

# **PERFIL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CUADROS ESTRATÉGICOS ESPECIALIZADOS EN FORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

**ANEXO 01, Circular UTAL XXX/2008**

## **Contenido**

1. Características del Programa	
2. Fundamentación del Programa	
3. Objetivos del Programa	
4. Protagonistas del Programa	
5. Contenidos del Programa	
6. Mecanismos del Programa	
7. La metodología del Programa	
8. Evaluación – Seguimiento del Programa	
9. Planificación del Programa	
Siglas	

## 1. Características del Programa

1.1. Denominación: Perfil General del Programa de Formación de Cuadros Estratégicos especializados en Organización y Formación.

1.2. Finalidad: Contribuir al perfeccionamiento de la calidad y la capacidad de los Cuadros Estratégicos especializados en Organización y Formación

1.3. Modalidad: Programa de Formación como proceso planificado de actividades a realizarse mediante los cuatro mecanismos de:

- La autoformación sistematizada.
- La formación a distancia.
- Los eventos presenciales.
- Los Equipos de Reflexión y Acción (ERA)

Planificado y articulados de forma sistémica, de manera tal, que garantice secuencia, progresión y continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.4. Planificado: Plan de Trabajo Cuatrienal de la UTAL (2008-2011).

1.5. Duración: Actividades para un lapso de 14 meses comprendidos de primero de septiembre de 2008 a 30 de noviembre de 2009, con un mes de receso por las fiestas fin y comienzo de año.

1.6. Interacción: Articulación dinámica del proceso de Organización-Acción-Formación de Cuadros (OAF). Act

1.7. Nivel del Programa: Formación superior, tomando en cuenta el grado de amplitud y profundidad de los saberes que debe conocer y manejar el Organizador y Formador, las condiciones de los Participantes y las exigencias metodológicas.

1.8. Ámbito: Cobertura Continental (las Américas) con epicentro de realización en los ámbitos nacionales.

1.9. Corresponsabilidad: Compartida entre el Participante, las Organizaciones Nacionales, los Institutos Subregionales y la UTAL "Emilio Máspero":

- El principal papel compete a las Organizaciones Nacionales, a los Participantes, con el acompañamiento de las conducciones y organismos operacionales.
- La UTAL y los ISR, con un apoyo complementario.

1.10. Acreditación: Certificados abalados académicamente, mediante convenios interinstitucionales.

1.11. Articulados y coordinados:

- Los programas entre sí, en el ámbito nacional.
- Con el acompañamiento y complementariedad de la acción formativa de los planos nacionales, subregionales, latinoamericano-caribeño y continental.

## 2. Fundamentación del Programa

La necesidad e importancia del Programa se sustenta en las siguientes consideraciones políticas y estratégicas:

- 2.1. Los cambios en el mundo actual, significan profundas transformaciones de gran impacto para la sociedad global, la clase trabajadora y las organizaciones. Son una cuestión esencial que desafía al Movimiento de los Trabajadores.
- 2.2. El sindicalismo está profundamente cuestionado en su razón de ser; es preciso reinventarlo hacia su propia refundación para que avance en la concreción del modelo de Movimiento de los Trabajadores. 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.
- 2.3. Las Organizaciones Nacionales de Trabajadores deben colocarse en las mejores condiciones para encarar el proceso de unidad del Sindicalismo Internacional. De ahí la necesidad de elevar la calificación y cualificación de sus Cuadros. La acción formativa en el Movimiento de los Trabajadores ha de estar orientada para profundizar y fortalecer el proceso unitario expresado en la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas "CSA" y la Confederación Sindical Internacional "CSI".
- 2.4. 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.
- 2.5. 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, y actor del proceso formativo).

2.6. El Movimiento de Trabajadores en su conjunto necesita disponer de equipos de Cuadros con la más alta calidad y capacidad, para:

- Garantizar la entidad e identidad de la clase trabajadora.
- El desarrollo cuantitativo y cualitativo de sus Organizaciones.
- Afrontar el momento crucial de sus Organizaciones en el marco del proceso de unidad.
- Contar con equipos de Cuadros especializados en las funciones de Formación y Organización para fortalecimiento y empoderamiento del Movimiento de Trabajadores como eje social de cambio.
- Afrontar la situación crítica y objetiva que en materia de Formación y Organización tienen algunas Organizaciones.

2.7. La urgencia inaplazable de encarar con propiedad, con solvencia, con creatividad y con nueva mentalidad y actitud, las exigencias derivadas de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al proceso de formación:

- Avances y aportes de la informática para fines didácticos.
- Adelantos en comunicación para enriquecer y mejorar la manera de operar la formación.
- Las ayudas audiovisuales ofrecen infinitas posibilidades para el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- La tecnología educativa aporta nuevos elementos que la formación de los trabajadores debe saber adecuar e incorporar.

2.8. El epicentro y lugar privilegiado de la formación de Cuadros es la Organización Nacional, la cual no debe delegar en otros centros de capacitación.

### 3. Objetivos e Indicadores de Resultados del Programa

#### 3.1. Objetivo General:

Formar integralmente Cuadros Estratégicos con la calidad y la capacidad requeridas, para responder ante las exigencias éticas, prácticas, técnicas y teóricas que conlleva la ejecución de las funciones de Formación y Organización en el Movimiento de los Trabajadores de las Américas.

#### 3.2. Objetivos Políticos:

- Animar y apoyar el proceso de redimensionamiento, renovación y reestructuración del Movimiento de Trabajadores de las Américas, a fin de contribuir a consolidar sus espacios orgánicos y políticos, de poder social organizado.
- Proveer a las Organizaciones Nacionales, con nuevos Equipos de Cuadros, idóneos para desempeñarse con efectividad en las funciones inherentes a la Formación y al Desarrollo Organizativo, en el marco del proceso unitario.
- Promover la participación de los jóvenes y las mujeres en la perspectiva de los necesarios relevos.
- Dinamizar el proceso formativo, como un quehacer político y estratégico de las Organizaciones nacionales en el marco del fortalecimiento del proceso de unidad.

#### 3.3. Objetivos operacionales o estratégicos:

- Proveer al Movimiento de Trabajadores de las Américas de Equipos de Cuadros, en la cantidad y con la cualificación requerida, para ejecutar en forma competente las tareas de Organización y Formación.
- Aprovisionar a las Organizaciones de Trabajadores de Cuadros actualizados en la aplicación en la práctica del proceso de Organización-Acción- Formación.
- Procurar al Movimiento Sindical de Cuadros dotados del instrumental teórico, técnico, ético y práctico- requerido para una nueva dinámica de la acción, en su concepción y aplicación.
- Asumir la identidad y la entidad del Movimiento de los Trabajadores de las Américas en el nuevo milenio, para garantizar el rumbo de la línea política y estratégica de la organización.
- Promover el ejercicio de la disciplina gremial como consecuencia de la práctica de la responsabilidad y la democracia.

### **3.4. Objetivos andragógicos**

- Capacitar nuevos Cuadros Estratégicos en las tareas de: planificar, organizar, gestionar, supervisar y evaluar las funciones formativas y organizativas de una Organización Sindical.
- Capacitar competentemente en el manejo de la evaluación en sus diferentes dimensiones, con espíritu constructivo de superación.
- Suscitar un profundo sentido de responsabilidad para conformar e integrarse en equipos eficientes y solidarios.
- Motivar un profundo sentido ético para concebir, ejercitar y aplicar la democracia como proyecto de vida en su responsabilidad personal y colectiva.
- Generar hábitos de estudio e investigación social a fin de mantener actualizados sus aprendizajes.
- Incentivar la máxima capacidad creativa para el diseño y aplicación de metodologías en los procesos de formación y organización.

### **3.5. Indicadores Verificables de Resultados (IVR)**

Al término del Programa se espera que las Organizaciones Nacionales de Trabajadores:

- Asuman a plenitud la formación como fundamento para su desarrollo organizacional.
- Estén dotadas de Equipos Cuadros formados, en la cantidad y con las calidades requeridas, para ejecutar en forma competente, dinámica, creativa y participativa tareas de Organización y Formación.
- Estén actualizadas en la aplicación en la acción del proceso de Organización-Acción-Formación de Cuadros, con una mayor participación en sus organismos de conducción de Mujeres y Jóvenes.
- Estén provistas de Equipos de Cuadros dotados del instrumental teórico, técnico, ético y práctico requerido para una nueva dinámica de la acción del Movimiento de Trabajadores.
- Sean reconocidas por su disciplina gremial, sentido de pertenencia, responsabilidad social y la práctica de una democracia real.
- Sean identificadas como las dinamizadoras del proceso de unidad de concepción, acción y orgánica en las Américas.

## 4. Protagonistas del Programa

### 4.1. Los Participantes

Los Participantes son el factor esencial del Programa y cumplen un papel de primordial importancia. Son Cuadros Estratégicos que por su condición, calidad, capacidad, idoneidad en el desempeño, identidad, pertenencia y compromiso, cumplen un cometido clave y determinante en los procesos de Formación y Organización en el Movimiento de Trabajadores de las Américas.

#### 4.1.1 Condiciones para acceder a los programas

Es preciso que los Participantes acrediten determinadas condiciones de índole personal y orgánica.

- Edad: Entre los 25 y 40 años: Cuadros de relevo.
- Género femenino y masculino. Importancia política la participación de las mujeres trabajadoras.
- Inserción orgánica en calidad de Cuadro, con vocación y responsabilidad en las funciones de Formación y Organización.
- Probada trayectoria de pertenencia, actitud de compromiso e identidad en la organización nacional.
- Formación formal mínima, equivalente a nivel de escolaridad secundaria o media.
- Conocimientos, destrezas y actitudes para la autoformación sistematizada, la formación a distancia, la participación crítica y creativa en los eventos y especialmente en la aplicación práctica de los aprendizajes en la acción.
- Con experiencia de participación en actividades formativas dentro del Movimiento de los Trabajadores, sea en el plano nacional o internacional.
- Disposición y disponibilidad para la participación plena en el proceso del programa.
- Apoyo orgánico político de su organización de base y de la Organización Nacional para garantizar su permanencia, continuidad y proyección en el programa.

Las conducciones de las Organizaciones Nacionales son la instancia responsable de efectuar la selección de los participantes para el Programas.

#### 4.1.2 Número de Participantes

La dinámica del Programa no está centrada en la realización de eventos presenciales.

Siendo el epicentro operativo, el ámbito nacional, las Organizaciones Nacionales tienen la posibilidad de prever la incorporación de una considerable cantidad de Participantes, según sus necesidades, prioridades y factibilidad, de acuerdo con su política de Organización-Acción-Formación de Cuadros y a la capacidad y operatividad que tenga para su seguimiento.

No es procedente que las Organizaciones incorporen participantes al Programa, sola y exclusivamente proyectados a la participación en los eventos presenciales, especialmente de ámbito internacional: latinoamericanos- caribeños y subregionales.

## **4.2 Las Organizaciones Nacionales**

La Organización Nacional (ON), a través, de la Conducción Política y el Equipo de Coordinación Operativa (ECO) integrado por los responsables de las secretarías o departamentos de: Formación, Organización, Comunicación y Finanzas, le compete la responsabilidad política de coordinar el programa mediante estrategias de acompañamiento, seguimiento y la evaluación.

La Fundación UTAL, a través de los Institutos Subregionales y la UTAL “Emilio Máspero”, cumplen un papel secundario de acompañar, apoyar y complementar el trabajo de los Participantes, los Equipos de Reflexión y Acción (ERA) y los ECO.

## **5. Contenidos del Programa**

Los contenidos del PF-CE están orientados a:

- ⊕ La formación integral del trabajador como persona humana:
  - Área del saber Conocer (Ciencia)
  - Área del saber Hacer (Técnica)
  - Área del saber Ser (Ética)
  - Área del saber Convivir (Solidaridad – Conciencia de clase)
  
- ⊕ Al fortalecimiento del Sistema de Formación en el Movimiento de los Trabajadores en sus tres dimensiones:
  - Contenidos para la formación humana.
  - Contenidos para la formación ideopolítica.
  - Contenidos para la formación político-estratégica

Los contenidos del Programa están integrados en tres grandes bloques o ejes temáticos, cada uno presentado y diseñado bajo la estructura curricular de: Módulos, Unidades Temáticas, Guías de Autoformación, para el trabajo en ERA y la transferencia o aplicación práctica en la acción:

### **5.1. Contenidos Fundamentales**

Considerados como el eje esencial para todas las especialidades del Programa de Formación de Cuadros Estratégicos, por cuanto constituyen el marco de la identidad y la entidad de nuestro Movimiento de Trabajadores:



### Módulos:

- Fundamentación filosófica, ética y doctrinaria de la organización y acción del Movimiento de los Trabajadores.
- Historia del Movimiento de los Trabajadores: el protagonismo histórico de la clase trabajadora en el desarrollo de la sociedad.
- Análisis y diagnóstico de la realidad nacional, latinoamericana y mundial: el escenario de la organización y acción del Movimiento de los Trabajadores.
- Proyecto Histórico - Político como opción de la clase trabajadora para su liberación.
- Política y estrategia: la construcción del poder organizado de la clase trabajadora.
- Nuevo liderazgo en el proceso de conducción en el Movimiento de los Trabajadores.

### **5.2. Contenidos Especializados**

Temas-problemas referidos a lo específico de Formación y Organización, tomando en cuenta la formación integral del Cuadro en las dimensiones del ser, del conocer, del hacer y el convivir, abordados en dos dimensiones:

- Elementos teórico-conceptuales sobre las funciones de Formación y Organización para dotar a los Cuadros de la concepción y visión de cada proceso en el desarrollo organizacional.
- Componentes técnico-operacionales para su aplicación en el proceso de Organización-Acción-Formación del Movimiento de los Trabajadores.

### Módulos para la Especialidad de Formación:

- El Sistema de Formación en el Movimiento de los Trabajadores
- Concepción y fundamentación de la formación en el Movimiento de los Trabajadores.
- Los actores de la acción formativa: Protagonistas
- Objetivos y Contenidos de la Formación
- Los modos y mecanismos operacionales de la formación de Cuadros
- La metodología en el proceso de formación
- La evaluación y seguimiento en el proceso formativo

### Módulos para la Especialidad de Organización:

- La formación y la organización aplicadas.
- La Acción Organizativa en el Movimiento de los Trabajadores
- El escenario de la Acción Organizativa.
- Los componentes y los procesos organizacionales
- La función organizacional en el Movimiento de los Trabajadores
- Propuestas organizativas para el desarrollo del Movimiento de los Trabajadores
- La organización de Cuadros en el Movimiento de los Trabajadores

### 6.3 Contenidos Instrumentales:

Temas - problema que requieren ser tratados para ubicar la acción de los cuadros en el contexto socio-cultural, socio-político, socio-económico en que actúan las organizaciones:

#### Módulos:

- Los modos y mecanismos operacionales de la formación de Cuadros Estratégicos
- Teoría y aplicación de la investigación social en función de la organización y la acción en el Movimiento de los Trabajadores. IAP.
- Elementos teóricos y prácticos de formación económica aplicados al análisis de la realidad.
- La geopolítica en el ámbito mundial y regional.
- El nuevo Sindicalismo Internacional.

## 6. Mecanismos del Programa

El Programa de Formación de Cuadros Estratégicos se realizará con base a cuatro mecanismos operacionales:

- La autoformación sistematizada (AFS)
- Los eventos presenciales (EVP)
- La formación a distancia (FAD)
- Los Equipos de Reflexión y Acción (ERA)

Los resultados del aprendizaje obtenido a través de estos mecanismos, se aplican en la práctica de la acción.

Estos mecanismos se conciben, en su esencia y características, como el núcleo operativo del Programa:

- Operacionales, por cuanto a través de ellos se ejecuta el programa. Estos son el acto concreto que hace de cada programa, un hecho real.
- Concurrentes, los tres mecanismos apuntan al mismo fin.
- Integrados, forman un todo coherente y armónico.
- Complementarios, cada uno por sí mismo produce sus resultados pero en forma parcial; se requieren mutua y recíprocamente.
- Dinámicos, cada uno en sí mismo tiene y produce su propia energía, la cual no es suficiente fuerza para generar el aprendizaje integral e integrado. Su carácter dinámico les confiere la condición de ser sinérgicos.

## 7. La metodología del Programa

Este componente del Programa es concomitante a los mecanismos, en tanto cada uno de estos exige para su ejecución, una metodología específica.

### 7.1. Concepto

En la concepción y aplicación del sistema formativo en el Movimiento de los Trabajadores, la metodología comprende tres elementos constitutivos: Método –M–; Técnicas –T– y Ayudas o medios –A–. Son concurrentes al propósito de ayudar al aprendizaje. Se requieren y complementan entre sí. Son igualmente sinérgicos.

### 7.2. El método ACP

En nuestro Sistema de Formación el método es y lo denominamos Activo-Creativo-Participativo, el “ACP”. Este método convierte al sujeto en protagonista de su aprendizaje. Aprendizaje compartido a través del “aprender haciendo”, aplicando el “ensayo-error”.

En el trasfondo del método ACP subyace la concepción de que la formación es un proceso donde todos aprendemos de todos mediante intercambio recíproco de experiencias, conocimientos y actitudes.

- Activo, porque motiva la atención, concentrando todos los sentidos para estimular la reflexión y elaboración de conceptos operativos. Inteligencia conceptual y práctica trabajan.
- Creativo, dado que estimula el pensamiento interrogativo y desarrolla la mente dinámica para crear nuevas informaciones, conocimientos, destrezas, actitudes y conductas.
- Participativo, puesto que genera una corriente de intercambio a través del estar (real o virtual) y una actitud de responsabilidad personal y social; convierte al sujeto en protagonista: Aprendizaje significativo.

### 7.3. Las técnicas

Todo método requiere técnicas. La técnica es una de las creaciones más útiles del trabajo humano a través de la evolución cultural de la persona.

Son maneras de hacer; de ahí su sentido de utilidad práctica. Por eso es el conjunto de pasos que utiliza el método para lograr su propósito.

Las técnicas didácticas cumplen su cometido de hacer dinámico, creativo y protagónico del método ACP. Entre otras se privilegian las siguientes:

- COMUNA. Técnica de participación protagónica grupal que incluye la elaboración y coordinación siguientes actividades: Cartelera, Organización, Memorias, Utilería, Noticias y Actividades sociales de integración.
- Lectura autorregulada
- Reflexión en Pequeños Equipos
- Aplicación Práctica en la acción: Trabajo de campo
- Informes de lecturas, conferencias, videos, observaciones
- Elaboración de fichas de estudio, resúmenes, comparaciones, hechos de vida, ensayos, ponencias, mapas conceptuales o mentales y memorias.
- Elaboración de carteleras
- Presentaciones en power point .
- Participación y coordinación de plenarias.
- Exposiciones de temas
- Técnicas de Auto y Coevaluación

#### **7.4. Los medios**

Las técnicas demandan ayudas para poderlas aplicar.

Son el conjunto de instrumentos auxiliares para apoyar la aplicación de las técnicas y el recorrido del método.

La tecnología educativa actual aporta una rica variedad en esta materia. Lo importante es tener imaginación creativa para recrear los medios o ayudas en su contenido y forma. En tal sentido, el recurso de la multimedia ofrece infinitas posibilidades de innovación, dinamismo y adaptación para que los medios sean un efectivo facilitador de las técnicas.

#### **7.5. Dinámica de la metodología**

Los participantes son el factor que genera la energía necesaria para dinamizar la metodología, a través de la cual se tratan los contenidos, en función de lograr los objetivos de aprendizaje.

#### **7.6. El proceso OAF de los Cuadros**

El Programa de Formación de Cuadros se inscribe en la dinámica del proceso y la política de ORGANIZACIÓN-ACCIÓN-FORMACIÓN –OAF– de Cuadros. Los Equipos de Cuadros adquieren esa condición siempre y cuando actúen de manera integrada, mediante la forma y esencia que presentan los equipos de trabajo, trabajando en equipos.

Lo anterior implica que los Participantes del Programa asuman la responsabilidad de constituir Equipos de Trabajo que son el núcleo dinámico del programa.

## 7.7. Los Equipos de Cuadros

El equipo es el grupo ligado a la misma tarea constructiva. El vigor del equipo depende de la fuerza de adhesión que tengan sus miembros. El equipo, a veces es sólido, otras parece frágil.

Trabajar en equipo es una actitud que se aprende. Para ello es necesario ejercitarla de manera sistemática y permanente. Como cuadros necesitamos aprender a trabajar en equipo.

*“El Movimiento de los Trabajadores por su naturaleza y objetivos, no admite actitudes personalistas, ni caudillescas”.*

*“Los Cuadros Estratégicos necesitan trabajar en equipos; construyendo, animando, formando y promoviendo equipos”*

## 8. Evaluación – Seguimiento

Son dos factores determinantes en el proceso formativo; por lo tanto para el desarrollo del Programa; constituyen condición fundamental para garantizar la progresión y continuidad. Son inherentes al aprendizaje y por tanto consubstanciales al sistema de formación en el Movimiento de los Trabajadores.

### 8.1. La evaluación

Conjunto de métodos, técnicas y medios, a través del cual se verifican los procesos y se miden los resultados.

Entendemos por evaluación:

*La acción pedagógica, comunicativa, intencionada, holística y cualitativa. Proceso que promueve la reflexión y la problematización permanente, con miras a posibilitar la ampliación de un horizonte en el que la comprensión compleja, contextual, dialógica y hermenéutica se constituye en espacio de investigación, actualización e innovación pedagógica y educativa. (Díaz F, O C, 2002)*

Permite constatar cómo se están efectuando las actividades a fin de reafirmar y mejorar los aciertos y corregir o superar los errores; igualmente, estimar, sopesar y comparar los resultados obtenidos de acuerdo con las metas propuestas.

En todas las áreas, actividades y etapas del proceso de desarrollo del Programa es necesario aplicar la evaluación, en sus cuatro dimensiones (autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y metaevaluación) en dirección interna, externa o

combinada y a través de diferentes tipos (diagnóstica, formativa, sumativa), considerando los diferentes modelos teóricos existentes.

En el proceso valorativo del Programa intervienen básicamente dos actores principales; los Participantes y la Organización Nacional, para mantener y mejorar el rumbo del programa.

## **8.2. El seguimiento**

Conlleva métodos, técnicas y medios para acompañar, ayudar y apoyar la continuidad del proceso y la observación de sus resultados.

El aprendizaje de los Participantes en el Programa requiere orientación permanente para estimular, motivar, asistir y ayudar para el mejor desarrollo y mayores resultados de las actividades.

El seguimiento le da la correcta direccionalidad al proceso de enseñanza-aprendizaje y a sus impactos, tanto en el Participante como en su accionar. Permite asegurar la continuidad ininterrumpida del proceso; y prestar atención al desempeño del participante, es función del seguimiento.

Es preciso aplicar mecanismos, procedimientos, instrumentos y medios para asegurar la continuidad y para observar la actuación.

En el seguimiento intervienen dos actores: los Participantes y la Organización.

Como procesos concomitantes, la evaluación y el seguimiento son actividades esenciales para garantizar la efectividad del Programa de Formación de Cuadros Estratégicos.

## **9. Planificación del Programa**

### **9.1. ¿Por qué la planificación?**

La ejecución del Programa no puede dejarse librada al azar, ni sujeta a la improvisación, *“cuando no sabemos el puerto de llegada, cualquier viento es bueno”*<sup>1</sup>; requiere una planificación que ayude a identificar la dirección de la nueva situación deseada y a producir las acciones que la hagan viable:

### **9.2. Secuencia de actividades**

A. Sucesión de las acciones referidas a la aplicación de cada mecanismo de los programas.

---

<sup>1</sup> Car. Rodríguez M, A, “Remar Mar adentro”. Colección Formando de la UTAL, octubre 2007.

- B. Primacía de la autoformación sistematizada con el complemento de la modalidad a distancia.
- C. Papel complementario de los eventos presenciales:
  - Punto de partida los eventos nacionales.
  - Fortalecimiento en los Eventos Presenciales Latinoamericano-Caribeño.
  - Profundización en los Eventos Presenciales Intersubregionales.
  - Réplica de aprendizaje en eventos nacionales.
  - Los eventos presenciales se nutren con la autoformación y mecanismos de formación a distancia.
- D. Aplicación práctica en la acción
  - Convalidar aprendizajes
  - Aprender haciendo
  - Producir resultados indicadores

E. Evaluación y seguimiento

### **9.3. Tiempos**

- A. Realización: Septiembre 2008 a Noviembre 2009.
- B. Evaluación de resultados y análisis de factibilidad de aplicación de una nueva cohorte: Enero – abril de 2010.

### **9.4. Etapas**

- A. Convocatoria
- B. Selección de Participantes
- C. Inducción Nacional
- D. Evento LAC de fortalecimiento
- E. Eventos Intersubregionales de Profundización
- F. Actividades nacionales de profundización
- G. Evaluación de Resultados
- H. Análisis de factibilidad de una nueva cohorte

### **9.5. Responsables**

- A. En el ámbito de las Organizaciones Nacionales:
  - Organismo de conducción para selección y seguimiento de Participantes.
  - Equipo de Coordinación Operativa ECO.

- La Organización de base.
- Los Participantes.

#### B. En los ámbitos subregional y supranacional

- Equipo de Coordinación Operativa Latinoamericano – Caribeño
- Institutos subregionales.
- La UTAL – Emilio Máspero

#### C. Los Equipos de Reflexión y Acción “ERA”

Constituir y tener funcionando estos equipos, a manera de círculos de estudio, propicia el espíritu de equipo, el aprendizaje del trabajo en equipo y contribuye a profundizar la participación colectiva.

Si el epicentro operacional de los programas es la Organización Nacional, estos equipos son el núcleo de su realización.

Estos equipos de trabajo tienen funciones específicas en el desarrollo de los programas:

- La ejecución de los proyectos de autoformación y los planes de prácticas y el seguimiento de la participación de sus miembros en los eventos de los programas.
- La planificación concreta de los procesos y resultados de las actividades anteriores.
- La coevaluación del proceso y resultados del aprendizaje a través de los programas.
- La relación política y operacional con el Equipo Coordinador Latinoamericano del Programa.
- Contribuir al seguimiento de los participantes.

### **9.6. Recursos para operativizar los programas**

Un proceso de esta magnitud demanda recursos de diversa índole, provistos en el marco de una responsabilidad compartida a través del cofinanciamiento entre diferentes instancias, ámbitos y niveles.

#### A. Aportes de los Participantes.



B. Contribución de las Organizaciones Nacionales.

C. Apoyo complementario de los Institutos Subregionales y de la UTAL.

## SIGLAS

ACP	Activo – Creativo – Participativo.
APA	Aplicación Práctica en la Acción
AFS	Autoformación Sistematizada
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
ECO	Equipo de Coordinación Operativa
ERA	Equipo de Estudio, Reflexión y Acción
EVP	Eventos Presenciales
FAD	Formación Abierta y a Distancia
ICAES	Instituto Centroamericano de Estudios Sociales
INANDES	Instituto Andino de Estudios Sociales
INFOSCAR	Instituto de Formación Social del Caribe
INCASUR	Instituto de Capacitación Social del Sur
ISR	Institutos Subregionales
IVR	Indicadores Verificables de Resultados
OAF	Organización – Acción – Formación
OB	Organización de Base
ON	Organización Nacional
PF.CE	Programa de Formación de Cuadros Estratégicos
UTAL	Universidad de los Trabajadores de América Latina.

*Revisado, Actualizado y Complementado por LHRA – Julio 2008  
Revisado por EDV, LES, NGS, LHRA 01-08-08*

*LHRA/Julio 2008*