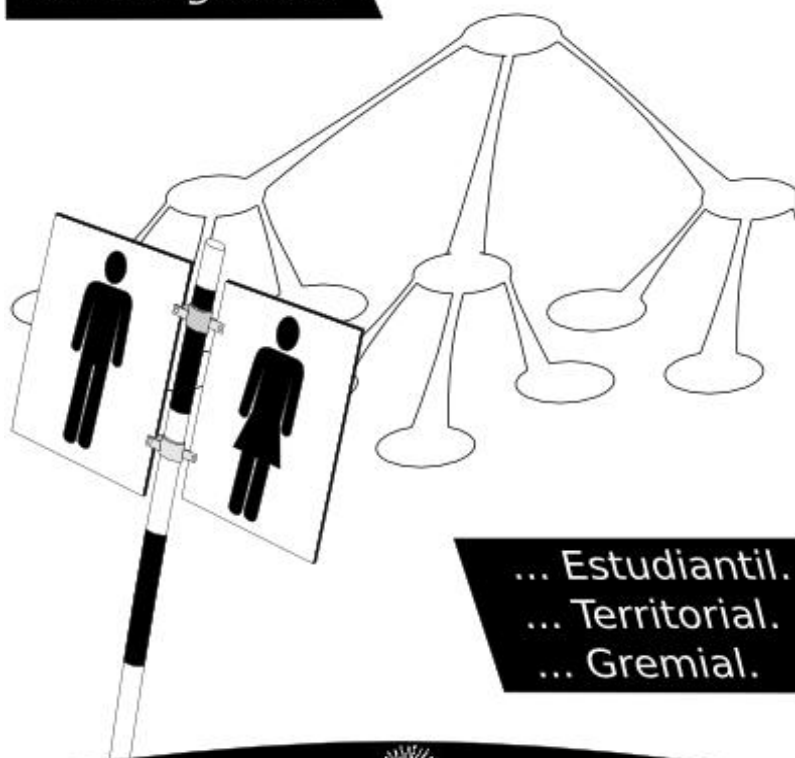


*El Delegado,
La Delegada...*



Área de Edición de Materiales
para la debate y la difusión



Introducción

Yo delegado hoy

La construcción del delegado tanto territorial, estudiantil, gremial o cultural es la clave para nuestra organización, no solo para la Juventud de CTA sino para toda la CTA.

Es cierto que después de tantos años de entrega del patrimonio nacional, de nuestra riqueza, de tantas políticas neoliberales que solo genero muertes, desempleo y hambre en nuestro país desde 1976, pero fuertemente a partir de 1991, por eso es difícil para la juventud argentina creer que es posible volver a organizarse, soñar con un mañana mejor y, aun mas, ser responsable de lo que organizamos.

Siendo consciente que los medios masivos de comunicación muestran todos los días a una juventud destruida por las adicciones manipuladas por el mismo sistema opresor, por la falta de políticas públicas que como consecuencia genera una falta de compromiso de parte de los jóvenes, por ello es difícil avanzar, de convencerse y de convencer a los compañeros y compañeras día a día en los lugares físicos de militancia, pero también es real que esta juventud es especial quizá no tanto como la de los 70'.

Aun así esta generación tiene lo suyo, nosotros somos la juventud que se forma después de tanto tiempo de no haber una expresión juvenil en nuestro país. La juventud de los 90' la que nació en los piquetes de las organizaciones de desocupados, en las murgas contestatarias contra el modelo cultural hegemónico, con el desguace del Estado por las privatizaciones, donde todos los días cerraban fabricas, una tras otra, la juventud que se educo con la lucha por la educación pública, la que vio, ve y verá a las Madres, Abuelas e Hijos pidiendo cárcel común y perpetua para los genocidas de la dictadura militar y la juventud que acompaña a sus abuelos, a los jubilados con su protesta de los miércoles por la dignidad y los años de trabajo que le saquearon.

Sumado a todos estos ejemplos de lucha y dignidad de nuestro pueblo contamos con nuestra Central de Trabajadores quien desde su origen allá por el 91' rompió con el modelo tradicional de organización de la clase trabajadora incluyendo a su organización a desocupados y organizaciones gremiales simplemente inscriptas y que hasta el día de hoy sigue reclamando por la libertad y democracia sindical.

Esta juventud que vivió la Marcha Federal, recorrió casa por casa del país con el Frente Nacional contra la Pobreza (FRENAPO), la que reclama justicia por Dario y Maxi, Julio López y Carlos Fuentealba. Esta juventud que por mas que crece día a día entre amor, luchas y penas para nosotros esta claro que somos la generación del salto, del cambio, somos la bisagra, es la juventud donde miles y miles de jóvenes se organizan de distintas maneras para dar respuesta a una realidad que sistema capitalista ya no lo puede hacer.

Es por ello que desde el 2000 existe este espacio, el de la juventud trabajadora, una herramienta de la juventud de la clase que se nutre de los compañeros y de las compañeras que día a día y en todos los sectores de lucha potenciamos a nuestra Central.

Es por esto básicamente que ser delegado de la clase trabajadora es un orgullo para todos nosotros así sea en el lugar que nos toque desempeñar nuestra tarea, así es que hoy mas que nunca necesitamos ampliar nuestros margenes de construcción porque creemos que son vitales para conseguir lo que todos anhelamos y por ello, además, ponemos la vida todos los días en construir un país con una distribución de la riqueza, un país con libertad y soberanía.

Compañeras y Compañeros:

El presente modulo tiene como objetivo ser un material de debate como así también para el debate sobre la organización representativa.

Hemos corroborado a lo largo de estos últimos años. cómo se va profundizando las necesidades de formarnos permanentemente. Y esta tarea tiene que ver directamente con lo que vivimos a diario, como militantes, delegados, vecinos, estudiantes, etc.

El material que se tiene en mano pretende presentar un esquema de funcionamiento y una serie de conceptos de un delegado dentro de una organización democrática y de la cual creemos que es necesario fortalecer para optimizar la organización desde su base, es integrar elementos de otros materiales y generar algunos propios de manera que resulte más simple trabajarlos, que permita unificar líneas de trabajo y desarrollar contenidos a través de procesos formativos, que si bien llevan su tiempo, facilitan la construcción del conocimiento y el desarrollo de estrategias en forma conjunta y sostenida.

"Todos los sectores que conducían terminaron subestimando a la gente porque en un determinado momento la diligencia social, en ese momento también, de izquierda y de derecha pensó que podía hacer las cosas por la gente y rompió la regla más esencial que hay en las crisis social, que es que las cosas se hacen cuando está la gente, porque son necesarias, porque la gente cree que son necesarias."

Germán Abdala
Mayo 1990, Misiones
Germán x Germán

El Delegado - La Delegada



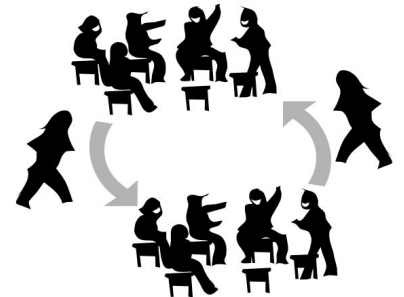
El delegado/a es una característica de un Estado representativo, es decir, la participación en el ejercicio del poder de todos los sectores de la sociedad. Por ello es necesario que el colectivo social se incorpore en algunos/as de sus integrantes, es decir, sea representado/a.

En si la representación es vista como una construcción intelectual tendiente a fundamentar racionalmente porque solo un limitado número de personas toma decisiones en forma permanente, dado que este grupo

limitado manifiesta la voluntad general y debe cumplir con su mandato. Esa función concreta de la representación es corporizado por un/a o un grupo de personas a quienes se denomina de forma general

“DELEGADO”.

El rol, su función, será además caracterizado por el ámbito donde se desarrolle su militancia, es decir su contexto socio-político. Es por ello que podemos decir Delegado Estudiantil, Territorial, Gremial, Político¹, Cooperativo, etc.

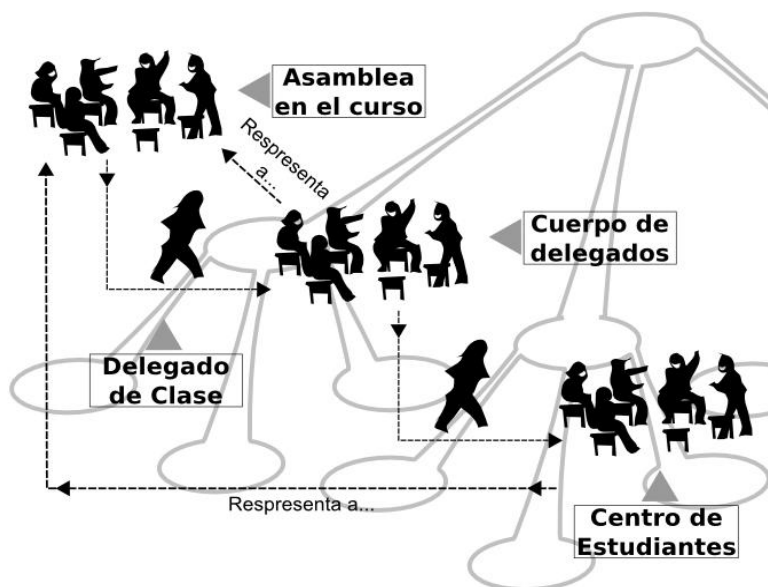


Participe, debata y elija su delegado



Delegado Estudiantil

Forma de participación y organización en colegios secundarios.



Delegado Estudiantil

Forma de participación y organización en colegios secundarios

Asamblea en el curso: Participan todos los estudiantes del curso. Es el primer nivel de participación en el aula. Es el primer espacio donde debatir tanto los problemas cotidianos de funcionamiento del grupo como los generales del colectivo de estudiantes del centro y elaborar propuestas.

El aula es espacio para el aprendizaje, la distribución de tareas, la gestión del material, la organización del mobiliario, delimitación de necesidades, la administración de recursos, la

colaboración con el/la profesor/a, con los iguales, con el centro. Es parte de la estructura participativa del centro, será donde se debatan los temas que los/as alumnos/as llevarán la reunión de delegados o de centro de estudiantes.

Delegado de clase: Son los/as representantes directos de los/as alumnos/as en su clase. El/La delegado/a representa a los/las alumnos/as de su aula y vela por defender las opiniones mayoritarias en aquellos temas que les conciernen, tales como los espacios, los horarios, las fechas de exámenes, etc. No podrán ser sancionados por el ejercicio de sus funciones como portavoces de los/as alumnos/as. Al comienzo o fin de cada curso escolar, se celebran elecciones a delegado/a.

Cuerpo de delegados: La asamblea de todos los/as delegados/as de los cursos de un centro forman el cuerpo de delegados/as, donde se intercambia información, se llevan propuestas de sus representados/as, y se transmiten sus problemas a los/as representantes del Centro de Estudiantes.

Centro de Estudiantes: Organización de los estudiantes para actuar sobre todos los temas que pueden interesarnos: Derechos y deberes, estudios y carreras, posibilidades de trabajo, actividades juveniles, sistema educativo, etc. Realiza diferentes actividades: culturales, lúcidas, deportivas, de sensibilización y educación.

Debatir nuestros problemas, ambiente de estudio, condiciones del centro, leyes educativas. En definitiva la realidad que atraviesa el estudiantado de un colegio secundario.

Coordinadora de Centro de Estudiantes: Lo que pretende dicho espacio es la organización de las luchas de los diferentes Centros de Estudiantes, un espacio donde se pueda unificar la lucha estudiantil por un lado como así también la coordinación de diferentes actividades que se puedan tener en común entre los distintos Centros.

Sean los Centros como la Coordinadora debe presentar los reclamos en diferentes lugares según el tema en cuestión:

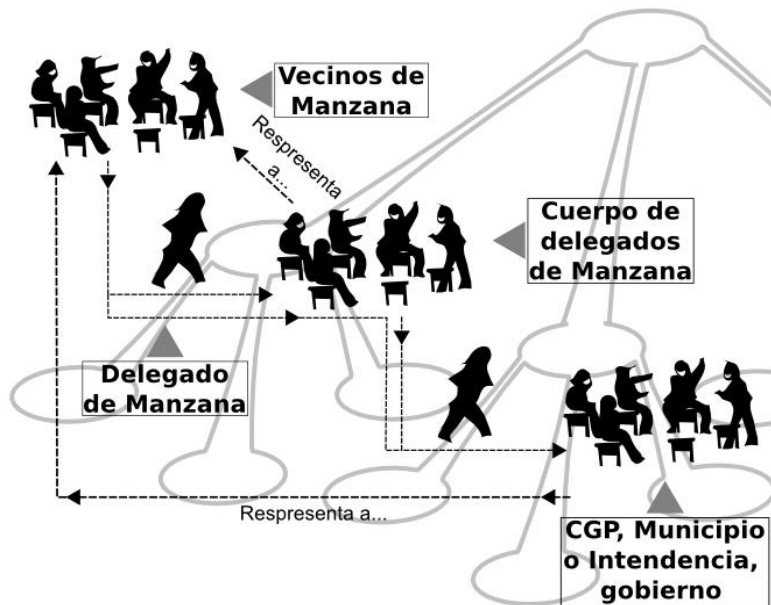
- Dirección del Establecimiento
- Consejo Escolar
- Ministerio Provincial de Educación
- Ministerio Nacional de Educación

En Provincia de Buenos Aires se firmó en el 2005 la resolución 4900/05 por la cual se promueve la conformación de Centros de Estudiantes en todas las Escuelas de la Provincia de Buenos Aires.]

Delegado/as territorial

A comparación del resto de los/as delegados/as el territorial estará sujeto a la composición política, social, cultural y geográfico.

Ej: Barrio TCI – Comisión Vecinal – Municipalidad de Neuquén – Gobierno de la Provincia de Neuquén



Vecinos/as: Son los actores principales (cuadra, manzana, barrio, etc). El primer nivel de participación y organización de los/as vecinos/as pueden ser las Sociedades de Fomento, Comedores, Comisión Vecinal, Clubes de barrio, Centros Culturales, etc. Son el primer espacio donde debatir tanto los problemas cotidianos (agua, luz, gas, cloacas, etc) como los generales y elaborar propuestas sobre actividades diversas. La reunión de los vecinos/as es un espacio para el aprendizaje, la distribución de información, organizarse para poder solucionar los problemas del barrio, como así también festejar sus alegrías.

Todas las propuestas pueden ser llevadas mediante el/la delegado/a a las instituciones

pertinentes -gubernamentales- para solucionarlas o ver alternativas diferentes para solucionarlo entre los vecinos mismos del barrio o aledaños.

Delegado: Son los/as representantes directos de los/as vecinos/as de su barrio. El/La delegado/a representa a los/las vecinos/as de barrio y vela por defender las opiniones mayoritarias en aquellos temas que le concierne. Transmiten sus problemas a las Instituciones Gubernamentales o ver alternativas diferentes para solucionarlo entre los vecinos. Es importante, además, ver como se va a organizar y como funcionar el/la delegado/a, esto quiere decir, como se elegirán los/as delegados/as, si serán por el voto secreto de cada vecino, duración de mandato y si es revocable o no su mandato.

[En caso de ser varios Delegados. **Cuerpo de Delegados:** La asamblea de todos los/as delegados/as de los barrios que forman un cuerpo de delegados/as, donde se intercambia información, se llevan propuestas de sus representados/as, y se transmiten sus problemas a los/as Instituciones Gubernamentales o ver alternativas diferentes para solucionarlo entre los vecinos de los diferentes barrios.

Es importante plantear un esquema de organización de funcionamiento del mismo, esto quiere decir, como funcionará el cuerpo, si es por medio de asamblea por ejemplo, como se elegirán los delegados, si serán por el voto secreto de cada vecino, duración de mandato y si es revocable o no su mandato]

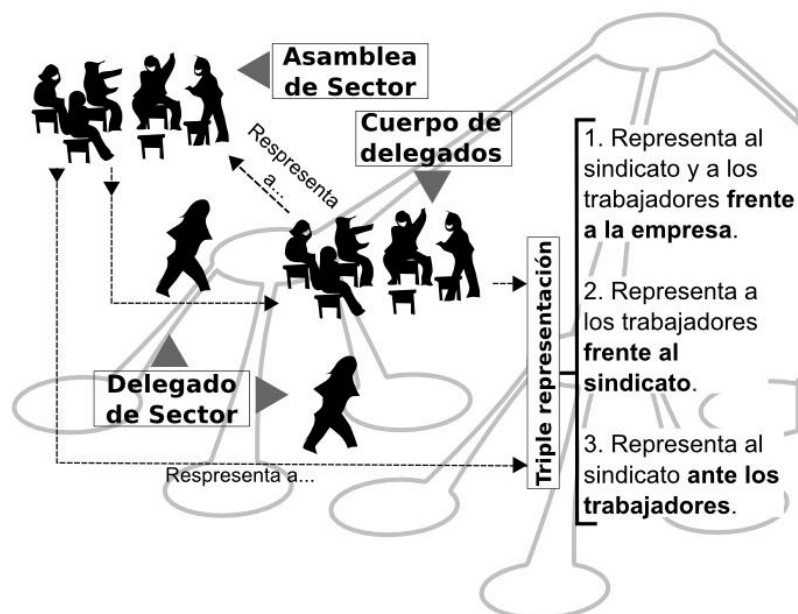
Instituciones Gubernamentales: CGP, Delegado Municipal, Departamentos, Municipio o Intendencia, Gobierno Provincial.

No gubernamental: Sociedades de Fomento, Comedores, Comisión Vecinal, Clubes de barrio y Centros Culturales.

Delegado Gremial

De acuerdo a la Ley de asociaciones sindicales, Ley N° 23551.

La tarea del delegado tiene características específicas según el ámbito en que se desempeña. Sin embargo, hay cuestiones que son iguales para todos.



Sector de Trabajo: ámbito de debate de los trabajadores/as de ese sector sobre sus conflictos laborales como los generales del colectivo de Trabajadores/as y elaborar propuestas.

Delegado: Son los/as representantes directos de los/as trabajadores/as de su sector. El/La delegado/a representa a los/las trabajadores/as y vela por defender las opiniones mayoritarias en aquellos temas que le concierne.

Para ser delegado en ATE por ejemplo tenes que tener un año de antigüedad en el trabajo y en sindicato y tener mas de 18 años, la duración de su mandato no será mayor de dos años.

El mínimo de trabajadores que requiere la

Ley para poder elegir un delegado, son diez. Cada cincuenta hay un delegado, del cincuenta a cien trabajadores dos delegados y mas de cien en adelante, cada cien trabajadores se elige un delegado más, que se adicionan a la cantidad mencionada.

Si el establecimiento o lugar de trabajo tiene mas de un turno, la Ley dice que debe haber en cada uno de ellos un delegado como mínimo.

Todos representan y defienden los intereses de sus compañeros/as de trabajo en el mismo lugar de la prestación de sus tareas sin dejar ellos mismos sus obligaciones, y en un plano igualitario a los demás.

A diferencia de otros dirigentes gremiales de mayor jerarquía no gozan automáticamente de licencia gremial.

En razón de estas características, los delegados conviven permanentemente y cotidianamente con el grupo al que representan y toman contacto directo con los problemas prácticos que día a día se presentan en la vida laboral. Esto hace que su opinión posea valiosa importancia como elemento de consulta cuando en momentos críticos se deben adoptar medidas o tomar decisiones, que cuenten con el consenso general del grupo que representan.

Asamblea de delegados: La asamblea de todos los/as delegados/as de los diferentes sectores de trabajo forman el cuerpo de delegados/as, donde se intercambia información, se llevan propuestas de sus representados/as, y se transmiten sus problemas al sindicato o la empresa.

Los delegados están en el centro de la vida sindical: su función los convierte en actores principales del juego de relaciones que se da entre los trabajadores, la organización gremial y la dirección de la empresa o de establecimientos.

Triple representación:

1. Representa al sindicato y a los trabajadores frente a la empresa.
2. Representa a los trabajadores frente al sindicato.
3. Representa al sindicato ante los trabajadores.

Conducir el conflicto, desafío para el/la delegado/a.

Generalmente los/las delegados/as surgen a partir de un conflicto de los/las trabajadores/as. Un problema que hay que resolver, una negociación, una pelea que hay que entablar con una empresa pública o privada. Por eso es bueno reflexionar sobre como situarse frente a un conflicto.

¿Qué aspectos hay que tener en cuenta? ¿Cómo llevar adelante una estrategia coordinada?

Lo primero que hay que saber es que no todos los conflictos gremiales son iguales. El conflicto pudo haberlo generado la organización gremial sindical (a partir del reclamo de determinadas mejoras o en protesta por una determinada realidad), pero también puede impulsarlo la empresa (con algún objetivo oculto, a partir de una medida empresarial que saben que generará reacciones en contra). Puede también ser generado por la misma gente, por fuera de las organizaciones gremiales: Por eso es importante, en principio, analizar el origen del conflicto para determinar el tipo de respuesta que debe impulsar la organización gremial.

atención: todo conflicto gremial tiene cuatro caras o dimensiones.

Jurídico-legal: es el aspecto relacionado directamente con la legislación, con los derechos de los/las trabajadores/as y con las acciones “legales”, “juzgados”, “presentaciones”, “denuncias”, son herramientas de un terreno que como delegados/as debemos saber ver. Cualquier conflicto gremial puede desembocar en una disputa legal y hay que estar preparados para enfrentarla o para iniciarla. Importante:

Ley Nacional de Empleo N° 24.013

Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587

Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557

¿que hacemos?

¿Qué decretos o leyes nos asisten en este conflicto?

¿Con que herramienta legal pueden afectarnos?

¿Cómo hacemos para difundir estos datos entre nuestros compañeros?

¿Cómo y cada cuanto tiempo nos asesoramos en este aspecto?

Gremial: La cara gremial de un conflicto es importantísima. Es la que tiene que ver con el grado de organización sindical, la existencia o no de delegados/as, la realización de asambleas, el grado de fuerza institucional del gremio (cantidad de afiliados, estructura, etc.), la relación con la organización a nivel provincial y nacional (consejos directivos, etc)

¿que hacemos?

¿Qué estrategias tenemos para fortalecernos gremialmente?

¿Cuáles son los próximos pasos?

¿Cómo pueden mejorarse las asambleas?

¿Estamos bien intercomunicados entre todos/as los/as delegados/as?

¿Necesitamos mas delegados/as?

¿Cómo podemos convocar a mas compañeros/as?

Político: Todo conflicto gremial repercute en la comunidad, “por fuera” del sector de trabajo. El barrio, los familiares, son un aspecto del conflicto que hay que incluir organizadamente. Esto, mas la relación con legisladores y políticos a nivel municipal, provincial y nacional son parte del costado político de un conflicto.

¿que hacemos?

¿En que escenario político se desarrolla el conflicto?

¿Qué iniciativas pueden promoverse hacia diputados, concejales, etc. que puedan servirnos?

Con respecto a la comunidad, ¿está informada en forma suficiente acerca de nuestra organización?

Administrativo: Los conflictos tienen un costado exclusivamente administrativo, que está relacionado con el ministerio de trabajo, la Subsecretaria de trabajo, y las herramientas formales que hacen a su resolución. Para este aspecto es necesario conocer los andariveles administrativos del Estado, y sus mecanismos facilitadores u obstaculizadores para la lucha gremial.

¿que hacemos?

¿Con que herramientas administrativas contamos para fortalecer el desarrollo de nuestra estrategia?

¿Necesitamos impulsar medidas administrativas?

¿Cómo y cuando lo hacemos?

Convenios colectivos de trabajo

En el año 1948 en el sector privado se crea la ley N° 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo. El 27 de junio de 1978 (luego considerado Día de los Trabajadores del Estado) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó a sus países miembros la incorporación de este mecanismo democrático para zanjar las diferencias entre el Estado y sus agentes.





La República Argentina aún en la propia dictadura suscribió este compromiso a través de los Convenios Internacionales. El 11 de Noviembre de 1992 la Cámara de Diputados del Congreso Nacional, sanciona para los estatales la Ley de Convenios colectivos, sobre la base del proyecto presentado por nuestro compañero Germán Abdala, hasta entonces no se hallaba reglamentado el respectivo artículo de la Constitución Nacional.

La Ley 24.185, conocida como "Ley Abdala", sancionada en noviembre del 92, marcó un hito en cuanto a la pluralidad sindical, garantizando la participación con todas las organizaciones sindicales con representación.

Los convenios colectivos de trabajo son una herramienta que a los trabajadores nos permiten discutir y consensuar las pautas que deberán regir las relaciones laborales en un empleo, tanto en la relación individual de trabajo como en lo que hace a las relaciones colectivas. "Es un instrumento de lucha de la clase trabajadora para lograr condiciones válidas de justicia social, transformando el sistema y procurando soluciones reales a la coyuntura crítica". En esta negociación se manifiesta el modelo de Estado que impera y es oportunidad para debatir sobre el Estado que queremos en cuestiones concretas como los presupuestos, el planteo de las relaciones laborales, las garantías y controles que el Estado debe ejercer en orden al bien común.

El Rol del Delegado y la Delegada

Además de ser representantes directos de sus representados/as y vela por defender las opiniones mayoritarias en aquellos temas que les conciernen. El rol que jugaría:

<p>Un compañero: porque surge de los ámbitos de trabajo o convivencia y acompaña día a día las alegrías y las tristezas de sus compañeros, su tarea como delegado lejos de alejarlo de su gente, lo acerca más profundamente.</p>		<p>Un organizador: porque integra las reivindicaciones de los compañeros de los distintos sectores en una pelea común.</p>
<p>Un dirigente: Porque reflexiona con sus compañeros cada vez que hace falta, dirige el debate hacia un objetivo y en el marco de un proyecto de mayor justicia para nuestra gente.</p>		<p>Porque cuida que las reuniones sean productivas, las tareas distribuyan equitativa y organizadamente</p>
	<p>Un comunicador: trabajando en equipo y con garra. Porque busca que sus compañeros estén informados de las cuestiones que correspondan al ámbito donde se desarrolle el delegado y difundiendo las actividades y formando otros compañeros.</p> 	

Herramientas para trabajar

Para desarrollar algunas actividades es bueno tener presente algunas herramientas, que tienen un uso distinto al habitual para un/a delegado/a y que sirve para desplegar estrategias para el trabajo.

¿Cómo armamos una convocatoria?

Por que ponemos al principio esto?. Porque es el inicio de una nueva y buena relación. En esto no debemos confundir el AVISAR con CONVOCAR.

Si uno avisa, queda en eso, y el otro puede o no entusiasmarse; en cambio con la convocatoria estoy suponiendo que estoy interesado que la otra persona participe, estoy intentando que nos encontremos para conversar, estoy pidiendo que los otros se interesen en pensar cosas juntos. En

esta diferencia reside un buen comienzo, y también donde, habitualmente, nos equivocamos.

- ¿Cómo armamos una convocatoria?
 - ¿Cómo armar reuniones?
 - ¿Cómo planificar y fijar prioridades y/u objetivos?
 - ¿Cómo realizar evaluaciones?
- Algunos criterios de trabajo.

La convocatoria tiene tres condimentos:

- Debe ser atractiva, tiene que “enganchar”, debe generar expectativa en el otro, para que se sienta “convocado”.
- Debe explicar para que los estamos llamando, no debe avisar de una reunión, nada mas; debe quedar claro cual es el tema que va a tratarse y por que es importante la asistencia de todos y todas.
- El otro debe enterarse;... que quiere decir esto?.

Debemos prepararnos para realizar una tarea de “pinzas”, le debemos llegar por distintos lugares, afiches y pegarlos, volantes y entregarlos personalmente, y si es necesario hacer una visita casa por casa y otras actividades de difusión. Pero sobre todo, debemos fijarnos, si realizamos bien un diagnostico, donde pegamos los afiches, a quien llamamos primero, como entregamos los volantes, etc.

Para todos esto es imprescindible planificar la convocatoria, revisar por donde anda la gente, en que cosas esta la gente.

Preguntas para trabajar en grupo:

- ¿Cuál es el error más frecuente en nuestras convocatorias?
 - ¿Cómo podemos mejorar nuestra comunicación con nuevos/as vecinos/as y/o compañeros/as a la hora de convocarlos?
- En este sentido, ¿nos animaríamos dar tres modelos de convocatoria?

Algunos puntos para una reunión



1. Clarito de entrada: Todos los que vienen a la reunión tienen que saber bien cual es el tema principal, para que cada uno tenga algo pensado y la charla sea mas concreta...

3. ¿Estamos todos los que somos?: El chiste es viejo pero igual siempre conviene, de entrada, ver si hay algún compañero que no está. No tanto para controlar, sino para ver si el tipo necesita algo, o tuvo algún problema.



2. ¡La hora referí! El tema de la puntualidad, si, claro que es difícil, pero en el grupo hay gente grande, con chicos, que mañana tiene que ir a laburar, o que tiene otros compromisos, si decimos a las siete, que sea a las siete para empezar y para terminar.

4. Empezando por el principio: Para largar todos “parejo” es bueno que uno nos recuerde cual fue el temario de la reunión anterior y a que llegamos, incluso es bueno que alguien haya pensado como discutir el tema y que se lo proponga al grupo al principio.



5. Menú del día: Mejor hacer al empezar la lista de temas que hay que discutir. Una vez que se sabe cuales son, conviene trabajar al principio los mas livianitos, los que son para informar solamente, e inmediatamente ir a los temas de fondo, esos donde hay que discutir en serio y resolver bien.



6. ¡Larga el micrófono!: cuando tratamos un problema o una propuesta cualquiera, es bueno fijarse que nadie se quede con algo sin decir. Siempre ayuda a entender mejor la cuestión, la opinión de un compañero mas, no siempre lo que tienen mas "parla" son los que la tienen mas clara.



7. Hasta que aclare: Claro, hay asuntos que no se terminan de ver con claridad, aunque uno los charle toda la reunión.... Entonces conviene parar la mano, si se puede, dejar la cosa pendiente y retomarla la siguiente vez. Si no hacemos eso, puede pasar que se haga mas confusa y termine todo el mundo aburrido y con bronca contra todo el mundo.

8. Un poquito a cada uno: Es importantísimo que la reunión sirva para cambiar en cosas concretas, que el grupo se haga mas fuerte y mas solidario cada vez que se junta... Por eso, al final, cuando se reparte el trabajo, hay que cuidar que le quede claro a cada uno que es lo que tiene que hacer, como y cuando. Que haya uno o dos responsables para cada cosa, y que el reparto del laburo sea justo.

9. ¡Esto se tiene que saber!:

ayuda mucho a la organización que el resto de la gente sepa como resultaron las reuniones mas importantes de nuestro grupo. Por ellos y por nosotros, conviene tener un libro de actas, donde queden anotados los pasos que da nuestra organización, y

10. Parar la pelota: Después de cada actividad que hagamos como grupo, o al final de un tiempo de trabajo, siempre es bueno para la pelota y mirar, a ver si vamos bien rumbo... preguntarnos ¿como anduvimos en equipo? ¿ayudo a cambiar alguna de las causas de nuestros problemas? ¿ayudo a nuestra organización?



Preguntas para trabajar en grupo:

- ¿En cuáles de estos puntos estamos bien y en cuáles fallamos?
- ¿Cuáles son los distintos tipos de reuniones que tenemos?
- ¿Cuáles son las reuniones que nos parecen mas productivas?

¿Cómo planificamos con prioridades y objetivos?

Cuando uno comienza a relacionarse con nuevas necesidades y/o con gente que tiene necesidades distintas a la de uno, suele suceder que uno comienza a pensar estrategias y proyectos de acuerdo con su propia lógica. En este sentido, debemos comenzar a escuchar y a brindar criterios para que sea la misma comunidad la que elabora esta estrategia, que sea ella misma la que pueda enfrentarse a la reflexión de prioridades, objetivos y acciones.

Este es un proceso definitorio en el transcurso de los proyectos y de las acciones que continúen, por eso es un paso a dar con cuidado, y una herramienta a utilizar con suma inteligencia y "tacto".

Cuales son los principios que debemos tener en cuenta (no estamos dando recetas, estamos describiendo situaciones y criterios).

- Nadie conoce mejor que uno lo que le toca, pero esto no implica, necesariamente, que sepa como resolverlo.
- Para saber por dónde empezar, como ya dijimos, necesitamos de un buen diagnostico, hecho de conjunto, donde estén involucrados todos los actores, y se pongan de manifiesto todas las relaciones que hay, tratando de desentrañar las mas complejas.
- Recién teniendo en claro este punto de partida, comenzar a reflexionar por donde empezamos a transformar la situación para mejorarla.
- Nosotros deberíamos ser facilitadores de una metodología para que la comunidad analice su propia situación, e instar a que den el paso mas importante, que es que todos se pongan de acuerdo en una estrategia.
- Entonces podemos empezar a fijar prioridades. Esto es, pongámonos de acuerdo que es lo mas importante para resolver, después la segundo y así sucesivamente.
- Una vez que podemos ponernos de acuerdo que hacer, ya tenemos la acción; pero a eso hay que

ponerle objetivos con metas y etapas.

Debemos descubrir que todo al mismo tiempo no se puede hacer; hay que ir de menor a mayor, aunque tardemos mas tiempo. Es la manera de ir consolidando lo que vamos haciendo.

Un objetivo es poner el logro final que pretendemos.

Una meta es el escalón que debemos subir en la escalera que nos conduce al objetivo, tiene que poder decirnos cuanto queremos hacer y en que tiempo queremos hacerlo para llegar al objetivo.

El paso siguiente para darle continuidad al trabajo con la comunidad, es pensar como podemos empezar a resolver lo que nos aparece como prioridades, para ello debemos proponernos organizar un planteo de trabajo, un proyecto que pueda dar respuesta a esa dificultad.

Que preguntas nos hacemos	Que contenido logramos	A que responde este contenido
QUE	Nombre del proyecto	¿Qué queremos hacer?
POR QUE	Justificación	Damos cuenta del diagnostico que nos llevó a tomar esta decisión
PARA QUE	Objetivos/ Propósitos	A donde queremos llegar, que queremos lograr, que situación vamos a modificar
CUANTO	Productos esperados/ Metas	Marcamos los pasos con resultados acotados para llegar al objetivo final
COMO	Organización y Metodología	Nos proponemos acciones concretas acorde a metas y objetivos, distribuimos responsabilidades y una metodología para caminar juntos
CON QUE	Recursos materiales	Qué necesitamos para concretar lo propuesto
CON QUIEN	Recursos humanos	Qué compañeros van a trabajar y sus responsabilidades
Evaluación	Como nos fue, como nos salio la actividad.	

Debemos acostumbrarnos a escribir, a dejar constancia de lo que decimos entre todos, un “ayuda memoria”, para no confundirnos y alejarnos del objetivo planteado.

Además, nos servirá para evaluar, porque vamos a tener referencias en donde apoyamos para analizar nuestra acción.

- No nos fijemos objetivos tan grandes que nos lleven a la frustración, de no alcanzarlos.
- No dejemos de espetar las prioridades que, juntos, hemos construidos.

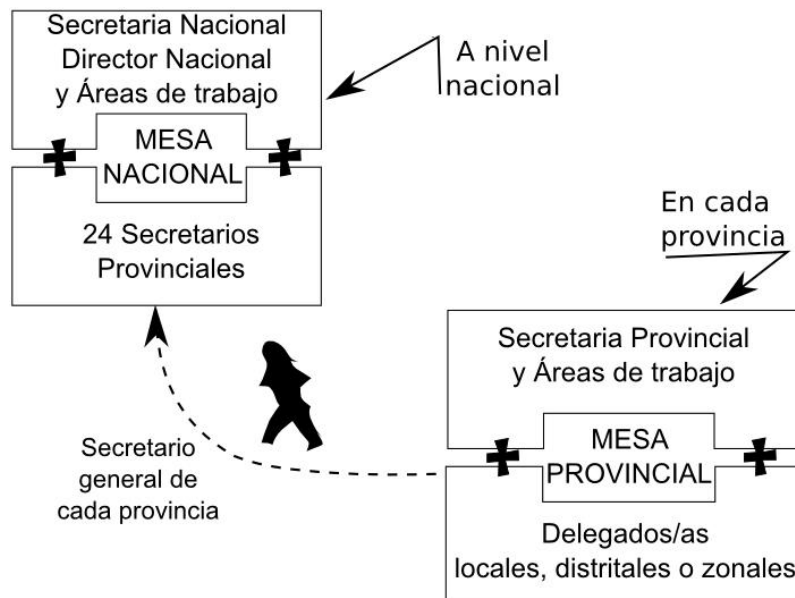
Preguntas para trabajar en grupo:

¿Cual es la diferencia entre una prioridad y un objetivo a la hora de planificar?

¿Cuál suelen ser nuestras mayores dificultades? ¿Por qué?

¿por qué nos cuesta planificar? ¿Tiene que ver con las urgencias cotidianas? ¿Es lo mismo una urgencia que una necesidad?

Organigrama de la Juventud CTA



(1) Utilizamos este termino para identificar a la persona que se presenta a elecciones mediante un partido político.

Bibliografía:

- *El delegado gremial y social y la delegada también, Serie módulos de formación. Asociación de trabajadores del Estado (ATE-CTA), 2006*
- *Nuestro Delegado, para organizar la esperanza y transformarla en poder, Material de debate y capacitación. Asociación de trabajadores del Estado (ATE-CTA), 1999*
- *Organización y participación Centros de Estudiantes. Juventud CTA Buenos Aires, 2007*

Elaboración, Ilustración y diseño: Responsable del Área de edición de materiales para el debate Nicolás Bergagna.

Impreso en: Cooperativa Gráfica Germán Abdala - Brandsen 458 La Boca - Tel.: 4302 – 3573
imprentalagerman@yahoo.com.ar

Piedras 1065/1070 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
República Argentina
tel. (011) 5411 - 4300- 5334 int: 131
juventud@cta.org.ar - comunicacion_jctanac@yahoo.com.ar
<http://www.cta.org.ar/base/rubrique29.html>

Agencia de Noticias de la Central de Trabajadores de la Argentina - ACTA
<http://www.agenciacta.org.ar/>



Nuestras clases dominantes han procurado siempre que los trabajadores no tengan historia, no tengan doctrina, no tengan héroes y mártires. Cada lucha debe empezar de nuevo, separada de las luchas anteriores: la experiencia colectiva se pierde, las lecciones se olvidan. La historia parece así como propiedad privada cuyos dueños son los dueños de todas las otras cosas.

Rodolfo Walsh

