



EL RETO DEL IESTRA: UNA NUEVA FORMA DE RELACION CON LOS TRABAJADORES

Licda. Damaris Salas Picado

Licda. Janina León Salas

Unidad de Extensión.

Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA).

Facultad de Ciencias Sociales.

Universidad Nacional



EL RETO DEL IESTRA:
UNA NUEVA FORMA DE
RELACION CON LOS
TRABAJADORES

INTRODUCCION

El programa de extensión académico del IESTRA se desarrolla desde 1978 como un proyecto permanente dirigido a la capacitación de los trabajadores en sus distintas organizaciones sociales.

El presente trabajo recoge la experiencia metodológica del proyecto a partir del año 1983, cuando se inicia la conformación del actual equipo de extensionistas.

Fundamentalmente, se refiere al trabajo con las organizaciones sindicales, debido a que es el sector que históricamente ha gozado de mayor atención en el IESTRA.

Para efectos de exposición se establece una periodización que obedece a criterios de avances metodológicos en relación con:

- Formas de relacionarse el IESTRA con las organizaciones sociales.
- Relación teoría-práctica o seguimiento.
- Forma de participación de las organizaciones en la preparación.
- Ejecución y seguimiento del proyecto educativo.
- Evolución de la concepción de extensión.

Con base en estos criterios, puede analizarse esta ponencia.

I. PERIODO DE INVERNACION (MAYO 1982 – JUNIO 1983)

1. UNIDAD DE EXTENSION

La Unidad incluía: un abogado, un filósofo, un sociólogo y dos trabajadores sociales, organizados en cuatro tiempos completos. Posteriormente se integra un sociólogo a tiempo completo.

Desde fines de 1982, la Unidad se había abocado a una reflexión orientada a reformular el proyecto existente y unificar metodológicamente el trabajo con los dos sectores destinatarios: cooperativas y sindicatos.

En este período se deja de lado la capacitación y el énfasis se coloca en definir los ejes de capacitación y las organizaciones con las cuales había que trabajar. Para ello se hizo un diagnóstico de las organizaciones.

2. ORGANIZACIONES

Para la elaboración del diagnóstico se hizo un plan de giras a cooperativas y sindicatos cubriéndose todo el país, con excepción de Guanacaste.

3. RESULTADOS

- Diagnóstico de las organizaciones sociales.
- Contactos con las organizaciones, y la priorización de las organizaciones y zonas de trabajo.
- Modificación parcial del equipo e inclusión de nuevos miembros.

4. CONCLUSIONES

- a) La discusión en el equipo al no ser confrontada con una práctica, conduce a discusiones interminables y estériles, sin resolverse positivamente.
- b) La decisión de enclaustrarse parece discordante con un proyecto de cinco años de desarrollo. Esto sólo puede explicarse por la ausencia de acumulación teórica del trabajo de la Unidad, expresado en la falta de evaluaciones globales que mostraran esos avances.

II. PERIODO DE ACTIVISMO (JULIO 1983 — FEBRERO 1984)

1. UNIDAD DE EXTENSION

1.1. Situación institucional

Las instancias superiores de extensión solicitaron una evaluación del trabajo extensivo a mitad de 1984.

1.2. Situación del equipo

Las fricciones que se presentaron en el período anterior, se expresaron en diferentes concepciones metodológicas. Unos enfatizaban en la necesidad de recuperar la experiencia de las organizaciones, e insistían en el uso de técnicas participativas. Los otros, ponían énfasis en el desarrollo de contenidos teóricos y en un abordaje más academicista de los temas a tratar.

A mediados del período, solamente dos personas a tiempo completo formaban parte de la Unidad, situación que se prolonga hasta fines de 1984.

2. ORGANIZACIONES DESTINATARIAS

2.1. Sindicales

Resultado del diagnóstico se selecciona la región atlántica, y se realizan actividades exploratorias en San José, en los sectores de salud y educación.

En Limón se trabaja con las organizaciones afiliadas a FETRAL y con SITRAPEQUIA, en la perspectiva de coadyuvar el proceso unitario que se veía en la zona (ver anexo No. 1).

2.2. Cooperativas

La zona que se define es la central occidental, cubriendo los cantones de Grecia, Naranjo, Sarchí y Poás. Se prepararon actividades centralizadas en Grecia, sobre educación y gestión cooperativa.

Sin embargo, algunas actividades no pudieron efectuarse porque los asociados de otros cantones no se desplazaban al cantón sede.

3. METODOLOGIA

3.1. Premisas de la metodología

Fundamentalmente se hacía énfasis en que el proyecto educativo se impulsara conjuntamente con las organizaciones. Dicho énfasis se traducía en favorecer la participación en sindicatos y cooperativas, y estimular el trabajo intersindical e intercooperativo.

Estas premisas se planteaban muy escuetamente y los conceptos que incluían no eran plenamente "operacionalizados".

3.2. Contenidos y preparación de las actividades

Las organizaciones identificaban como cuestiones de interés, los aspectos referentes a organización, legislación laboral y estudio de la convención, planificación y educación. A partir de esta identificación, el resto de la planificación de las actividades quedaba en manos del IESTRA.

El abordaje de estos temas era hecho a partir de mociones muy abstractas y generales, debido al desconocimiento que existía sobre los procesos organizativos concretos.

En la ejecución misma de la actividad, se presentaba otra contradicción, esta vez entre los contenidos a desarrollar y los participantes. Por ejemplo, se hablaba de planificación a mandos intermedios, cuyas funciones no incluían la de planificar.

Se concebía la participación dentro del desarrollo de las actividades (talleres, jornadas) y se valoraba la utilización de técnicas didácticas participativas como el elemento fundamental de la metodología. Esto tenía implícito dos aspectos: Uno, que lo participativo era un problema técnico, y segundo, se esperaba que este ejercicio fuera reproducido por los participantes en sus propias organizaciones.

Dentro de esta concepción, un avance fue el desarrollo de los núcleos generadores, que eran los temas centrales alrededor de los cuales se integraba un solo taller.

3.3. Problemas del seguimiento o relación teórico-práctica

El seguimiento se creía resuelto, al concluirse cada taller con un plan de trabajo a desarrollar por los participantes en sus organizaciones. Por ejemplo, la primera actividad que se realizó en Li-món, cuyo núcleo constituyó la organización unitaria (FETRAL), concluyó con un plan de trabajo que se proponía el desarrollo de tareas unitarias.

Los planes de trabajo definidos en los talleres no podían implementarse por cuanto se generaban, fundamentalmente, de las concepciones de los extensionistas, sumergiendo a los participantes en una pasividad que se expresa en la elaboración de planes que nunca se ejecutaron.

3.4. Relación con las organizaciones

En la promoción de la capacitación ofrecida por el IESTRA, se buscaba coordinar con las direcciones de los sindicatos, sin embargo, éstas canalizaban la relación únicamente a través de la Secretaría de Educación.

En este aspecto, incidían fuertemente dos características de las organizaciones:

- a) Una concepción muy tradicional de educación, entendida como charlas sobre temas desvinculados de sus propias actividades.
- b) Un funcionamiento burocrático de los organismos de dirección.

Ambas condiciones abrieron el espacio para que primaran las concepciones de los extensionistas.

La falta de resultados en el impulso de los planes o tareas definidas en los talleres, condujo a insistir en una mayor relación con las juntas directivas, a fin de mejorar los criterios de selección de los participantes.

En función de una mayor eficacia en cuanto a promoción y seguimiento de las actividades, se empieza a pensar en la materialización de un equipo intersindical de facilitadores.

4. RESULTADOS

- a) El mejor resultado es el documento de balance global hecho a mitad de 1984.
- b) Utilización de las técnicas participativas, primer énfasis en el pensamiento colectivo que se generaba en el taller, constituyendo una buena base para el posterior desarrollo de la reflexión colectiva, que se impulsaba en el proyecto. En ese segundo momento se ponderan de forma más explícita las calidades del pensamiento colectivo.
- c) La necesidad de formar facilitadores.

5. BALANCE DEL PERIODO

5.1. Metodología

- a) De lo señalado se desprende que la metodología se circunscribía en su carácter participativo, "al ámbito del taller". Esto explica el énfasis en las técnicas didácticas.

Complementariamente, no se daba la participación de las organizaciones en la planificación de las actividades, en la definición temática ni el abordaje de las mismas, lo cual define un carácter vertical en el trabajo de extensión.

Este fenómeno, es decir, admitir como participativa una reflexión que se da entre cuatro paredes, y que no involucra la acción de los destinatarios en el proceso total educativo, resulta un riesgo común para los organismos que se dedican a la capacitación de organizaciones sociales.

- b) En este período, al igual que en los subsecuentes, el énfasis en el trabajo se orientó al sector sindical, por lo cual no se observaron avances metodológicos sustantivos en el proyecto de capacitación dirigido a las organizaciones cooperativas.

Los alcances limitados del proceso educativo en cooperativas responden a que históricamente el IESTRA en su trabajo extensivo, ha dedicado menos recursos al sector cooperativo, aunque en el área docente tenga un grupo de profesionales que desarrollan el Diplomado en Administración de Cooperativas. La integración de una perspectiva única alrededor de este sector, resolverá los problemas de atención al mismo.

5.2. Concepción de extensión

En la discusión hecha anteriormente, se anota la primacía de la teoría (de los extensionistas) sobre la práctica (de las organizaciones).

Por ello, no es casual que se dedicara tanto tiempo a la elaboración del diseño de las actividades, pues éstas eran el lugar donde se pretendía orientar la actividad de participantes y organizaciones.

Puede concluirse que en la concepción prevaleciente de extensión el proyecto de **educación** era el agente principal para promover las modificaciones organizativas y sociales, que se **preveían** necesarias.

IV. PERIODO DE FACILITADORES (MARZO 1984 – NOVIEMBRE 1985)

1. UNIDAD DE EXTENSION

Al inicio de este período, la Unidad contaba únicamente con una socióloga y una trabajadora social, a tiempo completo.

A mediados del período se contrata una trabajadora social con 3/4 de tiempo.

Las dificultades para formar un equipo mostraron que el perfil del extensionista requerido no era fácil de encontrar (disposición para el trabajo interdisciplinario, compartir los objetivos y metodología del proyecto).

El trabajo en el sector cooperativo señalaba, además, la necesidad de contar con un especialista en el campo de la administración. Sin embargo, no fue posible conseguir tal recurso.

A mitad de 1985, sólo existía un tiempo completo para el campo sindical y 3/4 de tiempo para el sector cooperativo.

2. ORGANIZACION

2.1. Sector sindical

En Limón se continuó el trabajo con los sindicatos afiliados a la FETRAL.

A mediados del período, por los problemas antes señalados, se trabajó únicamente con SINTRAJAP, apoyando su proyecto de escuela sindical.

En San José, se trabajó principalmente en la primera mitad de este período con los sindicatos más representativos del sector salud (UNDECA, ANPE, SINAE) (ver Anexo No. 2).

Sin embargo, el proceso educativo desarrollado en este sector se recupera en el siguiente período, porque sus características corresponden al período más elaborado del proyecto.

2.2. Sector cooperativo

Las dificultades señaladas en el período anterior para incluir en un mismo proceso de **capacitación** cooperativas de distintas regiones, definen para este segundo momento el **concentrar los esfuerzos** de la Unidad en el cantón de Sarchí.

Se inicia la capacitación con cuatro cooperativas, dos de comercialización y dos de ahorro y crédito.

Siguiendo las orientaciones del modelo, la capacitación se orientó al campo de la organización y educación.

A finales de 1984, se decidió trabajar únicamente con una cooperativa (COOPEARSA), para lo cual se diseñó un programa piloto que incorpora aspectos técnico-administrativos y socio-organizacionales.

Además de una serie de pequeñas jornadas realizadas en el período, este trabajo se continuará en 1986 con un módulo sobre administración, gestión y organización cooperativa.

3. METODOLOGIA

3.1. Premisas metodológicas

— En este período, las nociones de metodología participativa se especifican y se traducen a formas más concretas.

Participación, entonces, abarcaba no sólo la dinámica de una actividad, sino también la preparación, ejecución y seguimiento de las mismas.

— El proceso educativo involucra la acción y reflexión de los trabajadores sobre su medio socio-laboral. Esto es lo que posibilita que participen en el intercambio con los extensionistas y que puedan convertirse en gestores de su propio proceso educativo. Como resultado de lo anterior, surge la categoría de "autogestión educativa".

3.2. Contenidos y preparación de actividades

Al desarrollar con las organizaciones una discusión de los problemas más sentidos, la temática de organización se redefine.

Con base en estos problemas, los extensionistas definen abordar la capacitación a partir del trabajo con delegados sindicales, siendo el tema central la función del delegado.

Otra línea de capacitación lo constituyó el tema de la salud, por ser éste un núcleo integrador de la discusión de condiciones de vida y trabajo.

— El desarrollo y abordaje de ambos temas permitió a los participantes recuperar y analizar su *experiencia colectiva*, desprendiéndose de esto las tareas a desarrollar. Merece destacarse el carácter colectivo de esta reflexión, porque, tanto en los aportes de experiencia como en sus conclusiones, es de una calidad diferente a la suma de pensamientos individuales.

En los talleres se insistía a los delegados a que promovieran la participación activa de sus filiales o seccionales, creando formas de discusión, de formación y de acción que involucraran a la mayoría de los trabajadores.

Esta perspectiva entra en contradicción con la práctica de los sindicatos, cuyos procesos de participación son muy restringidos. Excepción de coyunturas especiales como una huelga, donde se tiende a movilizar todo el sindicato.

En salud, el aspecto más relevante que se desarrolló fue la discusión sobre riesgos del trabajo, que era detalladamente elaborado por los trabajadores, mostrándolo como un tema donde éstos podían desarrollar habilidades instrumentales, y alrededor de éstos generar una reflexión sobre el proceso de trabajo en que participan.

Se trata de materializar con ese proceso las condiciones de autogestión educativa, es decir, avanzar en el análisis de su realidad por medio del manejo de instrumentos de investigación y sistematización.

A partir de estas actividades de capacitación, con delegados, y con salud, se logra visualizar más claramente la importancia del seguimiento y el vínculo entre distintas actividades de capacitación. En el caso de los delegados se realizaron varios talleres que fueron completando su capacitación, primero un taller sobre cuestiones organizativas; luego sobre técnicas para la elaboración de actividades educativas, y un tercer taller sobre manejo de la convención colectiva.

Con el reconocimiento de este vínculo, se supera el concepto de núcleo generador, por el de ejes INTEGRADORES de la reflexión y la acción a lo largo de todo un proceso educativo.

3.3. Problemas del seguimiento o relación teoría-práctica

Con la creación de talleres en secuencia integrados por un eje, se asumió el seguimiento como **seguimiento a los participantes** exclusivamente, sin considerar las condiciones organizativas en que éstos se desenvolvían. Así aunque los delegados lograban elaborar su diagnóstico de la organización y de las relaciones obrero-patronales, al volver a su práctica mantenían los mismos esquemas de participación desarrollados en su sindicato.

Los extensionistas consideraron que había que tender un puente entre los talleres y la práctica de los participantes. Surge así la idea de los FACILITADORES. Estos se visualizaron como un equipo sindical que garantizara la ejecución y evaluación de los planes de seguimiento.

La mayoría de los candidatos seleccionados no estaban vinculados a las instancias de decisión de sus organizaciones, lo que limitaba sus funciones de facilitación. Esta situación se mantiene durante todo el período, y comienza a resolverse en el momento que la capacitación pase a ser más orgánica, convirtiéndose en un trabajo conjunto con las direcciones de las organizaciones. Esto obedece a un replanteo del proyecto educativo que se desarrolla en el período siguiente.

IV. PERIODO DE AUTOGESTION DESIGUAL (1986)

1. SITUACION INSTITUCIONAL

1.1. Situación del Instituto

- Hay cambio en la Dirección del Instituto. Se comienza a impulsar un proceso de reestructuración, que se orienta hacia la integración de las áreas extensión-docencia-investigación y el establecimiento de un vínculo con los trabajadores.

1.2. Situación de la unidad de extensión

Se cuenta con un sociólogo a tiempo completo, un trabajador social a tiempo completo, una trabajadora social a 3/4 de tiempo, una periodista a 1/2 tiempo y un médico con formación en ciencias sociales a 1/2 tiempo.

2. ORGANIZACIONES CON LAS QUE SE TRABAJA

2.1. Organizaciones sindicales

En Limón, se continúa el trabajo con SINTRAJAP, específicamente en su proyecto de escuela sindical. Se retoma el trabajo con SITRAPEQUIA alrededor de una campaña de divulgación sobre la historia y logros del sindicato.

En el sector salud, se continúa con UNDECA, ANPE, SINAE. El punto de partida fue el proceso de discusión, preparación y ejecución del I Congreso de Trabajadores de la Salud.

2.2. Organizaciones cooperativas

Se continúa con el trabajo en Sarchí, organizado alrededor de un módulo sobre gestión, administración y organización cooperativa, con la participación de los consejos de administración de todas las cooperativas del cantón.

Este módulo va a ser un proyecto realizado por las áreas de docencia y extensión conjuntamente, lo cual será una importante experiencia en la integración de áreas.

3. METODOLOGIA

3.1. Premisas metodológicas

La autogestión educativa adquiere aquí contornos más precisos. Son las propias organizaciones las que definen los problemas que deben ser apoyados por la capacitación. Acorde con esta definición seleccionan los temas. Conjuntamente, extensionistas y organizaciones discuten la dinámica que debe llevar la actividad, el proceso de preparación y el abordaje a los temas.

A su vez, la autogestión educativa define una FORMA DE PARTICIPACION que incorpora a la mayoría de los miembros de una organización, por medio de un proceso de reflexión que amplía el conocimiento y desarrolla habilidades, en los participantes y se orienta a una acción que va más allá del proyecto educativo en sí.

- Un avance metodológico es el desarrollo conceptual y operativo de los ejes integradores.
- A diferencia del período anterior en que el eje era construido teóricamente por los extensionistas, en este período, se trata que el mismo sea visualizado por las organizaciones, a partir de sus problemas o intereses particulares. Ello deviene en que el eje integrador sea muy concreto (tema, evento, reivindicación o problema).

Conjuntamente extensionistas y organizaciones definen una forma de abordaje de dichos aspectos, que los constituye en el eje de un proceso de capacitación, integrando la reflexión y la acción que de ahí se desprende.

3.2. Contenidos y preparación de actividades

Alrededor de los ejes, el desarrollo de temas y actividades depende del proceso generado y de las necesidades que surgen a los participantes.

3.2.1. Sector salud

El eje del proceso realizado en este sector lo constituye el I Congreso de Trabajadores de la Salud, que se inicia desde junio de 1984, y cuyo evento resumen concluye en enero de 1985.

Los temas desarrollados fueron los problemas de los trabajadores del sector y los problemas de la atención en salud, por medio de estos últimos se establece el vínculo con la comunidad.

El congreso fue concebido como un proceso, más que como un evento, bajo la dirección de los comités ejecutivos de las tres organizaciones más importantes del sector.

El proceso generado logró la incorporación de los trabajadores en cada nivel, quienes sintetizaron su reflexión sobre los temas señalados en ponencias colectivas, que fueron el material de discusión del congreso.

El que este evento surgiera de la discusión de muchos afiliados, fuera impulsado por las direcciones en forma coordinada y se planteara una perspectiva de mediano plazo, lo hicieron un eje educativo y organizador.

En todo este proceso, el IESTRA—Unidad de Extensión participó en la discusión inicial, explicitando los elementos metodológicos y premisas que orientaban esa metodología; en la preparación de los delegados facilitadores en el apoyo a las jornadas de síntesis regional, y en la asesoría permanente a la comisión organizadora, así como en el desarrollo del congreso como evento resumen.

3.2.2. SINTRAJAP

La escuela sindical se convierte en el eje del proceso en esta organización.

Este proyecto surge por iniciativa de un sector de la Junta Directiva interesado en formar cuadros que pudieran renovar la misma directiva. Aunque la capacitación la visualizaban desde una perspectiva muy formal.

En vista de que había diferentes concepciones de educación se realizaron varias jornadas sobre educación de adultos y sindical.

Aunque parecía haber acuerdo sobre el desarrollo de una perspectiva participativa en la educación sindical a impartir, al realizar actividades con delegados, esta perspectiva metodológica no era asimilada. De manera que el seguimiento de los delegados en la práctica no se llevaba a cabo y se pedían evaluaciones cuantitativas.

Alrededor de estos problemas, se genera un intercambio IESTRA—directiva de la organización, con el cual se sistematiza un diagnóstico del sindicato del contexto social, y donde los sindicalistas precisan las características y perspectivas de su proyecto sindical.

Es así como el debate alrededor de la escuela sindical se convirtió en el eje de capacitación de la Junta Directiva para reflexionar sobre el sindicato y el proyecto sindical que debía impulsarse.

3.3.2. SITRAPEQUIA

Es un proceso muy reciente. A solicitud de la Junta Directiva se viene desarrollando una asesoría para el desarrollo de una campaña del Sindicato, a nivel nacional, sobre la Historia de la Organización y los logros incluidos en la Convención Colectiva. Esta asesoría incluye la formación de núcleos de reflexión y sistematización alrededor de los temas señalados.

3.3. Seguimiento o relación teoría-práctica

3.3.1. Sector salud

Una vez terminado el congreso las organizaciones participantes, por medio de sus juntas directivas, quedaron encargadas de la ejecución de las recomendaciones del congreso, en tanto que la Unidad de Extensión quedó fuera del proceso. A partir de la preparación de la asamblea de medio período, un año después, la Unidad se incorpora nuevamente. En esta asamblea las organizaciones valoraron los logros y dificultades presentados en el seguimiento del congreso. Resultado de ella es que se orienta la capacitación a seccionales, a fin de que funcionen como facilitadores y promotores del proceso de reflexión, difusión y de organización alrededor de las propuestas de solución a los problemas planteados.

3.3.2. SINTRAJAP

El seguimiento se da en apoyo a la formación de la dirección del sindicato. Estas se consolidan como dirigentes facilitadores, asumiendo la capacitación de sus cuadros intermedios y de base. En estas actividades han elaborado una serie de materiales didácticos visuales y han desarrollado y recreado los contenidos discutidos con el IESTRA.

El balance del significado de estas actividades ha sido elaborado entre este equipo de dirección y el IESTRA, y ha concluido en dos nuevas orientaciones de la capacitación: una básica organizativa, realizada por la directiva, y otra de mayor nivel, que incorpora la problemática global y las tareas que se plantea el sindicato, diseñada y elaborada conjuntamente.

3.4. Relación con las organizaciones

En este período se establece una relación horizontal en que los trabajadores aportan su práctica, su experiencia acumulada y su propia teorización de los fenómenos sociales que les afectan; y los extensionistas aportan su experiencia, su conocimiento, su sistematización del trabajo y su propia práctica. El eje del intercambio es el desarrollo de las organizaciones y sus procesos (práctica social), las tensiones a confrontaciones se resuelven en la práctica, donde se puede medir el acerto de las posiciones.

4. RESULTADOS DEL PERIODO

- Se logran materializar experiencias de autogestión educativa.
- Se conceptualizan y materializan los ejes integradores.
- El seguimiento deja de ser un problema, pues es resultado natural del proceso de reflexión-acción.
- Se establece una relación horizontal con las organizaciones, la que permite el intercambio alrededor del proceso educativo.
- Se consolida la noción de dirigente-facilitador. Los dirigentes (superiores o intermedios) se desarrollan como facilitadores por medio del impulso de los procesos organizativos con apoyo de la capacitación, resolviendo los problemas y entrando a la conceptualización de los mismos.

5. BALANCE DEL PERIODO

5.1. Metodología

- La experiencia muestra que la capacitación puede ser masiva, por medio del desarrollo de actividades en proceso.

- Las organizaciones han mostrado que con una perspectiva metodológica adecuada, pueden impulsar sus propios procesos de reflexión-acción. A su vez, la materialización de estos procesos han ido modificando la concepción de educación tradicional que preveía.
- La experiencia hecha muestra que contribuir a la formación de facilitadores significa brindarles instrumentos y elaborar conjuntamente con ellos instrumentos para el análisis de la realidad, que le permitan interpretarla y actuar sobre ella. Esta concepción va más allá, de la visión del facilitador como repetidor de contenidos.

5.2. *Diagnóstico de las organizaciones y agentes educativos*

El diálogo entre extensionistas y organizaciones, en el impulso del proceso educativo, ha girado alrededor de tres cuestiones fundamentales: la concepción de educación, de participación y la práctica organizativa en que aquéllas se expresan.

Respecto de la educación, las organizaciones la conciben como una dimensión al margen de su actividad cotidiana.

La participación se concentra en la incorporación de miembros destacados en algunas instancias de trabajo (excepto situaciones límites, como la huelga, etc.).

Alrededor de la práctica organizativa se ha observado que en las organizaciones, aunque resuelvan problemas concretos, en la mayoría de los casos no hacen de éstos ejes integradores, es decir, problemas que involucren la acción, la reflexión y organización de la mayoría de los afiliados.

Esto podrá explicarse porque al sindicato se le restringe su rol educativo. En la práctica esta tendencia deviene en que los sindicatos se convierten solo en administradores de conflictos.

Al lado de esto existen consignas muy generales sobre reivindicaciones sociales que no logran vincular a un proceso práctico, dando como resultado un vacío entre dichas consignas y los problemas concretos que absorben a las organizaciones.

Desde el punto de vista organizativo, la falta de capacidad para desarrollar ese eje educativo-organizativo, conduce a que las organizaciones no logren mantener un centro de atención y tensión entre sus afiliados.

Las experiencias didácticas realizadas con el IESTRA, han permitido a algunas organizaciones visualizar y conceptualizar prácticas educativas distintas. Sin embargo, la ausencia de referentes concretos más generalizados, conlleva a una tendencia a separar organización y educación, retrayéndose a prácticas anteriores. Constituye un reto metodológico darle continuidad a las experiencias más avanzadas.

V. SINTESIS METODOLOGICA

1. EL PROYECTO EXTENSIVO

Desde que se constituyó en proyecto permanente en 1978, ha mostrado una gran coherencia conceptual, alrededor de sus premisas:

- Desarrollo de la capacidad autogestionaria de los trabajadores, alrededor de un proyecto educativo.
- Participación y democratización de las organizaciones.
- Reflexión sobre sus propias condiciones de vida, de trabajo y organización.

La práctica extensiva hasta 1982 no logró operacionalizar y darle expresión material a dichas premisas.

Al tratar de compartir estas nociones con los trabajadores, es que se observan los problemas y mediaciones de las mismas. La posibilidad de materializar estos conceptos ha pasado por considerar el desarrollo real de las organizaciones, los límites de las perspectivas ideológicas, la práctica burocrática y la ausencia de proyectos de mediano plazo. A su vez, identificar la especificidad de estos obstáculos requería de una forma de trabajo con las organizaciones muy distinta, que necesariamente significaba variar la concepción de extensión.

Resultado de ello, la Unidad de Extensión ha alcanzado mayor concreción de estas premisas, la que se presenta a continuación.

A. *Autogestión educativa de las organizaciones*

- Es un proceso de reflexión educativa que se orienta a definir líneas de acción, a partir de los problemas relevados por las propias organizaciones.
- Las organizaciones construyen intelectualmente la dinámica a seguir, en sus rasgos principales, haciendo de aquellos problemas el eje que integra la reflexión y la acción.
- Conlleva a la formación de dirigentes-facilitadores, alrededor del diseño del proceso, y de la organización de los trabajadores en la ejecución del mismo. Para la reflexión y sistematización de la misma, de ciertos instrumentos brindados por los extensionistas, y se van creando otros.

B. *Democratización de las organizaciones por medio del desarrollo de la participación*

En este contexto, esta premisa se comprende como la participación de la mayor cantidad posible de trabajadores, en la preparación y ejecución de los planes de acción.

— Para el desarrollo de esta perspectiva, debe partirse de las condiciones existentes: estructura, formas de dirección, desarrollo organizativo y comportamiento de la base.

— A partir de ahí, las organizaciones y sus direcciones, deben visualizar los canales y formas de participación.

C. *Reflexión sobre sus condiciones de vida, trabajo y organización*

— Se ha tratado de enriquecer la capacitación, promoviendo en las organizaciones la investigación de su realidad, en aquellos aspectos que van a ser tema de la educación. Por ejemplo, alrededor de los ejes "¿Qué es el sindicato?" y "Papel del delegado", se ha impulsado la investigación de la historia del sindicato.

— En las experiencias de autogestión educativa, la reflexión y sistematización es un resultado más natural.

2. **PAPEL DE LOS EXTENSIONISTAS**

— Es una relación horizontal con las organizaciones. El trabajo de la Unidad Extensiva es de apoyo a los proyectos de las mismas.

— El apoyo es de carácter metodológico, a partir de la coincidencia en algunas premisas de trabajo. Además se da una información global que ubique los problemas relevados por las organizaciones.

— Al realizarse un trabajo conjunto sobre un proyecto determinado se da el intercambio que permite la retroalimentación y capacitación de los extensionistas.

ANEXOS

ANEXO N° 1

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LIMON (FETRAL)

Fundada el 30 de abril de 1979.

Constituida por:

<i>SINDICATO</i>	<i>AFILIACION A MARZO 1986</i>
—Unión de Trabajadores Bananeros del Atlántico (UNBA)	355*
—Sindicato de Empleados del Hospital Tony Facio	243*
—Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines	283*
—Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA	1.199
—Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril al Atlántico	1.549
—Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros	972
—Sindicato de Trabajadores Petroleros, Técnicos y Afines	1.449*
TOTAL	6.050

* Datos del año 1979.

ANEXO N° 2

SINDICATOS DEL SECTOR SALUD

<i>SINDICATOS</i>	<i>AFILIACION MAYO 1986</i>
—Unión de Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social	5.915
—Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería	951
—Sindicato Nacional de Auxiliares de Enfermería	2.665