

▪ INTRODUCCIÓN

En la línea de los primeros aportes para la preparación del XII Congreso de la CLAT se presenta al Comité Ejecutivo (73ª sesión) y a la CPL (1ª reunión) este documento, contentivo de los elementos tratados en el 27 Consejo CLAT, con algunas complementaciones.

Estructurado en cuatro partes, en la primera hace referencia a tres aspectos convergentes que enmarcan la necesaria evaluación como punto de partida para el redimensionamiento, renovación y reestructuración de la formación.

La segunda parte consigna algunos criterios evaluativos que el Consejo consideró y que constituyen parte del contenido y alcance de la evaluación a realizar, tomando como guía los componentes del sistema de formación.

La tercera parte apunta cinco conclusiones y propuestas para ubicar el proceso a seguir.

En la cuarta parte se proponen diez ideas-fuerza o ejes que orientarían el proceso de elaboración, discusión y propuestas sobre el redimensionamiento, renovación y reestructuración de la formación en la CLAT.

El presente documento tiene el carácter de papel de trabajo. Aspiramos que como tal sea útil para guiar el debate sobre el tema.

Efrén Delgado Vargas
Director General UTAL

1. UN PUNTO DE PARTIDA

Al culminar medio siglo del accionar de la CLAT, en el área de la formación de los trabajadores, es momento para hacer un alto en el camino, a fin de plantearnos una evaluación de la formación en el conjunto de la CLAT.

Tres aspectos son convergentes en el abordaje de esta evaluación:

- Las contribuciones cualitativas y cuantitativas del sistema de formación CLAT.
- Los cambios actuales en el conjunto de la sociedad que, como transformaciones de orden económico, socio-político y ético-cultural, impactan al mundo del trabajo en sus diversos procesos.
- Exigencias de proyectar y aplicar nuevas dimensiones para adecuar el proceso, la política y el sistema de formación al perfil de la CLAT al perfil de la CLAT de las próximas décadas.

1.1. Contribuciones cualitativas y cuantitativas

Un somero vistazo al proceso y resultados de la acción formativa en la CLAT, muestra ciertas contribuciones relevantes:

- A. Se concibió y desarrolló una política de formación en el marco de la Política y Estrategia global.
- B. Un proceso de practica-reflexión-elaboración nos permitió construir el sistema de formación CLAT.
 - ✓ Configurado como modelo “educativo”, caracterizado por ciertos rasgos de originalidad; con suficiente acopio de concepciones y prácticas propias y el aporte de otras experiencias, reprocesadas y recreadas desde la perspectiva CLAT.
 - ✓ Como marco filosófico-doctrinario, teórico-metodológico y técnico-instrumental, dentro del cual operar la formación.
- C. Realización de múltiples actividades formativas, a través de las cuales varios miles de trabajadores han sido informados, concientizados, detectados, promovidos e integrados en las organizaciones, tanto de la CLAT como de otras expresiones.
- D. Diversidad de elaboraciones sobre diferentes temas y problemas, resultantes del proceso formativo, mediante la información-reflexión-acción.

- E. La mayoría de organizaciones nacionales y sectoriales se han promovido, constituido y desarrollado con el apoyo del proceso formativo.
- F. La dirigencia de las organizaciones, en los diferentes ámbitos y niveles, ha participado de actividades formativas de distinta índole, enriqueciendo con su aporte el accionar de la CLAT y, a su vez, perfeccionando sus propios aprendizajes.

1.2. Los cambios actuales en el conjunto de la sociedad

Las transformaciones de orden económico, socio-político y ético-cultural que se evidencian hoy por hoy:

- Impactan al mundo del trabajo en todas sus dimensiones.
- Afectan a la clase trabajadora en su calidad de vida y condiciones de trabajo.
- Inciden en las organizaciones, afectando sus procesos de desarrollo.

A título de recordatorio y como marco de referencia de los procesos de formación, enumeramos estos cambios específicos, dada su incidencia en tales procesos.

- A. Los cambios en la naturaleza del poder, signados por el avance y predominio del conocimiento, interpelan a la formación.
- B. El vacío en la ideas; la desintegración de las conductas de la ética y de la moral; la desesperanza y desconcierto, adquieren una relevancia singular que debe ocupar y preocupar a la formación de los trabajadores.
- C. El predominio de la ideología neoliberal, exige la elaboración y difusión de ideas, de respuestas y propuestas alternativas al pensamiento único, lo cual constituye una clave esencial en el accionar de la formación
- D. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación alteran la metodología, no sólo de la didáctica tradicional, sino también los contenidos y resultados de los procesos educativos y formativos.
- E. Estudiar a fondo qué pasa en el mundo del trabajo es un imperativo. Allí están los impactos más profundos, concretos y radicales que

afectan a los trabajadores y sus organizaciones, condicionando los procesos formativos.

- F. Los cambios, en la composición interna de la clase trabajadora; en mentalidades, el comportamiento, los intereses, las necesidades y aspiraciones, son problemas que deben estudiarse permanentemente para la búsqueda de respuestas y la elaboración de propuestas.
- G. La crisis de las organizaciones, que en muchos casos pudiera definirse como terminal, impone la creación de nuevos modelos. Ello exige conceptos, conductas y prácticas para nuevas metodologías y contenidos de la formación y de la acción.

El debate sobre esta crisis y los retos que nos plantea lo estamos haciendo desde hace tiempo con abundantes diagnósticos. En las respuestas y propuestas para superarla nos hemos quedado en enunciados.

- H. El fenómeno de la globalización desafía al Movimiento de los Trabajadores. La respuesta y propuesta formativa en función de la organización y la acción frente a este fenómeno aún está ausente o es muy incipiente.
- I. Las respuestas y propuestas para la reconstrucción de la democracia, para un nuevo paradigma de desarrollo y para la dinámica de los procesos de integración, exigen que el proceso formativo se dinamice en otras dimensiones.
- J. La presencia masiva de la Mujer Trabajadora y el hecho de que la mayoría de la Clase Trabajadora en América Latina y el Caribe es menor de 30 años, constituyen desafíos para las organizaciones y en consecuencia para el proceso formativo.

1.3. La exigencia de procesar las nuevas dimensiones

Adecuar el proceso, la política y el sistema de formación en el conjunto de la CLAT, es un imperativo categórico para perfilar la CLAT que queremos.

- A. Múltiples acuerdos de los organismos políticos de la CLAT han decidido sobre esta materia
 - ✓ El XXIII Consejo (Bogotá, septiembre 1991) formuló los llamados retos claves que el X Congreso adoptó.

- ✓ El XI Congreso (México, 1998) asumió acuerdos políticos y estratégicos reiterando la exigencia de:

“Eleva el proceso de formación de la CLAT, a los mejores niveles de excelencia y calidad totales, acordes y exigidos por las nuevas situaciones, por los cambios, por los desafíos y por las necesidades actuales y futuras – del Movimiento de los Trabajadores y de todo su accionar”.

- ✓ Los planes quinquenales de la CLAT, concretan programas a ejecutar en esa perspectiva.

No obstante, el síndrome de los acuerdos asumidos y no aplicados, es una enfermedad que nos aqueja con visos de gravedad. Esto es parte de una autoevaluación crítica y política de fondo, en el conjunto de la CLAT.

- B. Prontitud y eficiencia ha sido la nota característica de estas decisiones, dado que el futuro inmediato de la CLAT depende en gran parte de lo que se haga en esta materia.
- C. Seguir haciendo poco pero de lo mismo, de la misma manera y con los mismos resultados, sólo puede significar una decadencia grave, además del despilfarro de recursos y esfuerzos y el desperdicio de las posibilidades que tenemos.

2. CRITERIOS EVALUATIVOS A CONSIDERAR POR EL 27° CONSEJO CLAT

Como notas previas, señalamos ciertas pistas para un proceso evaluativo de la formación CLAT, antes de puntualizar algunos criterios.

No presentamos una evaluación, es imposible hacerlo aún, por dos razones básicas:

- ✓ La dimensión y trascendencia política del cometido.
- ✓ Las exigencias técnico-operativas de un proceso. Para tal efecto, no se dan ni el tiempo, los equipos y los recursos requeridos. Las limitaciones técnicas nos llevarían al empirismo; las insuficiencias de diversa índole es preciso ponderarlas bien y resolverlas adecuadamente.

La actitud que asumimos frente a la evaluación es clave para encararla con objetividad, certeza y veracidad. Dos extremos pueden viciar los resultados y conclusiones:

- ✓ La autoflagelación
- ✓ La autocomplacencia

La concepción y práctica de la evaluación como proceso inherente a nuestro quehacer global, adolece de algunas falencias:

- ✓ Necesidad de profundizar en su contenido y alcance.
- ✓ La exigencia de proveernos del instrumental necesario.
- ✓ La tensión entre lo cualitativo y cuantitativo, debemos superarla.
- ✓ El proceso y resultados no se verifica ni se mide sólo por cifras, éstas son indicativas simplemente.
 - El seguimiento del accionar de los cuadros marca los impactos de la acción formativa.
 - Los parámetros evaluativos tienen carácter cualitativo:
 - situación actual que debemos superar
 - situación deseada que debemos lograr

Se toman como referencia los componentes del sistema de formación CLAT en torno a los cuales se señala cierta problemática, tanto en el conjunto global, como en cada uno.

Estos criterios se plantean en la tónica propositiva del deber ser, advirtiendo la relatividad de las afirmaciones taxativas.

No marcan necesariamente –en su orden– la prevalencia o importancia del fenómeno.

2.1. Aspectos globales del sistema de formación

- A. Se reconoce la vigencia y desempeño del sistema de formación. No obstante presenta síntomas de agotamiento en su aplicación práctica y, por ende, la amenaza de ser superado. Por tanto es necesario actualizarlo a la luz de las dimensiones CLAT del siglo XXI.
- B. Es evidente la Necesidad de revisar a fondo todo el proceso formativo, en todos los niveles, para: renovarlo, ajustarlo y perfeccionarlo. No se trata de ponerle parches. La búsqueda, definición y adopción de un nuevo proceso, nuevas políticas y un sistema actualizado en consonancia con esos propósitos, es la tarea en que debemos empeñarnos.

Este proceso requiere profundizarse en los ámbitos nacionales, como epicentro del accionar de la CLAT.

- C. Estamos exigidos de revisar la capacidad y efectividad de los organismos de la CLAT supranacional (Institutos Subregionales y la UTAL) y los organismos en los ámbitos nacionales y sectoriales (Institutos, escuelas, etc.).
- D. La idea y la práctica de la autosuficiencia en materia de formación está agotada. Requerimos de apoyos y complementos de otros centros e instituciones.
- E. Estamos muy limitados en los equipos humanos a todos los niveles, tanto en calidad como en cantidad.
- F. El problema de los recursos financieros y técnico-instrumentales es crítico, acentuado por la cultura paternalizante que se ha entronizado.

2.2. Aspectos específicos

A. En la concepción de la formación

- Ciertos axiomas conceptuales de orden político, teórico y metodológico es indispensable recordarlos, actualizarlos y asumirlos en la práctica de la formación, no sólo a nivel de los responsables de operarla, sino –principal y prioritariamente- por las conducciones políticas.
- La formación –igual que otros procesos- es responsabilidad y tarea intransferible, irrenunciable e indelegable de la

Organización. La deformación en que podemos estar cayendo ante este postulado, merece el máximo de atención.

La tarea de la formación es de vital importancia política y estratégica.

- La formación es un proceso esencial de todo el quehacer de la organización. Todo lo que atañe a la formación (proceso, política, estrategias, contenido, metodología) debe ser seguido, evaluado, supervisado por la conducción.
- La formación concebida como proceso, se ha reducido en la aplicación a un simple enunciado.
 - ✓ Mecanismos son medios secuenciales. El síndrome de la “eventitis” nos aqueja gravemente, el suceso del evento prevalece con carácter reduccionista.
 - ✓ La formación continua, permanente, progresiva y sistemática – como concepción– es preciso asumirla a plenitud –en la práctica–.
 - La **autoformación** presenta muchas deficiencias en su ejecución y resultados. No se promueve, no se estimula, no se acompaña; ciertamente no se realiza (hay honrosas excepciones).
 - La **acción práctica** como mecanismo formativo de aplicación del, por y para el aprendizaje, igualmente no está orientada, exigida y acompañada.
 - El **evento** no suple la escuela práctica y concreta de la autoformación y la práctica, es apenas un complemento.
 - Los **programas** adolecen de fallas en su aplicación. Siguen siendo concebidos como sucesión o secuencia de eventos.
- Estamos asumiendo una concepción bancaria o monetarista de la formación; reducida a una cuestión de dinero. Si no hay recursos –especialmente externos– no hay formación.

B. Actores del proceso formativo.

Es obvio que la problemática de la formación pasa por el factor primordial del proceso: su actor y protagonista, el trabajador miembro de la organización.

- El tipo de participante en función de la política y estrategia de la organización, no siempre es el criterio para la promoción y participación en actividades formativas.
- La política de organización–acción– formación de cuadros incide en forma determinante para definir el tipo el de participante a formar. Las carencias, deficiencias y omisiones que presenta esta política debemos caracterizarlas bien para corregirlas y superarlas.

De igual modo ciertas solvencias, suficiencias y acciones –que también las hay- debemos valorarlas en su justa dimensión.

- Procesos tales como: la selección, participación, acompañamiento, testimonio en la acción, continuidad en el aprendizaje presentan dificultades que es preciso superar, mediante los procesos de evaluación-seguimiento.
- Dos actores claves en todo el proceso formativo y en función de nuevas dimensiones son las mujeres trabajadoras y la juventud trabajadora. No obstante, el énfasis de la acción formativa hacia ellos no está en las prioridades.

C. Objetivos y contenidos

Dos componentes concomitantes de nuestro sistema de formación que requieren ser muy bien asumidos en la concepción y operabilidad; necesitan evaluarse a fondo, dado que pautan los aprendizajes objeto de la formación en función del desarrollo organizativo.

Muchos tópicos debemos considerar para una evaluación en tal sentido:

- Distinción y convergencia entre los objetivos políticos y operacionales con los objetivos de aprendizaje. No están claros en su definición previa. No siempre guardan relación con el perfil de participante.
- Evaluar la pertinencia, el alcance y la vigencia de temas y problemas del llamado menú de la casa para reformular su contenido y presentación en forma actualizada, es igualmente prioritario para afrontar nuevas dimensiones de la formación.

- La asunción de nuevos contenidos o enfoques de los mismos no es evidente o, en todo caso, lo estamos haciendo tímidamente, por ejemplo:
 - Formación doctrinaria y ético – cultural
 - Formación para el proyecto político
 - La democracia
 - El desarrollo
 - La integración
 - Formación en lo social y sociolaboral
 - Formación y capacitación para el trabajo
 - Formación económica, etc.

- Un aspecto crítico a encarar y resolver es la visión de integralidad en los contenidos. Debemos responder a las necesidades integrales de aprendizaje que tenemos como sujetos del proceso formativo, en los campos:
 - Del saber conocer
 - Del saber hacer
 - Del saber hacer hacer
 - Del saber ser

- La problemática de los equipos de conducción y su formación tiene que ver con el perfil del nuevo liderazgo que debemos formar, acorde con el tipo de organización – acción que nos plantean los nuevos desafíos.

Contenidos y metodología en este aspecto requieren ser formulados y asumidos a fondo para mejorar la capacidad de conducción, gestión y administración que requieren las organizaciones.

D. Los mecanismos

- Seguimos operando casi exclusivamente con los eventos.
- Hay procesos en camino y resultados en ciernes con la aplicación de programas aunque no se asumen en toda su bondad y operacionalidad.
- El mecanismo de la autoformación sigue siendo el talón de Aquiles en cuanto a:
 - Su diseño y aplicación sistematizada
 - El cambio de conducta que requiere
 - El apoyo y seguimiento que necesita

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hacen más exigente que apliquemos este mecanismo. Lo facilitan pero también lo hacen más imperativo.

E. Estructuras

- De la llamada institucional
 - Tenemos bastantes siglas e infraestructuras que se reducen a eso.
 - Varias ONA tienen institutos funcionando en diversos estados de desarrollo y operatividad.
 - Otros casos son instrumentos cuyo cometido primordial no es precisamente la formación para la organización.
- La estructura interna de carácter político–organizativo requiere revisarse para evaluar su grado de operatividad y poder superar su estado de mera denominación.

F. La Metodología

El desafío es asumir la aplicación de este componente con más efectividad y con resultados multiplicadores.

- En la práctica y aplicación de la actividad formativa, el enunciando axiomático del núcleo de nuestro método ACP (activo– creativo– participativo) no se cumple precisamente.
- Hay innovaciones que poco conocemos y mucho menos utilizamos. Hacemos referencia a dos aspectos que tienen que ver con la metodología: las técnicas formativas y el material de apoyo.

La didáctica tradicional debemos superarla. Es mucho lo que tenemos que aprender en este campo. Combatimos teóricamente la metodología escolarizante, pero en la práctica la seguimos sustentando.

- La utilización de técnicas no propicia la metodología ACP. Por el contrario, promueve y reafirma la concepción y práctica verticalista de la llamada “educación bancaria”.
- En materia de medios o ayudas, acentuamos ciertas limitaciones con la falta de creatividad. Abundantes documentos dispersos y no bien ensamblados. Tienen cierta riqueza de contenido que se desaprovecha por no estar mejor elaborada y presentada.

- Nos falta producir (diseño y elaboración o reelaboración) textos para la formación en aquellos contenidos fundamentales y comunes.
- La inversión en ciertos medios es imprescindible para aprovechar las nuevas tecnologías. No obstante este de nada sirve si no se capacitan técnicamente ciertos equipos humanos especializados.

G. Los recursos

Este componente de nuestro sistema formativo es fundamental evaluarlo para medir bien el grado crítico que presenta.

- Poca o nula provisión financiera en los presupuestos para atender la formación.
- Utilización de recursos que se obtienen para la formación y se distraen hacia otras actividades.
- Se está probando que es posible realizar esfuerzos para obtener resultados en materia de autofinanciamiento de la formación.
- Modificar radicalmente nuestra actitud en este sentido es de primordial importancia.

H. Seguimiento y evaluación

Igualmente dos componentes concomitantes de nuestro sistema de formación.

- Las políticas, los planes y los programas de seguimiento no se tienen sistematizados en su concepción y aplicación.

El seguimiento como proceso inherente a la formación permanente (su continuidad y progresión) requiere dos componentes autocondicionales: voluntad política y metodología.

- La evaluación requiere superar las concepciones, las actitudes y la aplicación que hasta hora tenemos; así poder asumirla en otra dimensión. Su aplicación se reduce a verificar el evento; no así al sujeto y demás componentes del sistema.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Adelantamos algunas consideraciones y propuestas para que la Comisión Política, responsable de la preparación y realización del XII Congreso CLAT, las analice, complemente y decida en consecuencia.

- 3.1. Tenemos en la CLAT nuestro sistema de formación, que requiere ser revisado a fondo en sus diferentes aspectos, en todos sus niveles, para emprender un amplio operativo destinado a renovarlo, ajustarlo y perfeccionarlo, teniendo como propósito el máximo de calidad en su aplicación y resultados.
- 3.2. Es necesario proceder a la evaluación del sistema de formación a fin de establecer, con propiedad y objetividad, las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que presenta.

A tales efectos, debe diseñarse un plan específico que contemple, entre otros, estos aspectos:

- La composición y designación de la comisión responsable de este tema.
 - Los objetivos y actividades.
 - Los mecanismos y procedimientos.
 - La programación de tareas.
 - El apoyo técnico de expertos en materia de evaluación para contar con la debida asistencia y aportes.
- 3.3. Hemos apuntado, como se expresa al inicio de esta parte, algunos criterios referidos al conjunto y a cada uno de los componentes del sistema de formación. No agotan, en toda su extensión y profundidad, la necesaria valoración que debe hacerse –lo más exhaustiva posible- de la aplicación que estamos haciendo de nuestro sistema de formación.

No obstante, estimamos que son un marco referencial para diseñar la evaluación que, en el conjunto de la CLAT, debemos aplicar a la formación. Este es –como todos lo sabemos- el paso necesario para asumir el redimensionamiento, la renovación y la reestructuración de la formación como proceso y como quehacer.

- 3.4. En lo que a la UTAL corresponde específicamente, consideramos y proponemos lo siguiente:

Ha sido suficientemente reiterado por los diferentes organismos, cual debe ser el verdadero rol de la UTAL como instrumento de formación superior.

Condicionada para su buen desempeño en ese rol durante la etapa promocional de la CLAT; hasta ahora no ha podido asumir a cabalidad la tarea de formación superior, salvo en contados momentos, eventos y programas.

En una nueva etapa del redimensionamiento de la formación, podrá desempeñarse con calidad y eficiencia en la formación superior, si las ONA en cada país, avanzan en las nuevas dimensiones de la formación. Quienes participan de la formación en la UTAL deben reunir condiciones y perfiles ajustados a las exigencias de la formación superior los cuales sólo se pueden adquirir, desarrollar y madurar en los procesos nacionales.

La UTAL debe hacer su propia evaluación de funcionamiento para establecer sus nuevas bases en la dirección de dimensiones de la formación dentro de CLAT.

Necesitamos de la UTAL capaz de proveer formación del más alto nivel de calidad y excelencia. Esto es tan definitivo como el nivel de formación que hay que lograr en los ámbitos nacionales.

- 3.5.** Un aspecto que es importante abordar para una evaluación y redimensionamiento del proceso formativo en la CLAT, es el relacionado con los estudios e investigaciones.

Dentro de nuestro concepto de proceso y sistema de formación de los trabajadores, es un requisito fundamental, poder disponer de estudios e investigaciones de calidad para: elevar el nivel de la formación; profundizarla y actualizarla continuamente; y darle capacidad de mayor impacto en quienes se benefician de la formación.

- Hay conciencia y valoración conceptual de esta tarea. No obstante, enfrentamos un déficit preocupante -quizá crónico- de fallas prácticas para implementar, organizar y seguir los procesos necesarios; para disponer de los medios necesarios.
- Una dificultad no menor ha sido la de no poder contar con expertos y estudiosos competentes y compatibles con el pensamiento, proyectos, programas y necesidades del conjunto de la CLAT (ONA y FSL y de su dimensión supranacional) sin dejar de señalar la falta de recursos para la financiarlos debidamente.

- Intentos importantes se han hecho con los esfuerzos y recursos desplegados por el UTAL y algunos institutos subregionales, ciertas ONAS y FSL. Hay realizaciones en esta materia, pero en general, también se presenta un gran déficit que impacta negativamente.
- Si tenemos políticas y programas para formadores, ¿por qué no tenemos y hacemos otro tanto para la formación de investigadores del Movimiento de los Trabajadores?

Teorías, técnicas, métodos de la ciencia de la investigación son accesibles a cuadros nuestros que tienen la vivencia, comprometida con el mundo del trabajo, con las realidades concretas de los problemas y situaciones. En tal virtud podrían producir trabajos de mucho impacto y utilidad para la formación y la acción.

Con programas de esa naturaleza podríamos ayudar a las ONA y FSL a la promoción y formación de equipos humanos con cierta experiencia para sus centros de estudio e investigación. Es preciso emprender esto cuanto antes.

- Saber utilizar con inteligencia a numerosos centros y grupos existentes en los países. Han surgido y siguen surgiendo instancias que se especializan en estudios y documentación en materia social, laboral, sindical, etc.

De esas instituciones hay de todas las tendencias, prácticas y estrategias, también, hay lagunas auténticas, serias, pluralistas y competentes.

Hacer un inventario para discernir el potencial aprovechable para nosotros en función de convenios de cooperación.

4. EL REDIMENSIONAMIENTO, LA RENOVACIÓN Y LA REESTRUCTURACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA CLAT

Algunas ideas-fuerza o ejes claves a tener en cuenta para afrontar este proceso con miras a la elaboración de propuestas a ser trabajadas en la preparación del Congreso y a ser asumidas en las decisiones consiguientes.

- 4.1. Ubicación de todo lo que atañe a la formación en una visión holística en función del redimensionamiento, renovación y reestructuración del conjunto de la CLAT.
- 4.2. El marco global del contenido y alcance de este propósito (ReReRe) está dado por los siguientes elementos:
 - El proceso de formación en el Movimiento de los Trabajadores.
 - El sistema de formación CLAT
 - Concepción filosófica y científica.
 - Fundamentación doctrinaria.
 - Los actores y su protagonismo.
 - Los objetivos y contenidos.
 - Los modos operacionales.
 - La metodología activa-creativa-participativa.
 - Las estructuras responsables.
 - Los recursos operacionales.
 - La evaluación.
 - El seguimiento
 - La política, los planes y programas de formación.
- 4.3. El epicentro del redimensionamiento se ubica en los ámbitos y niveles de las organizaciones afiliadas (ONA y FSL) a la CLAT.

Las estructuras, mecanismos y ejecutorias del ámbito supranacional no puede ni debe suplantar el accionar de las organizaciones afiliadas quienes, en base a los axiomas ya conocidos, asumen plenamente la formación como una tarea indelegable que es, a su vez, inseparable de la política y estrategia de cada organización.

Este es un aspecto crucial del redimensionamiento, la renovación y la reestructuración.

- 4.4. La asignación de recursos y su utilización específica para operar la formación es otro eje determinante al formular y afrontar este proceso.

Esta materia es igualmente crucial como objeto de otras dimensiones, innovaciones y formas distintas de operar.

- 4.5. Otros componentes claves del sistema de formación que constituyen, en de cierta manera, el eje transversal para operativizar las nuevas dimensiones, la renovación y la reestructuración, está exigida de transformaciones profundas.

Qué se necesita aprender, cómo hacerlo y a través de qué mecanismos, son cuestiones medulares hacia los propósitos que nos ocupan.

- 4.6. Otra idea-fuerza básica está relacionada con lo relativo a la formación superior y en ese grado, el papel que a la UTAL corresponde como referente general en el acompañamiento para generar procesos, crear y recrear contenidos, hacer acopio de iniciativas operacionales y metodológicas a fin de revertir todo esto para la complementariedad y orientación de los quehaceres en los ámbitos nacionales.

- 4.7. Otras dimensiones, innovaciones y transformaciones estructurales nos plantean la necesidad de superar la política y la práctica de la autosuficiencia limitada a nuestros propios equipos humanos y recursos técnicos, financieros y de infraestructura.

La actitud y la práctica de cooperación y aprovechamiento de las posibilidades y fortalezas de otras instituciones, organismos, etc., puede contribuir a este proceso.

- 4.8. Un asunto, asimismo prioritario, tiene que ver con el hecho de contar con formadores propios con el máximo de calidad y en cantidad suficiente, imbuidos del proceso en otras dimensiones, renovados en contenidos y métodos y encuadrados en estructuras transformadas.

La política de equipos humanos en esta materia está exigida de transformaciones profundas.

- 4.9. Los desafíos que desde el X Congreso se viene planteando la CLAT tienen, no sólo plena vigencia y actualidad, sino que tienen íntima relación e interacción con el proceso formativo y de éste con ellos.

Los retos referidos a la identidad y la entidad de la CLAT necesitan ser asumidos plenamente por la formación para contribuir por este proceso a alcanzar los objetivos propuestos y a lograr los resultados esperados y éstos, asimismo, coadyuvar a la formación.

- 4.10. La política, los programas y los resultados de la organización-acción de cuadros demanda, igualmente, nuevas dimensiones, innovaciones

prácticas y estructuras transformadas para que el proceso de formación se adecue y responda a la organización-acción de cuadros.

Este decálogo, es apenas otro marco para ser ampliado, precisado y ajustado en aras de los resultados y propuestas para el redimensionamiento, la renovación y la reestructuración de la formación en el conjunto de la CLAT.

EDV/Im.
Abril/2003
CPL/CLAT XII Congreso
(Primera reunión)