



I Congreso del Pensamiento Nacional Latinoamericano
8, 9 y 10 de junio de 2023
Universidad Nacional de Lanús (UNLa)
Lanús, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Eje II: “Inventamos o erramos” Epistemologías desde la periferia

Mesa 8: Epistemologías y metodologías de la investigación para la emancipación.

Título de la ponencia: **El carácter político de la metodología en la formación sindical y la experiencia de FORSA.**

Autor: **Rey Fortes, Paula; Tierno, Paula; Bozzalla, Inés; Gorri, María Florencia; Selser, Jacobo Iván.** (Secretaría de Cultura y Capacitación, FOETRA Sindicato de las Telecomunicaciones. Seminario de Cultura Popular, Carrera de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)

culturaycapacitacion@foetrabsas.org.ar

Palabras Clave

Formación sindical; Metodología; Sistematización; Epistemología; Práctica

La interpretación de nuestra realidad con esquemas ajenos
sólo contribuye a hacernos cada vez más desconocidos,
cada vez menos libres, cada vez más solitarios.

Gabriel García Márquez, 1982

Introducción

Con el presente trabajo nos proponemos compartir la propuesta metodológica de la Formación sindical desde la práctica que llevamos adelante en FORSA, el Programa de Fortalecimiento y Sistematización de la Práctica Sindical que se realiza desde la Secretaría de Cultura y Capacitación de FOETRA (Sindicato de las Telecomunicaciones), desde el año 2012 a la actualidad.

La Formación sindical desde la práctica, entre otras, es una modalidad de abordaje que propone la construcción de conocimientos y del proceso de aprendizaje de manera colectiva a partir de la práctica de los/as trabajadores/as. La metodología parte de la premisa de que el saber está en la práctica de los/as compañeros/as que día a día lidian con las problemáticas en sus lugares de trabajo y en su sector, y en la acumulación

histórica de estos saberes. Y que la formación sindical puede ser un aporte significativo a la agenda sindical.

Se parte de la base de que toda metodología de formación es política, ya que refuerza o cuestiona la “propiedad” del saber y la forma en que se construyen los conocimientos. En el caso de la formación sindical desde la práctica, agregamos que el carácter político de la metodología yace en que parte de la práctica (no de una idea en abstracto) y que la construyen los y las trabajadoras, como hacedores de su propia historia. Esta especificidad ancla a la formación sindical a los intereses de clase, y fortalece al colectivo toda vez que pone en valor los saberes preexistentes y potencia el tránsito de lo individual a lo colectivo.

En el presente trabajo intentaremos dar cuenta del carácter político de la metodología, recorriendo brevemente su andamiaje epistemológico y metodológico, así como sus objetivos. Luego compartiremos la experiencia de cómo se llevan a la práctica los dispositivos de la metodología en FORSA y qué aprendizajes y certezas fuimos construyendo en ese camino.

Andamiaje epistemológico y metodológico

La práctica como fundante de teoría

El andamiaje epistemológico de la Formación sindical desde la práctica es el Modelo de la epistemología de la práctica (Gagnetten, Tierno, Colombo 2016), el cual abreva y está inscripto en la Matriz de pensamiento popular latinoamericano (Argumedo, 2011), y está estructurado por la Metodología de sistematización de la práctica (Gagnetten, 2008, 1987).

El modelo parte de la premisa de que la práctica es fundante de teoría, lo cual constituye una lógica para aprehender la realidad más que un marco teórico a aplicar sobre la misma. La Metodología de sistematización de la práctica brinda una estructura y procedimientos para la construcción colectiva de conocimientos. Dicha metodología está compuesta por siete fases (reconstrucción, análisis, interpretación, conceptualización, generalización, evaluación y propuestas) que se desarrollan de manera flexible, entendiendo a la metodología como modalidad de intervención e investigación.

Por este motivo, la Formación sindical desde la práctica es una propuesta de formación y una metodología de trabajo, ya que permite mapear las transformaciones en los lugares de trabajo y los territorios, visualizar regularidades, poner en valor las



respuestas que diariamente se dan frente a las problemáticas, y construir respuestas sindicales en sintonía con ese mapeo y con esas respuestas cotidianas.

Aspecto “epistemofílico”

Una de las características del modelo refiere a la incorporación de lo epistemofílico en el proceso de construcción de conocimientos. Entendemos lo epistemofílico como aquello que permite integrar los sentimientos, percepciones, intuiciones, creencias, ideología y valores como parte fundamental del proceso de comprensión de nuestras prácticas y de construcción de conocimientos, entendiendo que afectividad y racionalidad conforman una unidad en estos procesos.

La dialéctica epistemología-epistemofilia implica la necesidad de generar ámbitos propicios para la construcción de conocimientos, donde la confianza y la amabilidad son condición necesaria para que esto ocurra. Entendiendo a la confianza y a la amabilidad como gesto colectivo, como invitación a la cercanía, a “bajar la guardia”, a percibir al otro como compañero y no como adversario o enemigo político.

Subordinación del método y necesidad metodológica

Dos principios centrales del modelo epistemológico son la subordinación del método a la realidad y la necesidad metodológica (Gagneten, 2008).

La subordinación implica que la metodología no constituye un componente autónomo, sino que, por el contrario, está sujeta al contexto de la práctica, sus necesidades y objetivos, así como a las características de los y las participantes. Esto supone flexibilidad en la planificación y en los procedimientos, todo lo cual implica concebir a la metodología como camino y no fin en sí.

A su vez, la necesidad metodológica implica que los objetivos de la metodología (participación, construcción colectiva de conocimientos, transformación de la realidad) son letra muerta si no se cuenta con una estructura, procedimientos y herramientas que posibiliten su concreción en la práctica. Por ende, no es la enunciación de los objetivos lo que transforma la realidad per se, sino la estructura metodológica que viabiliza su concreción.

La formación sindical desde la práctica

Concepción del saber en la práctica

Como decíamos al inicio, la FSP es una modalidad de abordaje, entre otras, que propone construir los conocimientos de manera colectiva a partir de la práctica y desde los y las

trabajadoras, generando espacios de formación que se constituyan en espacios de organización sindical.

La metodología parte de la certeza que el saber está en la práctica de los y las compañeras que día a día lidian con las problemáticas en los lugares de trabajo y en el sector, y en la acumulación histórica de estos saberes. Por este motivo, propone la problematización colectiva de las causas de dichas problemáticas, para construir respuestas sindicales más colectivas, orgánicas y transformadoras, partiendo de los saberes y las respuestas que dan los y las compañeras cotidianamente frente a dichos problemas.

En consecuencia, el equipo de formación (docentes, coordinadores de grupo) debe asumir el rol de facilitador y “partero” de estos procesos. Aportando saberes específicos cuando sea necesario (por ejemplo, en un taller cuya temática sea la salud laboral, el derecho del trabajo, o la historia del movimiento obrero), pero partiendo e incorporando la perspectiva y la experiencia del colectivo de trabajo que se está formando.

Finalmente, toda metodología de formación también es política porque sus valores de fondo pueden ser la competencia o la solidaridad. Y su modalidad consolidará la idea de que el saber está en los expertos, expropiando a los y las trabajadoras su potencial transformador, o fortalecerá dicho colectivo y sus organizaciones sindicales.

En última instancia, la finalidad de los espacios de formación desde esta perspectiva radica en mejorar las condiciones en las que se encuentran los y las trabajadoras y sus organizaciones sindicales para llevar adelante las pugnas cotidianas frente a los empleadores y las disputas de sentido en el imaginario social.

Objetivos de la metodología

En la FSP los objetivos son las guías para la operacionalización de la finalidad de los espacios de formación. Son los que marcan los criterios en torno a los cuales se deben construir los dispositivos y las herramientas para alcanzar dicha finalidad. Los objetivos centrales son:

Aprender y construir teoría desde la práctica

La metodología de la FSP propone reconstruir la práctica de los y las compañeras, para analizarla e interpretarla, problematizándola colectivamente. Busca conceptualizar las problemáticas recurrentes y resonantes en los lugares de trabajo, en los sectores, ramas o territorios. Esto es, partir de lo particular para visualizar reiteraciones, patrones de problemas que podemos pensar colectivamente.

Fortalecer a los y las compañeras en los lugares de trabajo

Se fortalece al colectivo toda vez que se ponen en valor las respuestas cotidianas de los y las trabajadoras, haciendo balance de las intervenciones habituales y construyendo en conjunto caminos y respuestas superadoras: más colectivas y orgánicas. No se trata de lo que se “debería hacer”, sino lo que se hace cotidianamente en los lugares de trabajo: con quiénes, cómo, qué funciona y qué no. Esto permite acumular, no empezar de cero, y unir las urgencias de la práctica con los balances permanentes.

Ampliar la participación de los y las compañeras

Los espacios de formación tienen la potencia de ampliar la participación de los y las compañeras de diversas maneras. En los encuentros de formación, tanto en el trabajo grupal como en el momento de construcción colectiva, las herramientas y dispositivos se construyen priorizando la participación. En el equipo de trabajo, se distribuyen roles entre compañeros y compañeras, que se forman en función y a caballo de la propia tarea (sistematización, coordinación de grupos, soporte tecnológico, producción de audiovisuales, gestión de los cursantes, etc.).

Tanto en los encuentros colectivos como en los lugares de trabajo, rastreamos permanentemente las “reservas” de los y las compañeras, para sumarlos al equipo en función de sus saberes específicos. En algunos casos, los “hallazgos” de sus saberes nos permiten ampliar aspectos del equipo que no estaban planificados. La mejor manera de sumar compañeros y compañeras es siempre desde la práctica, en una permanente distribución de tareas que genera participación concreta.

Producir líneas de acción para la política sindical

La metodología de la FSP busca generalizar las respuestas que cotidianamente los y las compañeras dan a los problemas en los lugares de trabajo y en los territorios, partiendo de las respuestas concretas para escalar en respuestas más colectivas y orgánicas. Ampliar colectivamente los márgenes de imaginación política entre los y las compañeras. Construir canales de retroalimentación con las instancias de conducción de las organizaciones, para fortalecer el vínculo.

Objetivos específicos

Cada espacio y programa de formación tiene sus objetivos específicos, que podemos diferenciar en dos niveles:

Objetivos programáticos: Son los objetivos referidos a las temáticas específicas de la formación. Por ejemplo: formar a los y las compañeras en materia de salud laboral, o sobre problemáticas de violencia en el ámbito de trabajo.



Objetivos contextuales: devienen del contexto específico de cada sindicato u organización. Por ejemplo: la necesidad de fortalecer la presencia en un determinado territorio o sector de trabajo.

La experiencia de FORSA

Breve presentación

Para ejemplificar la lógica de la Formación sindical desde la práctica, vamos a desarrollar la experiencia de FORSA, el Programa de Fortalecimiento y Sistematización de la Práctica Sindical que se realizó desde la Secretaría de Cultura y Capacitación del sindicato FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina – Buenos Aires), Sindicato de las Telecomunicaciones, desde el 2012 a la actualidad.

Los grupos participantes fueron: en el período inicial, compañeros coordinadores y delegados/as (“FORSA I”). El segundo grupo se organizó en torno al anclaje territorial: Suburbio Oeste (Morón), Sur (Lanús), Norte (Martínez), Noroeste (San Martín) y CABA (“FORSA II Delegaciones”), en el tercer grupo eran mayoritariamente trabajadores/as de la telefonía móvil (“FORSA III Móviles”), y la presente edición está orientada específicamente a delegados/as (“FORSA IV Delegados/as”).

El programa de formación abarcó más de 400 delegados/as y activistas en la primera etapa (2012-2013), casi 300 en la segunda etapa (2014-2016), y en la edición actual (2022-2023) abarca a la totalidad de los y las delegadas (más de 400).

Objetivos programáticos y contextuales

Como mencionamos al inicio, los objetivos en la FSP están sujetos a los contextos específicos de cada espacio de formación y contexto institucional e histórico.

Los objetivos programáticos se fueron ampliando y reorientando en algunas ediciones, en función de la población a la que se apunta y del contexto particular de cada período.

En la etapa post pandemia fue necesario revisar los objetivos programáticos en función del nuevo escenario: por un lado, la reconversión tecnológica obliga a pensar las transformaciones en los procesos de trabajo, y, por otro lado, la intersección entre dicha reconversión y la pandemia (que aceleró procesos de retiros voluntarios) provocaron un recambio generacional que obliga a poner el énfasis en la formación específica del rol de delegado/a.



Por otro lado, los objetivos contextuales varían en cada edición, en función de lo que el contexto reclama. Inicialmente una de las necesidades centrales estuvo vinculada a fortalecer la estructura sindical y sus alianzas internas. En el transcurso de dicha edición, surge la necesidad de facilitar el acceso de los y las compañeras a los espacios de formación, acercándolos a los territorios, y así nace la segunda edición: FORSA Delegaciones. Luego, surge la necesidad de fortalecer el vínculo con un nuevo sector incorporado al convenio colectivo telefónico: los y las trabajadoras de la telefonía móvil, lo cual lleva a desplegar una edición específica para esta población: FORSA Móviles. Y finalmente, como mencionamos en el apartado anterior, el contexto marca la necesidad de fortalecer el rol de los y las delegadas en FORSA IV.

Metodología

Los dispositivos y herramientas desplegados en el programa de formación responden a los objetivos de la metodología: construir teoría desde la práctica, fortalecer a los y las compañeras en los lugares de trabajo, ampliar la participación y construir agenda sindical.

Encuadre

El encuadre construye las condiciones del encuentro, dispone los cuerpos para la actividad. Explicitar y cumplir la puntualidad tanto en el inicio como en el cierre –“empezar juntos y terminar juntos”-, así como un cronograma que aprovecha al máximo la jornada para la producción conjunta, es una manera de valorar el tiempo colectivo, construyendo compromiso con el espacio.

La acreditación al inicio de la jornada no se realiza solamente para asegurar el permiso gremial, sino por la preocupación por quién faltó y para que esa ausencia no pase desapercibida en el grupo. “Contarnos”, como ejercicio militante.

Apertura metodológica

La apertura metodológica de cada jornada hilvana el hilo conductor de los módulos, retomando lo trabajado en el encuentro previo, para construir síntesis colectivas en proceso.

Comida



Esperar al grupo con el desayuno preparado es una de las maneras en que construimos el espacio “amable” del que hablábamos al inicio. Garantizar el almuerzo para el grupo también implica un gesto de cuidado hacia los y las compañeras, así como un reaseguro para evitar la dispersión.

Docente

El aporte del o la docente del módulo funciona a modo de disparador para luego reflexionar sobre la práctica propia en el espacio grupal. Tiene como objetivo sumar contenido, poner en perspectiva y contextualizar la tarea cotidiana de los y las compañeras.

Trabajo grupal

El objetivo del trabajo grupal es la reconstrucción, análisis e interpretación colectiva de la práctica (fases I a III del Método de sistematización de la práctica), por lo que las consignas son herramientas de análisis en torno a la tarea en el lugar de trabajo, como antídoto a la catarsis que se desata en todo espacio grupal en el que se comparten problemas cotidianos. Para promover la construcción colectiva de conocimientos, el trabajo grupal tiene dos lineamientos.

Por un lado, las consignas de trabajo parten de los conceptos propuestos por el o la docente, pero siempre vinculadas a los lugares y sectores de trabajo, mediante herramientas de análisis que centren en tarea. La consigna tiene en cuenta en su formulación a todos los sectores de trabajo que estén presentes en el grupo. Por ejemplo, como se mencionaba anteriormente, la segunda etapa de FORSA fue con trabajadores de la telefonía móvil, lo cual abrió a nuevos escenarios y discusiones. Por ende, las consignas del trabajo grupal estaban orientadas a asegurar que lo conversado partiera de las condiciones de trabajo concretas del grupo participante, y que disuadiera la “catarsis generalizada” para facilitar que el grupo pudiera entrar en tarea. Las consignas tienen como objetivo el tránsito de lo individual a lo colectivo, por lo que parten de situaciones concretas, rastrillan las respuestas que se dan en la práctica y abren a nuevas respuestas posibles desde una mirada colectiva y orgánica.

Por otro lado, el rol de la coordinación de grupo se centra en hacer circular la palabra y en reorientar la discusión en torno de la consigna de trabajo como ordenador grupal y reaseguro de participación.

Plenaria



Luego del trabajo grupal, el segundo momento de construcción colectiva de conocimientos es en la plenaria, donde se prioriza orientar el debate en el desarrollo de conclusiones y propuestas (fase VI y VII del MSP), nuevamente evitando el desvío temático o narración de anécdotas individuales, para lo cual se utilizan dos herramientas posibles: la puesta en común con el afiche de producción grupal o la sistematización en simultáneo con proyección en pantalla grande, lo cual ordena visualmente el hilo conductor.

Con respecto al rol del compañero o compañera que socializa la producción de su grupo en la plenaria, la consigna es que en ese momento representa al grupo, y por ende debe atenerse a lo que el grupo discutió y sintetizó, como ejercicio de representación colectiva.

Cartilla

Un tercer momento de la producción colectiva, realizado a posteriori del encuentro, consiste en la organización del material producido y sistematizado en el grupo y en la plenaria, para la confección de la cartilla y devolución al grupo para su discusión en los lugares de trabajo.

Aprendizajes y certezas: a modo de conclusión

Al calor de cada experiencia fuimos construyendo algunas certezas acerca de las prácticas formativas. Las fuimos afianzando, fuimos construyendo el cómo y revisando las herramientas en los momentos en que encontrábamos que la fuerza de lo conocido, de lo aprendido en nuestras experiencias educativas anteriores, cobraba fuerza, y tendíamos a reproducir surcos remanidos, caminos ya transitados, con dudosos saldos organizativos.

A pesar de las planificaciones y de los objetivos, es al calor de la práctica cotidiana donde encontramos las tensiones acerca de cómo llevar adelante una práctica formativa. El desafío cotidiano es lograr el pasaje del “qué queremos” al “cómo lo hacemos”. Y para eso, conceptualizamos algunas certezas, que actúan como pistas orientadoras frente a la inercia de lo aprendido. Pistas prácticas que nos permiten dirimir en lo concreto una tensión fundamental: la capacitación como transmisión y consumo versus la capacitación como construcción colectiva de conocimientos y líneas de acción.

Desde la metodología de la formación sindical desde la práctica, algunas certezas que nos dejó el camino transitado y que buscamos multiplicar son:

Sistematización como herramienta para la construcción colectiva

Para construir conocimientos es necesario generar contenedores que alojen la palabra del otro, herramientas de sistematización que ordenen la participación, que sean estantería donde colocar los aportes colectivos. Y que, a su vez, nos permitan procesarlos posteriormente, generalizando a partir de reiteraciones, para una mejor comprensión de los nuevos escenarios, así como para la construcción de la agenda sindical con el insumo de la realidad cotidiana de los lugares de trabajo.

Formación no enlatada y construida colectivamente

La formación no como enlatado, ni como espacio formal. No convocamos a los y las compañeras a venir a escuchar una disertación, a consumir una formación enlatada, sino a construir activamente, a generar un plan de acción.

En estas formaciones, el momento más importante es el trabajo grupal que no es solo ejercicio de la palabra (oratoria), es producción a partir de la práctica. El trabajo grupal se organiza en torno a una consigna de trabajo, con un producto final de construcción colectiva. Un producto concreto, en el que nos vemos reflejados y reflejadas. La metodología es la garantía para organizar el desorden de la construcción colectiva, que nos permite cumplir un objetivo central: pasar de los problemas individuales a las respuestas colectivas.

Consignas para la formación sindical

Como dijimos, la formación sindical es una instancia para la organización gremial. No todas las prácticas son constructivas para este objetivo. En el camino de la formación hemos llegado a una serie de consignas que nos marcan surcos hacia este objetivo:

Prohibido tirar la pelota sin jugarla

La participación en los espacios de formación sindical entendida como práctica de organización sindical implica que la palabra la sostenemos con el cuerpo. Si marcamos un error o un problema, lo hacemos en forma de crítica propositiva, nunca crítica destructiva. La crítica propositiva siempre viene junto con una propuesta de solución o mitigación del problema. Si marcamos una propuesta de redirección de una práctica, tenemos que estar dispuestos a poner el cuerpo en esa propuesta.

Prohibido tirar la pelota afuera de la cancha

Para problematizar nuestra práctica es necesario pensar desde lo que el colectivo está en condiciones de transformar y desde las respuestas que podemos motorizar y

protagonizar. “No vale” que la respuesta al problema sea “el Estado debería...”, porque frente a esa respuesta nos convertimos en espectadores. Esto no quiere decir que no se evalúen y problematicen situaciones cuya resolución no está en nuestra cancha, pero a la hora de construir propuestas para cualquiera de los problemas, es necesario que estén a nuestro alcance.

Prohibido el “habría que”

Toda propuesta o respuesta que formulemos para un problema tiene que indicar qué rol vamos a jugar y debe estar consensuada con los/las que lo van/vamos a llevar adelante. Ninguna propuesta puede ser tirada al aire: “habría que...”, sino encarnada en compañeros/as que le van a poner el cuerpo. Toda tarea que se distribuye en el espacio de formación tiene que tener uno o varios responsables y un tiempo de ejecución concreto.

Prohibido “el sindicato debería...”

El sindicato somos todos y todas. No hay un ente externo, por fuera de los y las protagonistas, que “ejecuta”, aunque sí existen diversos niveles de responsabilidad en las organizaciones. Por ende, cuando proponemos soluciones, debemos asumir e indicar cuál es nuestro protagonismo como delegados/as o activistas dentro de esa propuesta. Y en caso de corresponder, definir cómo se hará llegar la propuesta a los y las compañeras a cargo de la conducción del sindicato.

Balances y reflexiones a tiempo

Los balances y reflexiones a tiempo en un espacio de formación son una herramienta imprescindible para timonear y redireccionar durante el proceso. Es necesario prever la irrupción de la realidad frente a lo planificado. Tener escucha y mirada atenta para evitar el piloto automático, el “como si”. Es importante generar mecanismos de evaluación entre compañeras y compañeros que nos permitan generar reflexiones y críticas constructivas a partir de las cuales se pueda delinear un estado de situación que nos permita ratificar, rectificar o ampliar la propuesta que se lleva a cabo.

Si la formación la entendemos como la construcción de capacidad de incidencia en la realidad, la metodología debe ser un instrumento flexible y dialéctico en su relación con lo que va sucediendo efectivamente en cada espacio de formación, en cada organización y con lo que resuena del contexto político y gremial más amplio.

Solo el pueblo salvará al pueblo



I Congreso del Pensamiento Nacional Latinoamericano
8, 9 y 10 de junio de 2023
Universidad Nacional de Lanús (UNLa)
Lanús, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Bibliografía

-