

La política de formación de la UTAL

Introducción

La UTAL "E.M." como instrumento de formación superior y de investigación al servicio del Movimiento de los Trabajadores, inscribe su accionar en el marco de una política definida por sus organismos de decisión y conducción en materia formativa.

En su recorrido histórico y desde sus precedentes que le dan origen, la UTAL "E.M." obedece a una concepción y fundamentación basada en el valor del trabajo dignificado en la dimensión humanista de la persona que lo realiza.

En esa perspectiva ético-cultural, la UTAL "E.M." ha servido prioritariamente a una expresión de pensamiento y acción del Movimiento de los Trabajadores de América Latina-Caribe, representada en las organizaciones aglutinadas en la CLAT, existente hasta marzo de 2008.

En la actualidad, de cara al proceso unitario expresado en la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas –CSA-, la UTAL "E.M." proyecta su quehacer para contribuir a profundizar y fortalecer ese proceso unitario.

El aporte de la UTAL "E.M." al proceso unitario lo constituye el patrimonio histórico-cultural forjado en el pensamiento y acción de la clase trabajadora organizada; patrimonio construido como sistema de formación a partir de una concepción científica y filosófica, fundamentado en postulados y principios, cuyo centro de su accionar es la persona del trabajador como integrante de la clase trabajadora (sujeto, agente, actor del proceso formativo).

Un sistema definido en sus objetivos pedagógicos, políticos y estratégicos que, a su vez, pautan los contenidos en los diversos saberes (conocer, hacer, ser y convivir) que constituyen el aprendizaje integral en función de la organización y la acción.

Un sistema formativo que opera a través del núcleo integrado por modos operacionales, una metodología, unas estructuras, los recursos y los procesos de evaluación y seguimiento.

La aplicación de este sistema formativo en función de la organización-acción del Movimiento de los Trabajadores, ha generado procesos y producido resultados que hoy contribuyen de manera determinante al proceso unitario expresado en la CSA.

La Política de Formación UTAL está estructurada en las siguientes partes, a saber:

- El contexto de ubicación.

- La fundamentación y conceptualización.
- Los objetivos políticos, estratégicos y operacionales.
- Las actividades y contenidos.
- Los actores del proceso formativo.
- Los mecanismos de aplicación.
- Las estructuras responsables.
- Los recursos necesarios.

Esta política de formación define las directrices del accionar de la UTAL "E.M." en función de contribuir al desarrollo organizativo del Movimiento de los Trabajadores de las Américas.

La formulación consignada en el presente documento es una propuesta elaborada a partir de los aportes del taller "La Política de Formación CLAT en el proceso unitario" (UTAL, 15 al 20 de enero de 2008) y enriquecida con los aportes del Seminario-Taller "La acción formativa ante los desafíos del proceso unitario" (UTAL, 10 al 16 de febrero de 2008).

UTAL, mayo de 2008

Compilación y redacción:

- *Efrén Delgado Vargas*
- *Luis Hernando Ríos Aldana*
- *Leyla Escobar Serrano*

EDV/lm.

Primera parte

EL CONTEXTO DE UBICACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

El quehacer formativo de la UTAL está determinado por los escenarios de acción de las organizaciones, caracterizado en estas dimensiones:

1. La acción formativa en función de profundizar y fortalecer el proceso unitario expresado en la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas –CSA-.

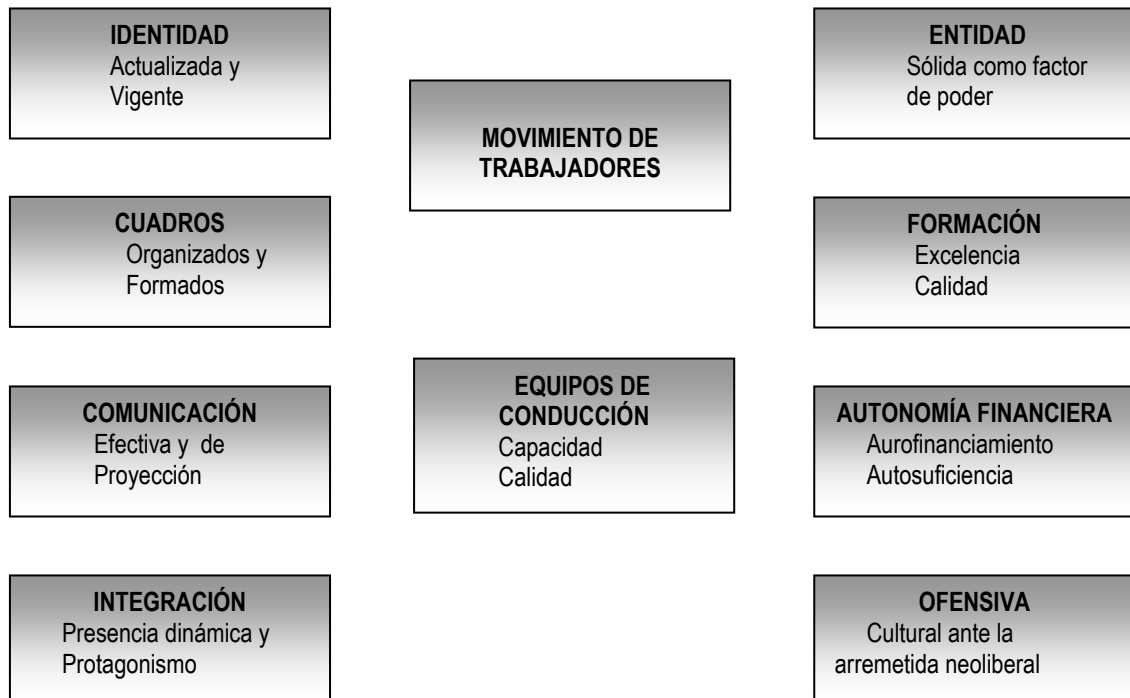
La formación de los trabajadores es un proceso y un quehacer que contribuye a desarrollar el protagonismo de las organizaciones en el escenario de la unidad orgánica.

Ese protagonismo requiere asumir el compromiso ético, político y estratégico de una auténtica participación a través de una presencia plena, una actitud dinámica y un aporte crítico y creativo de todas las organizaciones que constituyen la CSA.

Las dimensiones de la identidad y la entidad de las organizaciones son el objeto del accionar formativo, en la perspectiva de contribuir al desarrollo de los factores cuantitativo y cualitativo del poder social organizado de la clase trabajadora; poder que en suma determina el tipo de protagonismo socio-político.

2. El proceso de unidad está condicionado por factores internos y externos de la organización-acción del Movimiento de los Trabajadores.

En el orden interno es preciso encarar retos que son cruciales para el desarrollo del poder socio-político de las organizaciones.



Son condiciones y factores que la formación debe asumir -como dificultades a superar- y como estímulos para mejorar, en función de su contribución al proceso de organización

Profundizar en su análisis e interpretación, según la realidad de cada organización, en el respectivo escenario nacional, constituye una misión prioritaria para situar correctamente el accionar de la formación en el marco del proceso unitario.

El análisis e interpretación de estos retos es el marco de referencia necesario para la **evaluación organizativa**, por consiguiente una fuente para las **directrices** en la **formulación** de las **políticas y estrategias** operacionales y el diseño de los respectivos planes de trabajo, en función del desarrollo organizacional.



La identidad es preciso ajustarla, actualizarla.

- Actualizar y profundizar el **pensamiento**, la doctrina, la ética, la historia y el proyecto.
- Consolidar y profundizar **la autonomía** de pensamiento, decisión y acción. Factor central de la identidad que la califica y fundamenta; al igual que a la entidad.
- Impulsar a fondo **el proceso de formación** y sobre todo de **animación ético-cultural** en todos los niveles. La identidad y la entidad se evidencian en los hechos, en el accionar.



La entidad requiere consolidar, el poder socio-político propio.

- Asumir que las raíces fundantes y fundamentales de esa entidad y de ese poder específico, están en las **bases locales y nacionales**. Ámbito para la representatividad e influencia.
- Tener muy en claro las **nociones y aplicaciones prácticas de la representatividad y del protagonismo** socio-político que se debe ejercitar como consecuencia del poder específico que se tiene. No sólo en el área sindical.
- Elaborar, desarrollar y aplicar una real **ética y cultura del poder** en el marco de los principios, programas, objetivos y proyectos. Ciencia, técnica y ética del poder.



Implementar a fondo, el modelo de Movimiento de Trabajadores.

- Inseparable de todo lo afirmado con relación a la identidad y la entidad. Fundamenta y califica estas dos dimensiones.
- Movimiento que articule y exprese a los trabajadores ubicados en tres ámbitos concurrentes: lugar de vida, centro de trabajo y escenario de acción.
- Es aquí y ahora, en el marco de la actual clase trabajadora, el **modelo de movimiento que necesita** para su liberación personal, integral y colectiva.
- Única vía para **construir un poder específico fuerte y contundente**, garante del efectivo protagonismo en la unidad.



Dinamizar y concretar el proceso de organización, acción y formación de cuadros.

- Esencial, como factor solidificante, de la identidad y la entidad de cara al proceso unitario.
- Sólo puede y debe realizarse en el seno de las organizaciones afiliadas. Es su tarea política y estratégica.
- Definir y precisar cuál debe ser el papel y la responsabilidad de la formación.
- Disponerse y equiparse para una **intensa y sistemática operación** que logre avances rápidos, y significativos en esta materia.
- Como un mecanismo para articular este proceso, promover la creación y funcionamiento de los Equipos de Reflexión y Acción –ERA-



Elevar el proceso de formación a los mejores niveles de excelencia y calidad.

- Proceso que apoya el desarrollo de la entidad e identidad.
- Revisar y evaluar todo el sistema de formación en todos sus ámbitos y niveles. Se avizoran síntomas de agotamiento y crisis.
- Debemos apuntar no solamente a mejorar nuestro sistema de formación, sino a **compartirlo en las nuevas dimensiones y dinámica de la unidad**.

- Debe abrir un operativo de amplio espectro para **lograr la cooperación sistemática** de determinados centros universitarios, de estudios y de documentación.
- La incorporación de **nuevos contenidos, elaboración de textos y publicaciones** para la formación y la autoformación para mejorar la calidad de todo el proceso de formación.
- La **producción y distribución adecuada de la literatura** más amplia y especializada, es una **necesidad actual** que complementa muy bien todo el proceso de formación.



Establecer un sistema moderno y eficaz de comunicación.

- **Formación técnica especializada en este campo y la constitución de ciertos mecanismos básicos.**
- Mejorar la capacidad para producir y hacer circular medios de información propios y alternativos a los ya existentes en el ámbito comercial
- Mejorar la eficiencia en saber utilizar los grandes medios de comunicación ya existentes.
- Ahora y más en el futuro, el predominio de la información estará en el campo de los multimedia generados por las nuevas tecnologías.



Disponer de equipos de conducción política de la más alta calidad y capacidad.

- Existencia de tales equipos es una **cuestión vital**, ahora más que nunca, ante el proceso de unidad.
- Una rápida mirada crítica en esta materia nos permite concluir que **no estamos equipados a la altura de lo que exigen los momentos actuales y más bien hay situaciones de suma precariedad y riesgos.**
- **La formación y organización exitosa de los cuadros**, es la vía más segura para poder tener equipos de conducción política eficiente en todos los niveles de organización.
- Diseñar los programas, los contenidos y las metodologías adecuadas para esto, en función de perfeccionar esos equipos.



Genuina capacidad económica autogenerada con auténtica autonomía.

- Afrontar y superar la cultura del facilismo, el paternalismo y la dependencia.
- Tarea política y estratégica fundamental y prioritaria. De urgencia y emergencia, ante el proceso unitario.
- Responsabilidad colectiva
- Condición esencial de autonomía
- Cambio de mentalidades, comportamientos, estilos, prédicas y metodología
- Interroga a fondo la calidad de la formación y los estilos de la conducción.



Nueva dinámica y nuevo protagonismo en la integración latinoamericano-caribeña.

- Organizaciones equipadas en su fuero interno y en todos sus niveles para esto.
- Las organizaciones deben dar principal **importancia a las políticas y mecanismos de participación** de los trabajadores en estos procesos de integración.
- Promover y estimular un **nuevo tipo de cooperación, de diálogo, y de posiciones** que lleven a acciones comunes como consecuencia de la unidad.
- Contrapesar las actuales tendencias pragmáticas y economicistas con la participación y movilización de las gentes.



Ofensiva socio-política y cultural de los trabajadores ante la arremetida neoliberal.

- El movimiento sindical está a la defensiva; en algunos lugares en franco retroceso.
- Promover y profundizar acciones en el marco de la unidad.
- Necesidad de un diálogo, una aproximación, una capacidad de comprensión y solidaridad con sectores y organizaciones que hasta ahora han apostado a otros proyectos y se encuentran en la búsqueda de mejores referentes.
- Capacidad de elaborar y hacer prevalecer respuestas, propuestas, soluciones concretas, viables, alternativas en el corto y mediano plazo.

- Poner en acción una verdadera ofensiva socio-política y cultural de los trabajadores.
- Asumir este proceso en el diseño de las políticas, estrategias y acciones concertados entre todas las organizaciones, definiendo un plan bien estructurado para esto.

El análisis e interpretación de estos retos son el marco de referencia necesario para el accionar de la formación.

La identidad y entidad del Movimiento de los Trabajadores en el marco del proceso unitario se fundamentan y califican en los hechos, en las posiciones y acciones, frente a las situaciones y problemas concretos de la realidad que afronta la clase trabajadora.

Podemos ubicar como desafíos que demandan una acción efectiva de la clase trabajadora organizada, estas condiciones y factores:

1. La convivencia simultánea de las revoluciones: tecnológica, económica y sociológica que, respectivamente, se expresan en:
 - ✓ las nuevas tecnologías de la comunicación y la información;
 - ✓ la globalización capitalista; y
 - ✓ la crisis conceptual y práctica del poder.
2. La presencia y acción de actores que condicionan el mundo globalizado.
 - ✓ Agrupaciones de Estados.
 - ✓ Los grandes grupos industriales, financieros y mediáticos.
 - ✓ La sociedad civil organizada y articulada en disímiles formas de organización y expresiones de acción.
3. Aplicación de instrumentos que disciplinan y subordinan a los “países del sur” a los dictados de la globalización capitalista neoliberal.
4. El desafío ecológico amenaza a toda la humanidad si no se modifican radicalmente los conceptos y prácticas de producción y consumo con la puesta en marcha de un nuevo paradigma de desarrollo integral y sustentable. La crisis ecológica es acontecimiento central en el mundo de hoy.
5. Conciencia, cada vez más generalizada, sobre el valor y defensa de los derechos humanos; tiene importancia clave para toda la humanidad, especialmente para los trabajadores y sus organizaciones. Un desafío clave para el Movimiento de los Trabajadores.
6. Los conflictos bélicos, el armamentismo, el terrorismo, el narcotráfico, la corrupción, etc., son fenómenos que interpelan la concepción y práctica del Movimiento de los Trabajadores.

7. Los cambios en el mundo del trabajo con todos sus impactos y secuelas; desafíos e interrogantes, sin respuestas efectivas, constituyen un campo de acción para las organizaciones de trabajadores.
8. Los problemas de orden ético-cultural, también interpelan a la clase trabajadora organizada en demanda de respuestas y propuestas.
9. Un mundo desfavorable y agresivo que degrada el valor de la dignidad humana. Un mundo insensible hacia los débiles, los pobres; deshumanizado con la primacía de las cosas sobre las personas.
10. No obstante, se mantienen tendencias, actitudes, posiciones favorables a la utopía de que otro mundo es posible, con soluciones superadoras a partir de modificar la actual relación de fuerzas y de poder todavía desfavorable.

Más que en el pasado, tiene un papel que jugar el nuevo internacionalismo de la clase trabajadora organizada, en el marco de la unidad que es preciso seguir construyendo.

El anterior decálogo de grandes desafíos que afronta el Movimiento de los Trabajadores, constituye objeto de elaboración, análisis, interpretación y difusión en el proceso y la acción formativa. Son materias que es preciso abordar con una visión actualizada y renovada –en la concepción y aplicación- del sistema de formación.

Otros desafíos más próximos, más sentidos y que por su impacto más concreto reclaman soluciones por la vía de la acción reivindicativa en sus dimensiones globales y específicas, tienen que ver con los temas y problemas derivados de las condiciones de trabajo y la calidad de vida.

- A. La injusticia social y la pobreza con todas sus secuelas de creciente y abismal incremento y consiguiente impacto, hasta el punto de cuestionar la continuidad democrática y el desarrollo en América Latina-Caribe.
- B. Los cambios en el mundo del trabajo, consecuencia de las innovaciones tecnológicas, pero también por los impactos de la ideología y recetas neoliberales, son otro desafío que afrontar.
- C. Necesidad de humanizar el mundo del trabajo, enfrentando los ideologismos que lo impactan; haciendo predominar a las personas sobre las cosas; imponiendo la primacía del trabajo sobre el capital y la tecnología; y rescatando la solidaridad y la justicia social.
- D. La reinención del sindicalismo para refundarlo en la dimensión del Movimiento de Trabajadores so pena de desaparecer.
 - ✓ Nuevas formas de organización y acción.
 - ✓ Rescate de la autonomía.

- ✓ Presencia y protagonismo en el lugar de vida, no sólo en el centro de trabajo.
 - ✓ Incorporación de nuevos actores.
 - ✓ Renovación del pensamiento y las ideas.
 - ✓ Renovación ético-cultural.
- E. Asunción de un nuevo papel frente al Estado, los gobiernos y los partidos
- ✓ Nuevo protagonismo político de la clase trabajadora, exige nuevo rol y responsabilidad del Movimiento de los Trabajadores en la refundación de la política.
 - ✓ Reafirmar y profundizar la autonomía.
 - ✓ Elaborar y desarrollar los aspectos ético-doctrinarios, científicos y técnico-metodológicos sobre el tema del poder.

Lo enunciado plantea exigencias para ubicar el quehacer formativo respecto de los retos y desafíos.

Los retos se refieren a procesos inherentes al desarrollo organizacional. Por tanto es necesario que la formación contribuya a:

- ✓ Sistematizar y complementar en contenido y forma la elaboración existente y requerida en las dimensiones éticas doctrinarias, teórico-técnicas y políticas como áreas de aprendizaje.
- ✓ Elaborar y adecuar los objetivos de aprendizaje según los niveles formativos.
- ✓ Elaborar y readecuar los respectivos diseños metodológicos más idóneos para propiciar el aprendizaje teórico-práctico.
- ✓ Complementar con los estudios e investigaciones requeridos, las elaboraciones que son necesarias. Apoyo de expertos a nivel personal y/o institucional.
- ✓ Equipos de formadores con dominio en los respectivos temas en materia de los contenidos y la metodología.
- ✓ Producción de literatura adecuada en contenido y forma con el debido carácter didáctico.

Los desafíos como objetivo de la acción del Movimiento de los Trabajadores, desde la perspectiva de la acción formativa, exigen:

- ✓ Elaboraciones sistematizadas mediante estudios y/o investigaciones para caracterizar cada uno de los temas-problema.
- ✓ De igual modo, adecuar los diseños metodológicos para el correcto tratamiento como contenidos objeto del aprendizaje.

- ✓ Allegar los apoyos complementarios de equipos humanos idóneos en cada materia.
- ✓ Publicaciones adecuadas didácticamente.
- ✓ Profundizar la investigación-acción-participada –IAP- como aprendizaje teórico-técnico de los cuadros.

3. La fundamentación que inspira a la CSA en su declaración de principios y los objetivos y contenidos de su programa de acción constituyen igualmente el contexto de la acción formativa de la UTAL "E.M."

De una parte, la difusión y profundización de los principios es tarea prioritaria en aras de la identidad como factor aglutinante.

De otra parte, el programa de acción marca directrices para el desarrollo de los contenidos temáticos a través de los diversos modos operacionales.

4. El epicentro de la acción formativa de la UTAL "E.M." está en los ámbitos nacionales, escenario de la actividad de las organizaciones.

Espacio geopolítico y sociocultural del desarrollo organizativo para fortalecer el poder.

Ámbito donde es preciso sembrar, hacer germinar, cultivar y fructificar la unidad de los trabajadores.

5. La acción formativa de la UTAL "E.M." no se reduce al ámbito supranacional en la región latinoamericano-caribeña. Trasciende al espacio geopolítico y cultural hemisférico y pasa por los ámbitos subregionales.

Es preciso ubicar la diversidad que caracteriza esos contextos en los distintos aspectos para articular acciones y coordinar esfuerzos entre las diversas estructuras operativas de la formación.

Segunda parte

FUNDAMENTACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

1. La formación es responsabilidad y tarea irrenunciable, intransferible e indelegable de la organización de los trabajadores.
2. El papel político-estratégico de la formación está en función del desarrollo de las organizaciones y su capacidad de acción transformadora.
3. En el accionar de la formación se sintetizan tres dimensiones que es preciso distinguir: educación para la vida, capacitación para el trabajo y formación para la acción. Tres dimensiones que sintetizan los procesos y resultados de la instrucción, la capacitación y la educación.
4. Visión humanística del trabajador como sujeto protagonista del proceso y la acción; en tal condición es agente activo y actor de su propia formación.
5. Una formación que parte de las especificaciones culturales, sociológicas, históricas y geográficas.
6. El proceso y la acción formativa es de naturaleza incluyente de todos los actores.
7. La formación es un quehacer cultural de la clase trabajadora, resultado de sus luchas, prácticas, pensamiento y acción.
8. La formación está signada por el pluralismo y la diversidad como características inherentes al proceso unitario.

Nota: Otros fundamentos axiomáticos que sustentan y ubican la acción formativa.

Tercera parte

LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

El para qué de la acción formativa, que la UTAL debe desarrollar en el contexto señalado y conforme con la fundamentación y conceptualización precedente, es determinante para mantener el rumbo a seguir.

Los objetivos pedagógicos de la formación en el Movimiento de los Trabajadores, traducidos en los cambios en el aprendizaje en el sujeto de la formación, no tienen razón de ser si no se ubican en las transformaciones que deben producirse en la organización.

En tal virtud, los objetivos de la acción formativa podemos sintetizarlos en estas dimensiones.

1. En la dimensión del sujeto de la formación.

Promover en sus diferentes grados el desarrollo de los aprendizajes integrales que requieren los miembros de la organización según su ubicación, responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia.

Perfeccionar, hacia los máximos niveles de calidad, los equipos especializados por funciones operativas del desarrollo organizativo.

2. En la dimensión de la organización

Facilitar los procesos formativos orientados a recuperar el valor estratégico de la organización como instrumento de lucha de la organización.

Propiciar el desarrollo del proceso de organización-acción-formación de cuadros.

Proveer a las organizaciones de la elaboración y/o sistematización sobre temas-problema de la acción.

Coadyuvar al perfeccionamiento científico, técnico y ético-político de los procesos y funciones inherentes a la acción organizada.

Contribuir al proceso de capacitación para el trabajo propiciando la participación protagónica de las organizaciones en la conducción y gestión de las políticas públicas o privadas de perfeccionamiento profesional.

Profundizar la formación sociopolítica y la animación ético-cultural de todos los miembros de la organización.

Cuarta parte

ACTIVIDADES Y CONTENIDOS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

En función de los objetivos propuestos, la política de formación UTAL es preciso desarrollarla mediante las siguientes actividades y contenidos.

1. Reorganización de la función formativa en los diferentes ámbitos y niveles de las organizaciones.
2. Programas de formación básica con el máximo de cobertura a los miembros de la organización.
3. Programas para el desarrollo organizativo de sectores específicos.
4. Programas de formación de cuadros estratégicos en funciones especializadas.
5. Programas de formación de dirigentes de las diversas organizaciones del Movimiento de los Trabajadores.
6. Programas de capacitación profesional.
7. Programas de elaboración y/o sistematización sobre temas-problemas de la acción y el mundo del trabajo.
8. Programas de formación específicos sobre juventud y género en el Movimiento de los Trabajadores.
9. Programas de formación sobre los cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en la clase trabajadora y sus organizaciones.
10. Programas de información, estudios y comunicación para apoyar y complementar el proceso formativo.
11. Programas de autofinanciamiento y cofinanciamiento para apoyar prioritariamente la acción formativa.
12. Articulación y coordinación para el uso adecuado de recursos provenientes de la cooperación externa, sea local, nacional o internacional.

Todos y cada uno de los programas deben desarrollarse en la visión integral de los contenidos en función de los cuatro saberes:

- Saber conocer
- Saber hacer
- Saber ser
- Saber convivir

Quinta parte

LOS ACTORES DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

Factor determinante y razón de ser de la política de formación, lo constituyen los actores, ubicados en dos dimensiones: como gestores y como destinatarios del proceso y quehacer formativo, en tres planos de actuación:

- Papel de las organizaciones y organismos.
 - Los participantes del proceso formativo.
 - Los equipos de apoyo para la tarea de formación.
1. La política de formación, decidida y asumida por la organización, corresponde a las necesidades y prioridades de la política y estrategia global del desarrollo organizativo.

En consecuencia, la actuación fundamental en la concepción y aplicación de la formación es responsabilidad de la organización nacional a través de sus organismos de conducción política.
 2. Los participantes del proceso formativo constituyen el destinatario fundamental de la política de formación. En tal virtud, tienen el papel clave como actores en la aplicación de la acción formativa.
 3. La ejecución de la acción formativa requiere de la actuación de los equipos de apoyo: formadores, animadores, asesores y expertos, cuyo papel es complementario y de acompañamiento.

La política de formación en su formulación y aplicación debe contemplar las necesidades, posibilidades y prioridades en materia de los tres planos de actuación para garantizar la coherencia en el proceso y resultado de la acción formativa.

Un proceso prioritario en el proceso unitario está determinado por contar con una amplia red de equipos de formadores en los ámbitos locales y nacionales.

Sexta parte

LOS MECANISMOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN UTAL

La realización de la acción formativa se apoya en los modos operacionales del sistema de formación.

1. Los programas de formación de cuadros que articulan la autoformación, los eventos presenciales y las prácticas de organización-acción-formación a través de los ERA (equipos de reflexión-acción).

Este mecanismo ha probado su eficacia cuando se aplica sistemáticamente.

Es recomendable promover su aplicación amplia en los ámbitos locales de las organizaciones.

2. Los eventos presenciales mantienen su papel vigente y su importancia para operativos específicos de formación.
3. El aprendizaje autónomo o autoformación es el mecanismo que debe promoverse e intensificarse masivamente en los ámbitos locales y nacionales.

Se requiere un especial esfuerzo de orientación metodológica en materia de técnicas instrumentales y de elaboración de ayudas didácticas; impresos y multimedia para promover y acompañar la autoformación.

4. Algunas estrategias de formación a distancia pueden complementar y apoyar los programas, los eventos, los ERA y la autoformación.

La aplicación de estos mecanismos requiere voluntad política en el nivel de las conducciones y sistematicidad operativa de los equipos de formación.

Exigen por lo demás una planificación, seguimiento y evaluación igualmente sistemática.

Séptima parte

ESTRUCTURAS RESPONSABLES DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

Es obvia la necesidad de contar con la estructura orgánica que se responsabilice de operar la formación.

1. El organismo de conducción a todos los niveles decide y planifica, pauta y supervisa la evaluación y el seguimiento.
2. El organismo de formación en cada nivel es el responsable de la ejecución.

Sea cual fuere la naturaleza de este organismo es necesario dinamizar el funcionamiento de las estructuras de formación en los ámbitos locales y nacionales de la organización.

- Proveer los equipos humanos idóneos política, técnica y éticamente.
 - Asignar con la debida prioridad estratégica los recursos requeridos.
 - Efectuar un intensivo de formación para los equipos de formación.
3. Un aspecto político clave en esta materia se refiere a la articulación y coordinación de las estructuras en los ámbitos nacional, subregional, regional y continental.

Estructuras locales y regionales articuladas en el ámbito nacional.

Articulación política y coordinación operativa entre los ámbitos nacionales y subregionales.

Articulación política y coordinación operativa de los institutos subregionales con la UTAL.

Coordinación y acción común con el organismo de formación de la CSA.

Octava parte

LOS RECURSOS PARA LA FORMACIÓN

Componente de máxima importancia política y estratégica para poder operar la acción formativa.

1. El autofinanciamiento constituye prioridad de primer orden. Es necesario establecer mecanismos y procedimientos eficaces para lograr avances significativos en este aspecto.
2. De igual manera, a través de la coordinación de actividades y una adecuada articulación, se requiere establecer políticas y operativos de cofinanciamiento.
3. La cooperación para el financiamiento externo complementario requiere ser diversificada en sus fuentes y procedencias, explorando posibilidades locales y nacionales en los países a nivel de recursos públicos.

Igualmente con organismos internacionales.

Es preciso reactivar las políticas y mecanismos de allegar recursos por la vía de la contratación colectiva y los planes y programas de políticas públicas.

4. En el orden de los recursos es pertinente abordar criterios políticos en torno a medios de carácter técnico e instrumental necesarios para desarrollar la acción formativa.

NOTAS COMPLEMENTARIAS

1. Reiteramos el carácter de papel de trabajo que tiene este documento.
2. Es un esfuerzo de sistematización de los aportes obtenidos en los eventos de enero y febrero.
3. Es una base para la complementación, corrección y sistematización en el trabajo de información, análisis y elaboración del presente taller.
4. Con los aportes logrados de este evento se presentará la propuesta a los organismos políticos de la UTAL.