decisión. En definitiva, que se reconozca a las mujeres como sujetos activos en todos los procesos sociales, económicos, culturales y políticos.

Por otra parte, ampliar la cobertura con inclusión supone acercarse, ir al encuentro de los y las trabajadoras en situación de vulnerabilidad independientemente de la condición por la cual esto suceda. Aquí se incluyen, sin ser exhaustivos y sólo a modo de ejemplo, la necesidad de una mayor penetración en las zonas rurales, el desafío

de llegar a los y las trabajadores/as en condición de informalidad, a trabajadores/as de plataformas digitales, cuenta propistas, a los y las trabajadoras no organizados, entre otros. La formación está vinculada a toda la estrategia sindical, lo que implica buscar a todos/as los/as trabajadores/as, en cualquier condición de contrato y situación laboral.

La segunda dimensión, como se señaló, refiere a incorporar de manera transversal una perspectiva inclusiva. Aquí no se trata de cantidad, sino del respeto y la inclusión de la diversidad. Supone la inclusión de los colectivos respetando su identidad, sus formas de actuar, sentir y pensar. Esto implica incorporar el enfoque de derechos humanos en todos los ámbitos y espacios de la organización sindical. El rol de la educación y la formación sindical en este plano es quizás el más importante, ya que son los espacios y dispositivos cuyo objetivo es la transformación de las prácticas, partiendo siempre de la experiencia.

En muchos países asistimos a un feroz embate conservador que defiende a viva voz un modelo

patriarcal, adultocéntrico, racista, homofóbico, negador de derechos sexuales y reproductivos, por referir sólo a algunas de las aristas más reaccionarias de estas expresiones políticas en la región. En este contexto, resulta cada vez más necesario concebir los procesos de formación con una perspectiva

inclusiva transversal, incorporando el enfoque de derechos, la perspectiva de género y generaciones, la especial atención a las identidades de colectivos LGTBO+, pueblos originarios, población afrodescendiente y personas en situación de discapacidad.

## Acciones Prioritarias

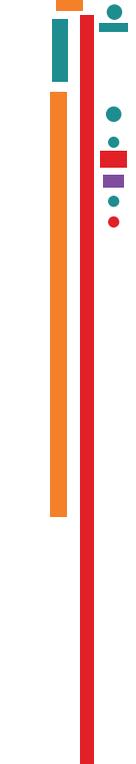
### **CLAVE: Más educación sindical para todas las trabajadoras y todos los trabajadores**

Fortalecer la perspectiva inclusiva transversal del enfoque de derechos, la perspectiva de género y generaciones, las identidades de colectivos LGTBO+, pueblos originarios, trabajadores y trabajadoras rurales, población afrodescendiente y personas en situación de discapacidad.

Fortalecer la participación y el diálogo social en las propias organizaciones de trabajadores y trabajadoras para desarrollar educación sindical desde y para la diversidad de la clase trabajadora.

Adaptar las prácticas, las modalidades de formación, las herramientas, las metodologías, que contribuyan a la inclusión de todos los colectivos y respondan a sus necesidades y características, para dar voz y fortalecerles como sujetos de los procesos sociales y políticos

Lograr que la formación sindical se articule con la práctica, para ser mejorada y transformada, con la inclusión de toda la clase trabajadora en espacios de incidencia política, de negociación colectiva, de movilización y lucha.



## 5) La formación profesional ante las transformaciones en el mundo del trabajo

Frente al desafío que supone un mundo del trabajo que cambia de manera cada vez más acelerada, la educación y formación sindical debe encaminarse hacia un escenario de compromiso y abordaje estratégico reivindicando las posiciones y definiciones políticas elaboradas sobre la formación técnico-profesional. En un corto plazo, la introducción de procesos y formas nuevas de trabajo con la mediación de tecnologías genera el peligro de la explotación y precarización de los empleos, la continuidad de la automatización robótica de procesos y la influencia, control y disciplinamiento tecnológico; así como la transformación de muchos empleos y ocupaciones. En este aspecto, la cualificación y certificación laboral están en la primera línea de discusión.

En un escenario que supone semejante desafío el movimiento sindical debe estar preparado para ser sujeto proactivo de las estrategias

que todas las comunidades y Estados deberán asumir para afrontarlo. Es por eso que la formación sindical debe tener lineamientos claros y articulados con la formación técnico-profesional para que el movimiento sindical sea actor principal del proceso salvaguardando los intereses de los/las trabajadores/as. Uno de los ejemplos recientes provocado por la pandemia del COVID-19 ha sido el teletrabajo. ¿Cómo afecta el teletrabajo a las condiciones laborales? ¿Cómo se regula el derecho a la desconexión? ¿Cómo afecta al derecho de sindicalización y de huelga? ¿Cómo afecta la vida familiar de los trabajadores y sobre todo de las trabajadoras que son quienes se encargan mayormente de los cuidados familiares? Esto es sólo uno de los ejemplos más claros de los impactos que los cambios acelerados en el mundo del trabajo imponen y obligan al aumento de la capacidad de anticipación y reacción rápida.

El desafío es que el contexto está caracterizado por la velocidad, la vertiginosidad, la readecuación de un sistema de dominación capitalista cada vez más potente y de varios desafíos en el reordenamiento de los campos populares. Hay una

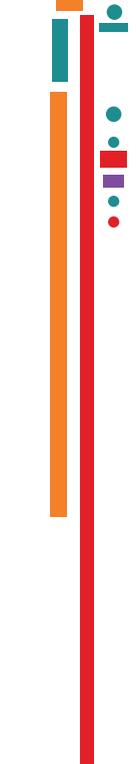


transformación de las dinámicas y formas de empleo. Así, los cambios de contexto y cambios del mundo del trabajo generan cambio en el sindicalismos y por tanto, necesidad de adaptar la formación.

La educación de calidad, desarrollada por la administración pública al alcance de todos y todas es fundamental para lograr igualdad de oportunidades de insertarse en trabajos de calidad. Un mercado de trabajo que abandona rápidamente los conceptos de estabilidad laboral y permanencia indefinida de saberes y procesos. Un “trabajo para toda la vida” y una “profesión para toda la vida” son conceptos que ya no permiten describir la realidad. El mundo del trabajo de hoy no se estructura en función de trayectorias lineales y sucesivas de educación-empleo-jubilación. En este contexto, los y las trabajadores/as deben aumentar su capacidad de adaptación y de anticipación para poder enfrentar estos desafíos. Por un lado, incidiendo sobre las políticas educativas a nivel formal. Por otro lado, incidiendo en las políticas de formación técnico-profesional, con énfasis en aumentar su capacidad de atraer a las y los jóvenes que son

expulsados del sistema educativo formal en nuestro continente. En esa línea, la educación y la formación se debentransformarparaprepararalos y las jóvenes para ocupar un puesto de trabajo, ya que muchos jóvenes a pesar de su capacidad terminan en la informalidad. Asimismo, se debe avanzar en la inclusión de la enseñanza de los derechos laborales en el ámbito de la educación formal.

Es por ello que, frente a este proceso acelerado de destrucción de empleos formales y de generación de otros en condiciones precarias, el movimiento sindical debe señalar el rumbo de una formación integral, que combine formación técnico profesional con formación ciudadana, democrática, con enfoque de derechos humanos. Desde esa perspectiva, la visión de la formación técnico profesional es una visión que incorpora una mirada amplia, no sólo de técnica, sino que apunta a la comprensión de todo el proceso de trabajo, y también la formación integral ciudadana, con perspectiva de derechos, centrada en la persona, su desarrollo y el de su ambiente. En esa dirección, también se enfatiza la necesidad de que los trabajadores y trabajadoras que



actúan en los ámbitos de discusión y elaboración de política pública (por ejemplo, institutos de formación profesional), tengan una estrategia definida, capacidad de propuesta, y eso requiere de elaboración, de estudio, pero, sobre todo, de visión político-estratégica.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible tiene un eje de educación y formación, donde los empleadores, trabajadores y Estado deben ir hacia ese objetivo, lo cual fortalece la institucionalización de estos ámbitos para el desarrollo de las políticas de formación técnico profesional. Además de tener una estrategia definida, en relación a la temática, en el actual contexto de la región estos ámbitos son importantes como canalizadores del diálogo social. En ese sentido, en momentos en que se asiste a un retroceso de los derechos de los y las trabajadoras y la negociación colectiva en muchos países del continente, la revalorización de estos ámbitos como espacios políticos (y no sólo técnicos) es central.

En definitiva, la educación y formación de calidad, tanto sindical como técnico profesional,

deben articularse para asegurar el resguardo frente a un modelo que podría verse tentado a radicalizarse en sus peores aspectos gracias al avance tecnológico. La desigualdad social se agudizará en un mundo en donde redes de algoritmos e inteligencia artificial obran en beneficio de los más poderosos. El avance tecnológico es un adelanto de la humanidad si contribuye a reducir las desigualdades. El papel de la formación sindical democratizando las capacidades para el acceso al uso de los avances tecnológicos, contribuyendo a que más trabajadores y trabajadoras puedan beneficiarse de los mismos, es una de las tareas a la interna de la organización sindical. A lo externo, el objetivo parece ser la lucha por la democratización de los beneficios que trae aparejado el avance tecnológico y el aumento de la productividad: fortalecimiento del trabajo decente, reducción de la jornada laboral, mejores condiciones de trabajo, reducción de la accidentalidad. El trabajo del futuro debe ser con trabajo decente y sindicatos más fuertes.

# Acciones Prioritarias

✓ **CLAVE: La formación profesional, de calidad, debe ser parte de la política de educación sindical**

✓ Articular la formación técnico-profesional con la formación sindical, para salvaguardar los intereses de los/las trabajadores/as y de los pueblos, para responder a sus políticas y necesidades presentes y futuras.

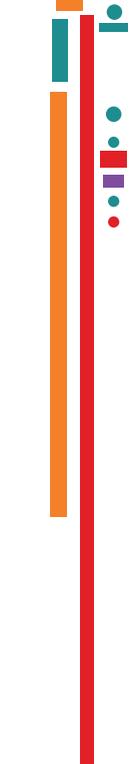
✓ Impulsar la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la vida laboral, como responsabilidad compartida entre gobiernos, actores sociales, para aprovechar las oportunidades y exigir condiciones de trabajo decente.

✓ Fomentar políticas públicas de formación profesional que se basen en el respeto de los derechos laborales, propiciar la participación de los sindicatos en la elaboración y gestión de esas políticas, en la defensa del control social de los recursos públicos destinados a la formación profesional, como parte de la política sindical de educación.

✓ Democratizar la formación profesional y el acceso a los avances tecnológicos, contribuir a que más trabajadores y trabajadoras puedan beneficiarse de los mismos.

✓ Promover a través del diálogo social, la universalización de la formación profesional, la ratificación e implementación de los Convenios de OIT (100: Igualdad de remuneración; 122: política de empleo; 140: licencias de estudio; 142: desarrollo de los recursos humanos; 159: readaptación profesional y empleo) para que estén en la base de la revisión y adaptación de las normas nacionales y de las políticas públicas sobre formación profesional.

✓ Fortalecer la incidencia de los sindicatos en los ámbitos de la OIT (ACTRAV/Cinterfor) relativos a la formación profesional, así como en el desarrollo de nuevos Convenios, Recomendaciones y otro tipo de acciones de nivel global y regional.



## 6) El rol de la CSA, sostenibilidad y alianzas

Los procesos formativos requieren tiempo, sistematicidad y trayectorias con niveles sucesivos e incrementales de aumento de capacidades. Esto tiene que ver entonces con el desafío de lograr la sostenibilidad de los procesos formativos, para lo cual es necesario maximizar los recursos propios y también trazar alianzas e intercambiar y aprender de otros actores sociales.

Un problema evidente para el desarrollo de la formación sindical es el financiamiento. El contexto de crisis económica y social recurrente tensiona los recursos escasos con que cuenta la organización sindical en la mayoría de los casos. Así, uno de los desafíos principales es cómo maximizar los recursos disponibles para la formación y educación sindical. Como se planteó anteriormente, la virtualidad aun cuando presenta otro tipo de problemas, ha aparecido como solución para algunos de los desafíos del contexto. En términos de financiamiento es una de las cuestiones positivas de

esta modalidad, menos costosa de desarrollar que la formación presencial.

Un aspecto relativo al financiamiento es la necesidad de mayores sinergias con las instituciones cooperantes. Teniendo presente que la mayoría de los proyectos de cooperación contienen un componente de formación, pensar estratégicamente este aspecto es clave para la maximización de recursos. En este punto es prioritario pensar en temas como la articulación de las agendas de formación, la posibilidad de realizar proyectos formativos con más de un cooperante, entre otras posibilidades. Para eso se requiere mucho trabajo, mucha negociación y la elaboración de planes concretos con objetivos y una agenda clara.

Pero la sostenibilidad no sólo supone recursos económicos, también requiere de equipos humanos para desarrollar la formación. En ese sentido, es particularmente importante montar estrategias para fortalecer los equipos humanos de formación y educación y también cuidar a quienes los forman. La articulación

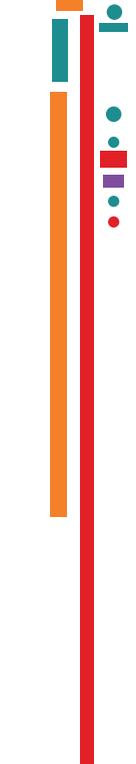


entre las diferentes secretarías de Educación y Formación del continente, entre las escuelas y otros espacios de formación, puede tener un impacto multiplicador en términos de la conformación de equipos horizontales de formación. La Red de Escuelas Sindicales, la Red de Formación Profesional, la revitalización del Grupo de Trabajo de Educación, o bien, la estructura que se establezca para la formación y educación de la CSA es la piedra fundamental para fortalecer este proceso.

Por otra parte, además de maximizar los recursos internos es necesario pensar en el tejido de alianzas estratégicas en el sentido amplio. Sin perjuicio del principio de indelegabilidad, la búsqueda de alianzas e intercambios de complementariedad es un camino a seguir. Los acuerdos con instituciones educativas, con centros de investigación con los cuales se compartan valores, habilita también la posibilidad del intercambio del mundo sindical con la academia, con la ciencia, sin por ello derivar en la desviación de que la formación sindical se convierta en doctoral.

Esta temática también se vincula a otro tipo de complementariedades. En este sentido, especial atención merece la articulación con ACTRAV/ Centro Internacional de Formación de Turín. En este particular, siendo la OIT un espacio tripartito, en el que las afiliadas de la CSA y la CSI representan a uno de los mandantes, toda política, programa y acción formativa del CIF/ACTRAV, debería contar con acuerdos previos con las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras; responder a una estrategia de complementariedad y especialización; articularse a partir de las necesidades objetivas y estratégicas del sindicalismo y ajustar o adaptar sus servicios, contenidos, metodologías y asignación de recursos, a las demandas de actor sindical.

Otro nivel de complementariedad relevante a pensarse estratégicamente es dar seguimiento de manera cada vez más sistemática a los procesos formativos en articulación con las organizaciones socias, aliadas y/o cooperantes, que han sido fundamentales y constituyen oportunidades concretas de



fortalecer y mejorar la educación y formación sindical de las Américas.

Finalmente, otro aspecto relativo a las alianzas refiere a aprender de las estrategias de otros actores sociales, que muchas veces con pocos recursos logran montar campañas con gran incidencia pública. Los mejores ejemplos quizás son las organizaciones feministas, el movimiento LGBTQ+, organizaciones ambientalistas, quienes han logrado a partir de campañas estratégicas, herramientas novedosas, debate público, comunicación, redes y alianzas, una incidencia muy relevante en el debate público. Así, conocer otras experiencias y apropiarse de nuevas metodologías y herramientas también es parte de los procesos formativos. La educación y la formación es el campo de innovación por definición. Es allí donde surgen nuevas ideas a partir de las experiencias, el pensamiento crítico y las reflexiones colectivas. Para fortalecer la formación son necesarias las alianzas a lo interno de la clase, y también alianzas estratégicas que permitan vincularnos con el resto de la sociedad, con otras expresiones de las clases

populares, universidades públicas, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales, con quienes el sindicalismo comparte pensamientos emancipatorios.

Se destaca la relevancia de un espacio como el Observatorio de la CSA para la educación y formación sindical, para generar y socializar la creatividad necesaria con el objetivo de capitalizar lo que produce el movimiento sindical en todo el continente. El movimiento sindical ha producido análisis y conocimiento y sigue produciendo porque la dinámica es intensa, porque cada vez son más acelerados los cambios. Una de las claves es lograr una estructura tal que permita vincular todo lo que se está produciendo. Para visualizar la importancia decisiva de las redes para desplegar una asociatividad regional, nótese que si las centrales sindicales de las Américas logran coordinar toda esa energía, todo ese desarrollo de formación, tendríamos quizás como en ningún otro aspecto del sindicalismo, una fortaleza enorme a partir del intercambio de miles de cuadros que están desarrollando espacios de formación en el continente.

# Acciones Prioritarias

## ✓ CLAVE: Educación y formación sindical sustentable y con complementariedad

- ✓ Promover procesos formativos con perspectiva de largo plazo, con sistematicidad, trayectorias con niveles sucesivos e incrementales de aumento de capacidades.
- ✓ Integrar y potenciar al Observatorio Laboral de las Américas de la CSA para fortalecer la educación y la acción sindical: información, análisis, estudios desarrollados desde el movimiento sindical
- ✓ Fortalecer y articular la Red de Escuelas Sindicales, la Red Sindical de Formación Profesional, y revitalizar el Grupo de Trabajo de Educación de la CSA. Establecer sinergias con las instituciones cooperantes y proyectos con componentes de formación.
- ✓ Fortalecer los equipos humanos de formación y educación sindical; articular las diferentes Secretarías de Educación y Formación del continente, las escuelas y otros espacios de formación, para lograr un impacto verdaderamente multiplicador.
- ✓ Identificar otras experiencias y apropiarse de nuevas metodologías y herramientas para nuestros procesos formativos (organizaciones feministas, de igualdad racial, movimiento LGTBQ+, organizaciones de campesinos/as, indígenas y otras).
- ✓ Ampliar y profundizar alianzas e intercambios de complementariedad con institutos de formación y educación, centros de investigación, comunidad científica, a nivel nacional e internacional.
- ✓ Influir en los ámbitos de la OIT (y otros espacios con representación sindical), para que las propuestas, servicios, contenidos, metodologías y asignación de recursos, responda a las demandas y necesidades del sindicalismo.

