



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

La gestión de la educación sindical en la CGTP: una
aproximación al estudio de la definición de los contenidos
formativos (2006 – 2012)

Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de
la Educación

Jorge Blanco Frías

Ms. Alberto Eli Patiño Rivera (asesor)
Mag. Luzmila Gloria Mendivil Trelles
Dra. Jessica Clara Vargas D'Uniam

San Miguel, febrero del 2013

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis no estaría terminada, si no fuera por el trabajo paciente de mi asesor, Alberto Patiño. Alberto ha sido un asesor dedicado y exigente.

Sandra Von, compañera de estudios de la maestría, me animó a iniciar el proceso de escribir esta tesis.

En Plades, Hernán Benites y Nelly Asencio, con la generosidad de siempre, me permitieron revisar los materiales formativos que se emplearon en los procesos de educación sindical entre los años 2006 al 2012.

En la CGTP, las compañeras Carmela Sifuentes y Elsa Baldeón, y el compañero Óscar Alarcón me abrieron las puertas y me dieron las facilidades para continuar el desarrollo de la tesis.

En casa, el apoyo y consejo de Gisela, mi esposa, ha sido fundamental para que pueda concluir esta investigación. Junta a ella, Lucía, mi hija, con cada una de sus sonrisas, me ha motivado a continuar y acabar este trabajo.

A todos ellos, mi agradecimiento.

RESUMEN

Esta tesis aborda la manera en que la CGTP ha venido realizando la gestión de la educación sindical en el aspecto de la definición de los contenidos formativos entre los años 2006 y 2012. Los objetivos que se plantea la investigación son describir los contenidos formativos definidos por la CGTP en sus actividades de educación sindical y analizar los criterios utilizados para seleccionar estos contenidos formativos. Para ello, se revisan los materiales educativos utilizados por la CGTP durante los años mencionados y se realizan entrevistas semiestructuras a tres dirigentes nacionales de dicha central sindical. El desarrollo del trabajo nos permite identificar los contenidos formativos seleccionados por la CGTP y concluir que en la actualidad el principal criterio utilizado por esta central sindical para seleccionar dichos contenidos formativos radica en el modelo sindical que practica que es el sindicalismo clasista. Entre los contenidos priorizados consideramos que actualmente existe un interés de la CGTP por priorizar contenidos instrumentales relacionados con la planificación y gestión de las actividades educativas con la intención de crear un equipo de formadores.

ÍNDICE

Resumen	iii
Introducción	1
Primera parte: Marco conceptual	5
Capítulo I: Contexto histórico	5
1.1 La fundación y los primeros años de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	5
1.2 La reorganización de la CGTP y el sindicalismo clasista (1956 – 1968)	8
Capítulo II: Marco teórico	12
2.1 La gestión de la educación	12
2.2 La educación sindical	15
2.3 La educación sindical en la CGTP	19
Segunda parte: Diseño metodológico y resultados	24
Capítulo III: Diseño metodológico	24
3.1 Objetivos y categorías	24
3.2 Nivel y tipo de investigación	26
3.3 Criterios de selección	30
3.4 Técnicas e instrumentos para el recojo de información	32
3.5 Técnicas para el análisis de resultados	34
Capítulo IV: Análisis de resultados	37
4.1 Contenidos formativos abordados por la CGTP	37

4.2 Criterios de selección de los contenidos formativos	47
Conclusiones	53
Recomendaciones	56
Bibliografía	58
Apéndices	61
Apéndice 1: Matriz para análisis documental	62
Apéndice 2: Guía de entrevista semiestructurada	63
Apéndice 3: Síntesis de contenidos formativos	64

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, no es difícil constatar que existe una percepción distorsionada sobre el significado de las organizaciones sindicales de los trabajadores. Es frecuente que, cuando se menciona al movimiento sindical, la opinión pública lo asocie con actos de vandalismo, protesta innecesaria, oposición sin sentido e intransigencia. La mayoría de la población quizá no está informada que las principales reivindicaciones y derechos laborales de los que gozan los trabajadores se deben a una serie de luchas desarrolladas por el movimiento sindical a través de su historia. Hagamos un rápido recuento. En 1911, luego de la primera huelga general, se consigue la ley de accidentes de trabajo. En 1913, luego de una huelga de estibadores en el Callao, se consigue la ley de 8 horas para los trabajadores del muelle y dársena del mencionado puerto. En 1919, huelgas masivas llevan a la promulgación de la ley de la jornada laboral de 8 horas para todos los obreros. En tiempos más recientes, podemos afirmar que el paro general organizado por la Confederación General de Trabajadores

del Perú (CGTP), realizado el 19 de julio de 1977, contra el gobierno militar, fue decisivo para iniciar el proceso de transición a la democracia.

El logro de las mencionadas reivindicaciones fue posible porque, en su momento, se contó con un movimiento sindical fuerte, capaz de organizar la defensa de los derechos de los trabajadores. La relevancia e importancia del movimiento sindical es evidente cuando se convierte en vocero de las demandas y aspiraciones de los trabajadores y también de la sociedad en su conjunto. Por ello consideramos que, en el avance de la construcción de una sociedad democrática, es vital que exista este tipo de organizaciones.

Si bien son muchos los factores que explican la presencia de un movimiento sindical fuerte, nuestra investigación centrará su atención en la importancia de la educación como uno de los aspectos que contribuyen al fortalecimiento del sindicalismo. Es gracias a las acciones de educación sindical que se logra tener sindicatos fuertes y efectivos, que estén en condiciones de influir en la sociedad para lograr la defensa de los trabajadores.

En el contexto actual, la educación sindical cobra mayor relevancia ya que, a pesar que el siglo XXI ha significado el regreso del modelo democrático, los trabajadores deben seguir enfrentándose a la aplicación de una política económica neoliberal que continúa generando una pérdida del valor de sus ingresos, a tendencias autoritarias y a un ambiente de hostilidad. Por ello, el tema que deseamos abordar es la gestión de la educación sindical que realiza la CGTP en la definición de sus contenidos formativos y la pregunta de investigación que plantea es: ¿Cómo ha realizado la CGTP, entre los años 2006 al 2012, la gestión de la educación sindical en el aspecto de la definición de los contenidos formativos?

Respecto a la vinculación con las líneas de investigación del programa, consideramos que el presente estudio se inscribe en la línea de gestión del conocimiento en el campo educativo pues partimos de la premisa que el conocimiento adquirido por los trabajadores en las actividades de educación sindical se convertirá en el valor intangible de las organizaciones sindicales.

Dentro de los ejes temáticos, ubicamos la investigación dentro de la gestión del conocimiento y su aplicación en el contexto de la educación y el subtema del conocimiento y las comunidades de aprendizaje ya que consideramos que los conocimientos impartidos en las actividades de educación sindical contribuirán a que los trabajadores analicen la sociedad y se comprometan en su transformación.

Respecto a los objetivos, nuestra investigación se ha planteado los siguientes:

- Describir los contenidos formativos priorizados por la CGTP para sus actividades de educación desarrolladas entre los años del 2006 al 2012.
- Analizar los criterios de selección de los contenidos formativos para las actividades de educación sindical.

La presente investigación es un estudio empírico de carácter cualitativo, que, por el nivel de conocimientos previos, es exploratorio. Nos centraremos en la gestión de la educación sindical en la CGTP, específicamente en la descripción de los contenidos formativos priorizados y en el análisis de los criterios de selección. Las técnicas de investigación empleadas han sido la entrevista y el análisis documental. En el caso de la entrevista, hemos optado por la entrevista semiestructurada. Los entrevistados han sido la Presidenta de la CGTP, el secretario responsable del Departamento Nacional de Cultura y Educación y una de las integrantes del mencionado departamento. En el caso del análisis documental, hemos seleccionado los módulos empleados en las actividades educativas desarrolladas en los proyectos *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional* y *Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical*.

La investigación ha sido dividida en dos partes. En la primera parte se desarrolla el marco teórico, precedido de una breve explicación del contexto histórico para entender el momento de fundación de la CGTP, su posterior reorganización y el sindicalismo clasista que practica esta organización. Asimismo, se explica lo que entenderemos por gestión de la educación y educación sindical y describiremos cuál es la situación actual de la educación

sindical en la CGTP. La segunda parte del informe se centra en el diseño metodológico y el análisis de los resultados obtenidos. En el diseño metodológico, se explican las categorías que se abordan: contenidos y criterios de selección. Asimismo, se explica que nuestro trabajo es una investigación cualitativa, exploratoria y de campo. Además, se explican las técnicas (entrevista y análisis de documentos) e instrumentos (guía de entrevista semiestructurada y matriz para análisis documental) empleados para el recojo de la información. Finalmente, se explica la técnica utilizada para el análisis de la información. En la parte del análisis de los resultados, describimos los contenidos formativos agrupándolos en seis subcategorías: contenidos de carácter ideológico, contenidos de carácter político, contenidos de carácter organizativo, contenidos de carácter instrumental, contenidos relativos a la defensa gremial y contenidos relativos a las regulaciones laborales. Asimismo, establecemos seis subcategorías para analizar los criterios de selección de los contenidos formativos: tradición, ideológico, político, alianzas con organizaciones, cooperación internacional y público objetivo.

Respecto a las perspectivas que abre la presente investigación, consideramos que este es un primer paso para continuar el estudio de la gestión de la educación sindical de la CGTP. En esta oportunidad nos hemos centrado en los contenidos formativos y los criterios de selección pero queda pendiente el estudio de otras categorías como los equipos educativos, el sistema de evaluación y de seguimiento, entre otras.

Finalmente, somos conscientes que hemos revisado parte de los materiales utilizados por la CGTP en sus actividades de educación sindical. En el marco cronológico de la investigación, la CGTP participó en dos proyectos más que desarrollaron actividades de educación sindical. Estos proyectos fueron *Centro Andino de Formación Sindical* y *Fomento del diálogo social entre actores laborales para el fortalecimiento de la gobernabilidad en el Perú*. La revisión de los materiales educativos elaborados en estos proyectos ha quedado pendiente.

PRIMERA PARTE: MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO I

CONTEXTO HISTÓRICO

1.1. La fundación y los primeros años de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

La década del 20 del siglo pasado significó, para el Perú, años de efervescencia política. Por un lado, el joven Haya de la Torre irrumpió, en 1923, en la escena política al liderar la protesta de estudiantes universitarios y obreros que se oponían al intento del presidente Augusto Leguía, en claros afanes releccionistas, de consagrar el Perú al Corazón de Jesús. La exitosa protesta llevó a la suspensión de la ceremonia y a su líder a la prisión de El Frontón. Expulsado del país, viajó a Panamá y de allí a México. En ese país, en el año de 1924, fundó la Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA). La primera célula aprista comenzó a funcionar en París en 1927 y, finalmente, en 1930 se fundó el Partido Aprista Peruano.

Por otro lado, el autodidacta, José Carlos Mariátegui, regresaba al país en 1923 luego de permanecer cuatro años en Europa. Klaren (2004) le asigna singular importancia a la estancia europea de Mariátegui porque es allí donde termina de identificarse con el socialismo y el marxismo revolucionario, que finalmente lo lleva a fundar el Partido Socialista en 1928 (el nombre de la agrupación cambió en 1930, un mes después de la muerte de Mariátegui, a Partido Comunista) y a plantear el desarrollo del movimiento obrero peruano.

Cercanos por un tiempo, los ideólogos pronto se separaron. El primero planteaba que el imperialismo era la primera etapa del capitalismo y no la última. Por ello, el imperialismo era necesario en nuestro país porque traía el capital y las inversiones necesarias. El “(...) impacto opresivo y negativo [del imperialismo] podía suavizarse con lo que Haya llamaba el estado antimperialista. Un estado tal sería capaz de negociar los términos de la expansión capitalista en el Perú, de modo que los factores productivos necesarios progresaran, pero no a expensas de las clases populares” (Klaren, 2004: 322). Además, Sulmont (1980) y Klaren (2004) coinciden en señalar que Haya planteó un frente popular que incluía a campesinos, trabajadores, intelectuales y clase media, liderado por este último sector para enfrentar a la oligarquía.

Por su parte, Mariátegui rechazaba abiertamente el imperialismo y no le veía ningún aspecto positivo. Aquí tenemos una discrepancia abierta con Haya, pues el Amauta consideraba que el imperialismo había agravado los problemas referentes a la posesión de la tierra, la situación del indio y la integración nacional. Además, Mariátegui alentaba la conformación de un frente liderado por la clase trabajadora para derrotar a la oligarquía. Es importante mencionar que se incluía dentro de la clase trabajadora a los obreros y campesinos. Aquí tenemos una segunda discrepancia ya que Mariátegui considera que las clases medias quedaban deslumbradas por el imperialismo y carecían de la solidaridad para llevar adelante una revolución.

Como parte de este frente clasista, Mariátegui también fundó la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). Las principales organizaciones obreras que conformaron la CGTP fueron las federaciones de choferes, trabajadores textiles, gráficos, motoristas y conductores, tripulantes del Callao, estibadores, yanaconas y cerveceros de Backus y Johnson. Corría el año de 1929.

Desde su fundación, la CGTP asumió un rol protagónico en la lucha por los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el autoritarismo se afianzaba en el país con el gobierno del comandante Luis Miguel Sánchez Cerro. Drinot (2011)

encuentra una prueba de esto en el hecho que la Sección de Trabajo, dependencia del Ministerio de Fomento, se dedicó a perseguir a los líderes de los trabajadores para lo cual envió una comunicación a las prefecturas para que elaboren una lista con los nombres de las personas que propagaban las ideas comunistas. Por ello, no llamó la atención cuando a fines de 1930, y después de varias huelgas mineras, la CGTP fue declarada ilegal, sus locales asaltados y sus dirigentes encarcelados. Desde la clandestinidad, la CGTP continuó desarrollando sus labores sindicales. Prueba de esto es la huelga de colectiveros que se desarrolló en Lima en abril de 1931. Asimismo, se puede mencionar las protestas que obreros realizaron en Arequipa, en mayo de 1931, que llevaron a la destitución del prefecto arequipeño.

Ante esta situación, Sulmont (1980) explica que el gobierno de Sánchez Cerro se esforzó para liquidar al movimiento sindical. Por ello, a principio de 1932, se decretó la Ley de Emergencia. Esta tenía por objetivo acabar con los opositores y le daba poderes al Gobierno para arrestar y deportar personas, suspender reuniones y clausurar periódicos y locales sin ningún trámite legal. Obviamente, la persecución contra los líderes sindicales se intensificó con esta ley. Los siguientes gobiernos mantuvieron sus prácticas represivas contra la CGTP.

Los gobiernos de Óscar Benavides (1933 – 1939) y Manuel Prado Ugarteche (1939 - 1945) mantuvieron en la clandestinidad a la CGTP. Sin embargo, en el contexto de la Segunda Guerra Mundial, el gobierno de Prado Ugarteche, presionado por Estados Unidos, permitió la creación de una nueva central sindical, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP). Al respecto, Sulmont nos dice que “la dirección de la CTP fue inicialmente compartida entre comunistas y apristas, pero los segundos tomaron plenamente el control de ella a partir de 1945” (Sulmont, 1980: 62). Esta nueva organización sindical significó la liquidación de la CGTP ya que los trabajadores vieron en esta organización la posibilidad de lograr las reivindicaciones laborales por las que venían luchando.

La llegada al poder de José Luis Bustamante y Rivero (1945 – 1948) significó el retorno de la democracia para el país. Al influjo de los nuevos tiempos, apristas y comunistas volvieron a la vida política y el movimiento sindical ganó presencia. Esto motivó que las clases propietarias propicien un golpe de Estado que fue ejecutado por el general Manuel Odría. Con este gobierno, el Perú regresaba a las dictaduras caudillistas y la represión no se hizo esperar. Al igual que en el gobierno de Sánchez Cerro, Odría acabó con las garantías constitucionales cuando dictó la ley de Seguridad Interior de la República. Nuevamente, los opositores del gobierno quedaban a merced de la represión gubernamental. En este contexto, la CTP fue declarada ilegal y su líder, Luis Negreiros, fue asesinado por la policía.

Como hemos podido ver en este apartado, la CGTP tuvo una corta vida legal en este periodo. Los gobiernos dictatoriales se encargaron de limitar su participación y la declararon ilegal. En el próximo acápite se abordarán los intentos de reorganización que terminarán en 1968 cuando se reconstituye la CGTP.

1.2. La reorganización de la CGTP y el sindicalismo clasista (1956 – 1968)

Los años que van de 1956 a 1968 constituyeron una etapa de auge de la lucha popular. Sobre este periodo, Dennis Sulmont (1980) ha afirmado que en estos años el movimiento sindical cobró mayor independencia ya que logró romper con los políticos clientelistas y conciliadores que tenían presencia dentro del sindicalismo. Además, ha agregado que en estos años surge un movimiento sindical clasista. De la misma opinión es Klaren (2004), quien señala que en este periodo la clase trabajadora se organizó de manera eficiente en sindicatos, los que aumentaron con rapidez y se caracterizaron por las constantes demandas que realizaban a los empleadores y al gobierno. Es justamente en ese periodo que la CGTP termina por reorganizarse.

El segundo gobierno de Manuel Prado Ugarteche (1956 – 1962) es conocido como la “Convivencia” ya que se da una alianza entre el Apra y el mencionado

presidente, que representaba al poder oligárquico. El apoyar a Prado Ugarteche, le permitió al Apra regresar a la legalidad y retomar su vida política. Sin embargo, no solo el Apra se vio beneficiado con esta alianza. El Partido Comunista también regresó a la legalidad lo que permitió su reorganización y crecimiento partidario. Palacios (2007) señala que el Partido Comunista empezó a desarrollar su actividad partidaria con cierto éxito en los sectores estudiantiles, obreros y campesinos. Pronto, ambos partidos comenzarían a disputarse el control del movimiento sindical.

En los primeros años de la “Convivencia”, el Apra, a pesar de la oposición del Partido Comunista, logró mantener el control de la CTP. Los dirigentes sindicales apristas se esforzaron por practicar un sindicalismo libre, que centraba sus intereses en las reivindicaciones salariales y en crear desprestigio contra la corriente del sindicalismo clasista. No obstante, los dirigentes sindicales apristas pronto se vieron superados por las nuevas reivindicaciones sindicales. Sulmont (1980) señala que los trabajadores metalúrgicos, de construcción civil, bancarios y maestros comenzaron a mostrarse más receptivos a la dirección e ideología de los partidos de izquierda. La muestra concreta que el Apra había comenzado a perder el control del movimiento sindical ocurrió después del golpe de Estado de la Junta de Gobierno Militar de 1962.

Recordemos que dicho golpe se realizó para evitar que odríistas y apristas, en alianza, lleguen al poder. Entonces, la CTP convocó a un paro general en defensa del régimen constitucional. El paro resultó siendo un fracaso. Palacios (2007) explica que el paro tuvo relativo éxito solo en los ingenios azucareros del norte. En Lima, lo más saltante fue la ofrenda floral que, a modo de duelo, las mujeres apristas pusieron en el monumento al Libertador San Martín. Quedaba claro que los trabajadores ya no se sentían representados por la CTP. Esta situación permitió que el Partido Comunista – que publicaba el semanario Unidad, de orientación pro soviética, decidiera en setiembre de 1966, constituir un Comité de Defensa y Unificación Sindical (CDUS) con el propósito de agrupar a las organizaciones clasistas que procuraban una central autónoma.

Los siguientes meses estuvieron marcados por una serie de luchas de los trabajadores. Entre noviembre a diciembre de 1966, los trabajadores pesqueros desarrollan una huelga. A fines de ese mismo año, los trabajadores mineros de Toquepala desarrollaron una acción de fuerza que culminó a comienzos de 1967. A esta, le siguió una huelga indefinida de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil, Un mes después, en marzo de 1967, fue la Federación Textil la que desarrolló una huelga. A esta se sumaron los trabajadores del seguro social obrero, los trabajadores de empresas eléctricas, los cerveceros y los maestros. En setiembre de 1967, los mineros de Atacocha y Chicrán de Cerro de Pasco realizan una marcha sobre Lima para rechazar los aumentos salariales decretados por el gobierno. Esta convulsionada época se cierra con el exitoso paro nacional de octubre de 1967.

El éxito de las medidas de lucha mencionadas en el párrafo anterior, llevó al CDUS a convocar, entre el 9 al 14 de junio de 1968, a un Congreso Nacional. Allí se decidió retomar el nombre de la Confederación General de Trabajadores del Perú. Esta CGTP reorganizada estaba conformada por 19 federaciones y 66 sindicatos. Destacaban los trabajadores de “construcción civil, metalúrgicos, siderúrgicos, maestros, bancarios, químicos, cerveceros, choferes, pescadores, telefónicos y las federaciones de Arequipa, Cuzco y Puno” (Sulmont, 1980: 95). Rápidamente, la CGTP se afilió a la Federación Sindical Mundial, organización mundial que agrupa a las organizaciones sindicales de tendencia comunista y que practican el sindicalismo clasista.

El sindicalismo clasista se basa en cinco principios básicos. El primero de estos es la unidad clasista o frente único de clases, que se refiere a que los trabajadores forman parte de una clase social por lo que tienen en común un adversario de clase. A pesar de esto, a los trabajadores no se les impone ninguna afiliación política. El segundo de los principios es el centralismo democrático que implica amplia libertad para discutir cada tema antes de tomar una decisión y una férrea disciplina para cumplir los acuerdos una vez que estos son adoptados. También obliga a las bases a cumplir los acuerdos tomados por sus dirigentes, a la vez que otorga a las bases el derecho de

evaluar a los dirigentes e inclusive revocarlos. El tercer principio es la independencia política. Este hace alusión a la obligación de la organización sindical de mantener su independencia frente a los gobiernos, partidos políticos o cualquier organismo de la sociedad civil. El cuarto principio es el auto sostenimiento. Esto significa que las actividades desarrolladas por la organización deben ser solventadas con recursos propios conseguidos mediante la práctica de la cotización sindical. El último principio es la solidaridad de clase. Esto implica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores. Desde su reorganización hasta nuestros días, estos principios han estado presentes, explícita o implícitamente, en la base de los programas de educación sindical de la CGTP.

A su vez, estos principios han servido para diferenciarse de otros modelos sindicales como el sindicalismo libre que busca, a través de programas masivos de educación y proyectos sociales, promover orientaciones pro capitalistas. Asimismo, se diferencia del sindicalismo sociopolítico, practicado por las organizaciones sindicales de tendencia socialdemócrata, que se orienta al logro de mejoras condiciones de trabajo y vida para los trabajadores. Otros modelos sindicales son el corporativo, que no toma en cuenta la dimensión política de las luchas y solo busca mejoras salariales; el autónomo, que plantea como primer principio la independencia respecto de los partidos políticos y del Estado; y el sindicalismo de masas, que trata de representar a todos los sectores de la población por lo que en la práctica trata de reemplazar a los partidos de masas.

En síntesis, podemos afirmar que la CGTP logró reorganizarse, bajo la dirección del Partido Comunista, aprovechando una coyuntura política favorable. La CGTP se organizó inspirándose en los principios del sindicalismo clasista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 La gestión de la educación

Consideramos fundamental precisar, lo que entenderemos, a lo largo del trabajo, por gestión de la educación pues se trata de un concepto que puede ser interpretado de diversas maneras. Siguiendo a Bush (2006) podemos señalar que esta dificultad se deriva que el concepto de gestión de la educación se originó de los principios que se aplicaron por primera vez en la industria y el comercio en países industrializados. Es decir, se trata de un concepto importado de otras disciplinas y que la educación hizo propio.

Inclusive, Cassasus (2000) plantea, como un paso previo a su conceptualización, establecer si debemos hablar de gestión o administración educativa. El mencionado autor considera que debemos usar el término gestión porque incluye las acciones de administración y planificación. De la misma opinión es Surya (2011) cuando explica que la gestión de la educación implica la aplicación de la teoría y práctica de la gestión al campo de la educación, lo que supone todo un proceso de planificación para llegar a los objetivos deseados. La administración educativa se centraría solamente en el aspecto de la búsqueda y manejo de los recursos. Resuelto este primer aspecto, queda pendiente establecer lo que se entenderá por gestión de la educación.

Gairín (2004) plantea que la gestión de la educación nos acerca a las preocupaciones del ordenamiento del sistema educativo, resaltando que se centra no solamente en el sistema educativo formal. Asimismo, resalta que la

gestión de la educación debe contribuir a lograr una educación que contribuya a la transformación social.

Respecto a los cambios en el paradigma de la gestión de la educación, Gairín (2004) plantea que hoy en día se tiene especial interés en que las organizaciones puedan dar respuestas creativas a las situaciones nuevas. Tomando como referencia lo planteado por el autor, hacemos notar que los sindicatos tienen el reto de enfrentar, diariamente, a los cambios sociales, culturales y económicos a través de los programas y actividades de educación sindical, cuyos contenidos formativos realmente respondan a las necesidades de los trabajadores y que les proporcionen herramientas que permitan dar respuestas a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Por ejemplo, hace algunos años, el tema de los tratados de libre comercio no era relevante para los trabajadores. Llegado el momento, las organizaciones sindicales dieron el debate contra la aprobación de los mismos, aunque estos, finalmente, fueron aprobados. Hoy en día, son necesarios nuevos contenidos formativos dentro de los programas y actividades de educación sindical que permitan a los trabajadores dar una respuesta coherente frente a esta nueva realidad.

Por su parte, Casassus (2000) identifica siete modelos de gestión: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. En los dos primeros modelos de gestión, el manejo de los recursos es el aspecto primordial. Con estos se esperaba aumentar la oferta educativa y tomar decisiones en base al criterio de costo – beneficio. En el modelo estratégico, la atención se centra en articular los recursos de la institución, sean estos humanos, técnicos, materiales o financieros. En el modelo estratégico situacional, el interés se centró en lograr acuerdos sociales. En el modelo de calidad total, se reconoce la existencia de un “usuario” del sistema educativo y aparece una preocupación por los resultados del proceso educativo. En el modelo de reingeniería, se abandona la idea de hacer mejoras en el proceso para pasar a la reconsideración total del proceso. En el modelo comunicacional, se resalta la importancia de las conversaciones para lograr las acciones deseadas.

Sánchez Moreno (1997) nos ofrece otro acercamiento al tema. Él presenta cinco enfoques sobre la gestión de la educación. El primero de estos se concentra en el manejo de recursos por lo que se le da prioridad a los docentes. Otros seguidores de este primer enfoque le dan prioridad a la asignación de recursos financieros. Un segundo enfoque es el que se centra en la concepción pedagógica. Un tercer enfoque se orienta al manejo del conocimiento. Un cuarto enfoque identifica la gestión como administración, por lo que se centra en la administración de la operación de los sistemas establecidos. Por último, un quinto enfoque entiende la gestión como la creación de las condiciones para que el futuro educativo que se desea lograr se concrete.

Los diferentes modelos de gestión que hemos presentado no son excluyentes entre sí. Al contrario, se trata de modelos que se complementan. Sin embargo, para fines del trabajo, utilizaremos el quinto enfoque que presenta Sánchez Moreno. Elegimos esta propuesta porque la consideramos más integral pues, en nuestra opinión, engloba los enfoques anteriores y consideramos que mantiene plena vigencia. Este enfoque implica:

“(…) tener un proyecto que se quiere lograr, que se selecciona a las personas que se considera capaces para realizarlo (directores, docentes y administrativos); que se programan y ejecuten acciones para irlo concretando y que se solucionen los problemas que lo obstaculizan; que se modifiquen organizaciones inadecuadas y se cambian normas, procesos, procedimientos y disposiciones obsoletos que se identificaron así al ser supervisados y cotejados con la realidad y con el proyecto que se quiere construir; finalmente, que se generen recursos y se los administra para contar con las personas que se requieren y realizar las acciones que se necesiten” (Sánchez Moreno, 1997: 17).

Como lo hace notar Sánchez Moreno, este enfoque resulta más completo ya que llega a contener hasta nueve elementos relacionados con la gestión de la educación: i) proyecto educativo, ii) personal, iii) acciones, iv) solución de obstáculos, v) modificación de acciones inadecuadas, vi) cambios de normas, procesos, procedimientos y disposiciones, vii) acciones de supervisión y cotejo, viii) generación de recursos económicos, ix) administración de recursos económicos. Al analizar estos elementos, consideramos que la definición

presentada puede ayudar a establecer una variable que será fundamental para gestionar, de manera adecuada, la educación sindical: los contenidos formativos.

Justamente, los contenidos formativos de la educación sindical y la manera cómo se definen, forman parte esencial del proyecto educativo, es decir “del proyecto que se quiere lograr” en palabras de Sánchez Moreno.

En síntesis, podemos afirmar que son varias las formas en que se puede entender la gestión de la educación. Estas diferentes conceptualizaciones no son contraponen más bien se complementan. No obstante, hemos decidido tomar como referente de lo que se entiende por gestión de la educación a uno de los enfoques planteados por Sánchez Moreno. Este enfoque entiende la gestión de la educación como la creación de las condiciones para que el futuro educativo que se desea lograr se concrete.

2.2 La educación sindical

Un aspecto recurrente que aparece, cuando revisamos las investigaciones que abordan el tema de la educación sindical, es que no hay una definición unívoca del mencionado término. Por ello, consideramos necesario explicar qué se entiende por educación sindical en este trabajo.

Como hemos mencionado, las investigaciones hacen uso indistinto de diferentes términos como educación sindical, formación sindical, educación obrera, entre otros. Un ejemplo de esto, lo constituyen los trabajos de Hopkins (1985) y Spooner (2001). La misma situación se repite en el trabajo del Asia Monitor Resource Centre (2003), en donde bajo el término de workers education, se abordan aspectos referidos a la educación formal del trabajador (manejo del idioma inglés), aspectos relacionados con la educación obrera (salud ocupacional) y aspectos referidos directamente a la organización sindical (participación de mujeres en los sindicatos). Centrándonos en nuestra realidad, el documento programático de la CGTP, que guía el tema de la educación de los trabajadores, utiliza sin hacer ninguna distinción los términos de educación

sindical y formación sindical. Esta situación se repite en el documento elaborado por la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas titulado *Una aproximación al movimiento sindical de la Región Andina* (CCSA, 2010). Allí también se utilizan los términos educación sindical y formación sindical como sinónimos pero no se define que se entiende por ellos. Lo mismo sucede en el estudio, promovido por la OIT, titulado *Estudio comparativo de la formación sindical de los países andinos* (Larco y Carreras, 1999).

El esfuerzo más serio para tratar de clarificar esta dificultad lo realizó la Organización Internacional del Trabajo. El 2007, este organismo publicó *El papel de los sindicatos en la educación obrera: la clave para el aumento de la capacidad de los sindicatos*. En el texto se propuso una categorización para la educación que se imparte a los trabajadores y, además, una serie de conceptualizaciones para la educación sindical, la educación obrera y la educación laboral.

La OIT (2007) propuso tres categorías para la educación que se imparte a los trabajadores. La primera categoría es la educación sindical. En ella se incluyen las actividades que contribuyan al funcionamiento y las acciones de los sindicatos. La segunda categoría es la educación obrera e incluye las actividades que tienen como objetivo mejorar el nivel de educación formal de los trabajadores. La tercera categoría se refiere a la educación sociolaboral e incluye el estudio de cuestiones laborales desde un punto de vista imparcial y crítico.

Aunque reconocemos que el límite entre estas tres categorías es tenue, las tomamos como referencia durante el desarrollo del trabajo ya que nos permite hacernos de una terminología para la investigación. De hecho, ciertas actividades podrían encajar dentro de la primera categoría pero también dentro de la educación obrera. Por ejemplo, el manejo adecuado de un software básico de diseño gráfico puede ser de gran utilidad para que una organización edite sus boletines de difusión (funcionamiento y acciones de los sindicatos) pero el manejo adecuado de este programa guarda también relación con la educación obrera ya que contribuye a mejorar las competencias del trabajador.

En suma, cuando se trata de determinar qué se entenderá por educación sindical a lo largo del trabajo, la OIT nos da luces al respecto: “Por educación sindical entendemos el proceso continuo mediante el cual una persona se forma para representar a sus compañeros de trabajo ante la empresa y ante la sociedad, desarrollando organizaciones capaces de conducir exitosamente sus negociaciones colectivas, reclutando nuevos miembros y emprendiendo acciones políticas” (OIT, 2007: 1).

Consideramos que esta definición es oportuna porque los aspectos que se resaltan se orientan a lograr sindicatos fuertes y efectivos que estén en condiciones de influir en la sociedad para lograr la defensa de los derechos de los trabajadores. Queda claro, pues, que en la presente investigación nos centraremos específicamente en la educación sindical, dejando para próximas investigaciones las categorías de la educación obrera y la educación sociolaboral.

Para que esta educación sindical tenga éxito, que se traduzca en una transformación de la sociedad, se hace necesaria la presencia de ciertas condiciones. Al respecto, Larco y Carreras (1999) plantean la necesidad de la convergencia de cuatro elementos: voluntad política, claridad en los propósitos, equipo especializado con autonomía de gestión y disponibilidad de recursos. Las autoras relacionan la voluntad política con la disposición e interés de los dirigentes sindicales de posicionar el tema educativo como un aspecto clave para el desarrollo y fortalecimiento de la organización. La claridad en los propósitos se refiere a la necesidad de que exista una relación directa entre las prácticas educativas que se llevan a cabo y las necesidades de los trabajadores. El equipo especializado hace alusión a la necesidad de contar con un equipo de formadores con experiencia en educación de adultos y con un demostrado compromiso con las luchas del movimiento sindical. Además, este equipo debe contar con la autonomía suficiente para que, respetando los lineamientos políticos y educativos de la organización sindical, estén al margen de cualquier tensión interna y puedan desarrollar un trabajo a mediano y largo plazo. La disponibilidad de recursos resalta la importancia del financiamiento para el desarrollo de la educación sindical. En este punto es importante

recordar lo que muchas veces sucede en las organizaciones sindicales. Por un lado, los dirigentes reconocen, al menos en el discurso, la importancia de desarrollar los programas educativos. Sin embargo, llegado el momento de dotar de recursos económicos a los departamentos o secretarías de educación, el discurso queda de lado y se esgrime que no se cuenta con los suficientes recursos económicos. Mientras que se mantengan estas prácticas, poco es lo que se podrá avanzar.

Un aspecto que está quedando pendiente es el referido a las características de la educación sindical. Una vez más, el documento de la OIT (2007) nos da pautas al respecto. Allí se plantea que, reconociendo que pueden existir muchas formas de entender la educación sindical, esta tiene algunas características básicas. Entre ellas se resalta que:

“(…) está orientada al aprendizaje en grupos, a diferencia de la enseñanza en institutos y universidades, la cual se centra en la formación individual; es parte de los objetivos políticos de los sindicatos, y por consiguiente no es imparcial en el sentido académico; se basa totalmente en las experiencias y las necesidades en el lugar de trabajo; por último, da por supuesto que los educandos aportarán su acervo de conocimientos y lo compartirán con los demás trabajadores” (OIT, 2007:2).

En esta propuesta de la OIT es posible identificar 5 características. Resaltamos que la educación sindical deber ser siempre parcializada porque debe estar a favor de los trabajadores en sus luchas contra el sistema económico imperante. Asimismo, se trata de una educación que busca, no el fortalecimiento individual del participante, sino el de la organización. Por eso, se orienta al aprendizaje en grupo y busca que los participantes en las actividades de educación se conviertan en promotores de réplicas en sus sindicatos.

Las características identificadas por las OIT pueden ser complementadas por las planteadas por la propia CGTP. Para esta organización sindical, la educación sindical debe ser “democrática, participativa, clasista, científica, liberadora y transformadora” (CGTP, 2012: 8). Estas características se estarían traduciendo en una educación que impulse la inclusión de nuevos cuadros sindicales, haciendo énfasis en la participación paritaria de hombres, mujeres y jóvenes. Asimismo, se orienta a lograr una educación de contribuya a la

defensa de los derechos laborales de los trabajadores y a la mejora de sus condiciones de vida. Además, se busca la transformación de la sociedad actual por una sin explotados ni explotadores.

En resumen, podemos afirmar que actualmente se vienen usando diferentes términos para definir a la educación de los trabajadores. En el presente trabajo asumimos el término de educación sindical. Reconociendo que pueden existir muchas maneras de definir el concepto, nosotros adoptamos la propuesta realizada por la OIT porque resalta que el fin último de la educación sindical es lograr sindicatos fuertes y efectivos que contribuyan a la transformación de la sociedad.

2.3 La educación sindical en la CGTP

Después de haber realizado una conceptualización de lo que entendemos por educación sindical, pasaremos a describir cuáles son los lineamientos sobre los que esta se desarrolla en la CGTP. Para ello, tomaremos como referencia el documento programático elaborado por el Departamento Nacional de Educación y Cultura de la CGTP titulado *Propuesta Educativa y Plan de Formación de la Escuela Nacional Sindical de la CGTP*. Se hará una revisión sobre sus diferentes aspectos con la intención de comenzar a encontrar pistas sobre los contenidos formativos priorizados por la CGTP y los criterios de selección empleados.

Antes de iniciar la revisión del documento, debemos resaltar que la CGTP siempre le ha asignado un papel clave a la educación sindical. Esto se puede demostrar desde 1968, cuando al momento de su reorganización, se creó la Secretaría de Cultura, a cargo de Bladimiro Guevara, para que se encargue de la educación de los trabajadores. Este interés se ha mantenido a lo largo de estos años. Prueba de ello es que en su XIII Congreso Nacional Ordinario (2011), la CGTP acordó:

“brindar todo el apoyo necesario para potenciar la política de formación sindical en la Confederación y sus bases sindicales. Establecimiento de la escuela sindical permanente con la implementación de un plan nacional de capacitación tomando en cuenta las particularidades sectoriales, establecimiento de

convenios de capacitación de las dirigencias con instituciones educativas de nivel universitario y de formación profesional especializada para fortalecer la capacidad propositiva de nuestra central” (CGTP, 2011: 53).

Consideramos que los hechos mencionados constituyen pruebas irrefutables del papel que la CGTP le asigna a la educación sindical en el fortalecimiento organizacional.

Dicho lo anterior, podemos pasar a la revisión del mencionado documento. Un primer aspecto que deseamos resaltar es que se establece que la educación sindical es el elemento clave para que los sindicatos puedan responder con eficacia a los nuevos retos que impone el mundo del trabajo. Asimismo, hace un diagnóstico de los retos que debe enfrentar la CGTP en su lucha por las mejores condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Entre estos retos, la CGTP (2012) resalta los cambios constantes de la ciencia y tecnología, las contradicciones existentes en el mundo del trabajo y las políticas neoliberales y flexibilizadoras que restringen los espacios de acción y los derechos laborales. Este diagnóstico, hecho por la CGTP, hace que inmediatamente surja la siguiente pregunta: ¿qué contenidos formativos se deben priorizar en las acciones de educación sindical para enfrentar estas situaciones que perjudican a los trabajadores?

Sobre su política educativa, la CGTP (2012) explica que esta es generadora de conciencia y plantea 10 líneas fundamentales. Estas líneas serían las siguientes: i) planificar las acciones de la formación sindical; ii) promover el conocimiento de la defensa de los trabajadores; iii) promover la participación de jóvenes y mujeres; iv) favorecer las replicas de la formación sindical; v) incorporar las TIC en la formación sindical; vi) promover alianzas estratégicas que favorezcan la formación sindical; vii) estrechar relaciones de los trabajadores y la intelectualidad académica, artística y cultural; viii) fortalecer la articulación entre las instituciones vinculadas a la formación sindical; ix) promover el auto sostenimiento de la actividad formativa; x) promover nuevos cuadros para la renovación del liderazgo sindical y gestión de calidad. De estas diez líneas de la política educativa de la CGTP, creemos que cinco de ellas (ii,

iii, iv, v y x) se relacionan directamente con los contenidos formativos. Nuevamente surge una pregunta: ¿qué contenidos formativos deben priorizarse para dar cumplimiento a esas líneas?

Respecto a la organización de la educación y perfil del egresado, la CGTP ha avanzado en articular su propuesta en cuatro niveles. El nivel básico está dirigido a afiliados de base sin formación sindical. El nivel intermedio va dirigido a los afiliados y dirigentes de base con formación sindical. El avanzado es dirigido a los afiliados y dirigentes de base que han aprobado por lo menos 70% de los cursos del nivel intermedio. El nivel de especialización se orienta a dirigentes que han aprobado 70% de los cursos del nivel avanzado. Actualmente la CGTP ha avanzado en la aplicación y desarrollo de los tres primeros niveles. Sin embargo, el nivel de especialización aún no ha logrado desarrollarse. Inclusive, como veremos más adelante, no se ha llegado a plantear un perfil de egresado para este nivel. Estos niveles también influyen en los contenidos formativos que se abordan en las acciones de educación sindical que ejecuta la CGTP. En la segunda parte del presente trabajo, veremos qué contenidos formativos se priorizan en cada uno de los niveles así como los criterios que se utilizan para esta selección.

Teniendo en cuenta los niveles antes mencionados, la CGTP plantea un perfil del egresado en donde, después de culminar el nivel, el trabajador habrá ganado ciertas capacidades. En el nivel básico se plantea que el trabajador será capaz de conocer la estructura y funcionamiento del sindicato, asociarse en gremios sindicales y participar en asambleas y luchas sociales, incorporar la problemática de género en su discurso y acción sindical, reconocer los principales elementos del derecho colectivo de trabajo y poseer conocimientos básicos de informática como son los programas de Microsoft Office y correo electrónico. En el nivel intermedio se plantea que el trabajador estará en capacidad de conocer las distintas formas de estructura y niveles de la organización sindical en el Perú y el mundo, orientar y liderar negociaciones colectivas de los gremios sindicales, reconocer y hacer aportes a la cultura organizacional del sindicato, utilizar herramientas de la web 2.0 (redes sociales) en la comunicación, diseñar actividades de formación y utilizar habilidades de

oratoria y liderazgo en las actividades sindicales. Para el nivel avanzado, se plantea que el trabajador estará en capacidad para utilizar TIC para la formación sindical, diseñar y conducir actividades de formación presencial, semipresencial y a distancia, transmitir información con coherencia y dominar los métodos y técnicas de elaboración de materiales formativos. Para el nivel de avanzado, como ya habíamos adelantado líneas arriba, todavía no se ha planteado un perfil de egresado.

Sobre las modalidades de formación, la CGTP hace uso de la modalidad presencial y a distancia. Dentro de esta segunda modalidad, la CGTP hace distinción de dos sistemas. Al primer sistema lo denominan virtual o e-learning, en donde la separación entre facilitador y participante es absoluta y la interacción es asincrónica, mediada por recursos para el aprendizaje. Al segundo sistema lo denominan semipresencial o blended learning, en donde se combinan sesiones presenciales, grupales o individuales, con aprendizaje a distancia. Actualmente, la CGTP viene apostando por la modalidad a distancia en sus dos sistemas. El uso de esta modalidad facilita que la educación sindical llegue a más trabajadores y a más zonas geográficas. Asimismo, esta modalidad permite mantener la calidad de las actividades educativas y aminorar los gastos de las mismas. Aquí tenemos que plantearnos como pregunta si el uso de la modalidad a distancia ha influido en los contenidos formativos. Este aspecto también será abordado en la segunda parte del trabajo.

Acerca de la metodología adoptada para las actividades de educación sindical, se plantean una serie de bases metodológicas entre las que resalta la necesidad que el aprendizaje siempre parte de la realidad, contexto y necesidades del trabajador. Asimismo, se busca que en las actividades de educación sindical se prioricen los métodos participativos y la promoción del trabajo grupal. Además, se plantea la obtención de un “producto” o de un cambio como resultado del aprendizaje. Por último, se resalta la importancia de potenciar la capacidad de innovación y de iniciativa y la reflexión personal y colectiva.

Sobre la evaluación de la educación, se planea la necesidad de realizar una evaluación de toda actividad educativa “para confirmar el cumplimiento de los objetivos y para corregir los errores que se han presentado y que deberán superarse en posteriores eventos” (CGTP 2012: 16). La evaluación se realiza en tres aspectos. El primer de estos aspectos se refiere a la evaluación del aprendizaje alcanzado por los participantes. Se realiza con la finalidad de registrar los niveles de conocimientos y desempeño que han logrado los participantes en los contenidos y habilidades trabajadas. El segundo aspecto de la evaluación se centra en la organización del curso. Aquí se busca conocer la opinión de los trabajadores acerca de los elementos relacionados a la importancia de los temas desarrollados, la claridad de los expositores, la pertinencia de los materiales, la alimentación, el horario, la metodología, entre otros. El tercer aspecto que se aborda es la autoevaluación de los participantes. En esta instancia se recoge la opinión de los propios trabajadores sobre el esfuerzo y dedicación que han tenido a lo largo de la actividad educativa.

En síntesis, podemos afirmar que la CGTP considera a la educación sindical como un factor clave para lograr el fortalecimiento organizacional. Asimismo, los aspectos relacionados con la política educativa, la organización por niveles de la educación, el perfil del egresado, las modalidades de formación empleadas y el sistema de evaluación influyen, en mayor o menor medida, en la selección de contenidos formativos.

SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Objetivos y categorías

Como se estableció en el Plan de Tesis y se ha podido leer en la introducción, en el presente trabajo se han planteado dos objetivos. El primero busca describir los contenidos formativos priorizados por la CGTP en sus actividades de educación sindical. El segundo objetivo busca analizar los criterios utilizados por la CGTP para seleccionar los contenidos formativos en sus actividades de educación sindical.

En base a estos objetivos, hemos planteado dos categorías: contenidos y criterios de selección. Consideramos importante aclarar que por contenidos formativos entendemos aquellos conceptos, procedimientos, actitudes y valores que deben ser conocidos y dominados por los trabajadores para lograr sindicatos fuertes y efectivos que contribuyan a la transformación de la sociedad.

Respecto a la categoría de contenidos, hemos establecido seis subcategorías: contenidos de carácter ideológico, contenidos de carácter político, contenidos de carácter organizativo, contenidos de carácter instrumental, contenidos relativos a la defensa gremial y contenidos relativos a las regulaciones laborales. En los siguientes párrafos explicaremos cada una de estas subcategorías.

En la subcategoría de contenidos de carácter ideológico incluimos aquellos temas que permitirán a los trabajadores construir un marco conceptual, actitudes y valores propicios para desarrollar su labor sindical. La subcategoría de contenidos de carácter político incluye los temas que permitirán al trabajador hacer un análisis de la coyuntura política, económica, social y laboral que le facilitarán la dirección de su organización sindical en cada escenario o coyuntura política. La subcategoría de contenidos de carácter organizativo incluye los tópicos relacionados con la organización, legislación y conducción política de la misma organización sindical. La subcategoría de contenidos de carácter instrumental incluye los temas que permitirán a los trabajadores adquirir conocimientos y competencias necesarios para desarrollar actividades de educación sindical. La subcategoría de contenidos relativos a la defensa laboral incluye aquellos temas que contribuyen a la promoción de los intereses de los trabajadores como clase antagónica a la de los propietarios de los medios de producción. La subcategoría de contenidos relativos a las regulaciones laborales incluye los temas que norman la relación de trabajo entre trabajadores y empleadores.

Respecto a la categoría de criterios de selección, se han establecido seis subcategorías: tradición, ideología, político, alianzas con organizaciones, cooperación internacional y público objetivo. En la primera subcategoría se busca analizar cómo influye la tradición de la CGTP en la selección de los contenidos formativos. De igual manera, se busca identificar si algunos contenidos de formación se incluyen por una cuestión de ser tradicionales en las actividades educativas.

La segunda subcategoría es la ideología. Aquí buscamos analizar la influencia de la orientación ideológica sindical de la CGTP (sindicalismo clasista) en la selección de los contenidos formativos.

En la tercera subcategoría se analizará cómo influyen los criterios políticos. Aquí se indaga sobre la influencia de los criterios políticos de la misma CGTP y también sobre las posibles influencias políticas que pueda estar ejerciendo el Partido Comunista Peruano (PCP) en la selección de los contenidos formativos.

En la cuarta subcategoría nos centramos en las alianzas con otras organizaciones sindicales. Se busca analizar cómo influye, en la selección de los contenidos formativos, el hecho que en la actividad de educación sindical intervengan organizaciones sindicales que no practican el sindicalismo clasista. Asimismo, se analiza las influencias de la identidad clasista y del frente único en la selección de los contenidos formativos.

En la quinta subcategoría se aborda la influencia de la cooperación internacional. Se analizará si las agencias de cooperación, que aportan recursos económicos para las diferentes actividades de educación sindical, influyen en la selección de los contenidos formativos.

En la sexta subcategoría se aborda la manera en que se consideran las características del público objetivo al que va dirigida la actividad de educación sindical. Acá, analizaremos cómo influye, en la selección de los contenidos, el grado de responsabilidad sindical del participante al que va dirigida la actividad de educación sindical.

En resumen, podemos afirmar que la investigación se plantea dos objetivos: describir los contenidos formativos priorizados por la CGTP y analizar los criterios de selección de los contenidos formativos. Asimismo, hemos planteado dos categorías para ser abordadas: contenidos y criterios de selección. Para la primera categoría se han planteado seis subcategorías: contenidos de carácter ideológico, contenidos de carácter político, contenidos de carácter organizativo, contenidos de carácter instrumental, contenidos relativos a la defensa gremial y contenidos relativos a las regulaciones laborales. Para la segunda categoría también se han planteado seis subcategorías: tradición, ideología, política, alianzas con organizaciones, cooperación internacional y público objetivo.

3.2 Nivel y tipo de investigación

Alayza, Cortés, Hurtado, Mory y Tarnawiecki (2010) han resaltado que el intento de establecer una clasificación de las diversas formas en que la

investigación se lleva a cabo constituye una suerte de paradoja porque la misma investigación es un proceso que se recrea constante y permanentemente. Sin embargo, por una cuestión de orden metodológico es necesario proponer una clasificación. En este subcapítulo, trataremos de establecer en que tipos de investigación se inscribe nuestro trabajo.

De acuerdo al enfoque con el que se lleva a cabo la investigación, esta puede ser cualitativa o cuantitativa. Hablamos de una investigación cualitativa cuando se pretende comprender a profundidad casos puntuales. Este tipo de investigación utiliza como técnicas la observación, las entrevistas, la revisión de documentos, la discusión en grupo, entre otras. La investigación cuantitativa tiene como objetivo generalizar, predecir y que los resultados sean repetibles. Las técnicas que utiliza este enfoque son las mediciones, estadísticas, métodos numéricos, entre otras. Nuestra investigación se inscribe dentro de las investigaciones cualitativas ya que pretendemos comprender a profundidad, el caso puntual en que se gestiona el tema de los contenidos formativos en la CGTP sin hacer generalizaciones o mediciones. Además, las técnicas que utilizaremos en la investigación serán la revisión documental y la entrevista que corresponden al mencionado enfoque.

Según el tipo de conocimiento que se espera obtener, las investigaciones pueden ser exploratorias, descriptivas, correlacionales y causales. Tomando como referencia a Alayza et al. (2010) y Blaxter, Hughes y Tight (2001), podemos decir que la investigación exploratoria es aquella que aborda temas que no han sido estudiados antes o que han sido poco estudiados. La investigación descriptiva se asocia con el enfoque cuantitativo ya que pretende que las descripciones realizadas arrojen mediciones. La investigación correlacional pretende establecer relaciones entre variables y hacer precisiones sobre dichas relaciones. La investigación causal, llamada también explicativa, establece relaciones de causa efecto entre fenómenos o explica los motivos de diferentes sucesos. Tomando como referencia estas definiciones, podemos decir que nuestra investigación es un estudio exploratorio. Si bien no podemos decir que se trata de un tema inédito, sí podemos afirmar que la educación

sindical, en general; y los contenidos formativos en la formación sindical, en particular; han sido poco estudiados.

Para sustentar la afirmación anterior, hemos realizado una revisión bibliográfica. Ciertamente, son pocas las investigaciones que abordan el tema escogido. No obstante, es necesario mencionar el trabajo elaborado por Larco y Carreras (1999) titulado *Estudio comparativo de la formación sindical en los países andinos*. El trabajo brinda información sobre la manera en que se definen los marcos conceptuales y las políticas que guían la formación sindical en las organizaciones sindicales de la región. El estudio aborda toda la región Andina, y en el caso peruano se centra en las cuatro centrales sindicales existentes (CGTP, CUT, CATP y CTC). Si bien reconocemos el esfuerzo de esta investigación comparativa, que abarca 12 centrales sindicales de la región Andina, debemos resaltar que la amplitud de la investigación, termina convirtiéndose en una debilidad del trabajo ya que no llega a ofrecer información específica sobre cada una de las organizaciones sindicales. Por ejemplo, cuando se aborda la política educativa de las centrales sindicales, para el caso peruano se dice: "(...) las centrales cuentan en la actualidad con una política educativa que va desde poco a nada estructurada a semiestructurada, dependiendo de la central a que se haga referencia" (Larco y Carreras 1999: 11). Como podemos apreciar en la cita, el estudio no llega a precisar cuál de las centrales cuenta con una política educativa nada estructurada o cuál cuenta con una semiestructurada, lo que no nos permite tener una idea concreta de la realidad de la gestión de la educación sindical de cada una de las organizaciones sindicales. Sobre el tema concreto de los contenidos formativos, Larco y Carreras (1999), llegaron a plantear, como prioritarios, los siguientes contenidos formativos: 1) Globalización – Integración, 2) Democracia y derechos humanos, 3) Diálogo social y negociación colectiva. Negociación social, 4) Relaciones laborales y nuevas tecnologías, 5) Gerencia social y economía social, 6) Nueva realidad del sindicalismo, 7) Género y mercado de trabajo, 8) Formación laboral y técnica, 9) Administración y gestión sindical en PYMES.

El año 2011, la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas se publicó el estudio *Una aproximación al movimiento sindical de la región Andina* (CCSA 2010). Esta investigación se convierte en una actualización del estudio comparativo que comentábamos en los párrafos anteriores. Se trata, entonces, de un diagnóstico que abarca a las principales centrales sindicales de carácter nacional de los países andinos. Para el caso peruano, el estudio aborda a la CGTP y la CUT. El trabajo es de importancia porque nos brinda información sobre tres grandes ámbitos de la formación sindical: i) institucionalización de la formación, ii) quehacer educativo de las centrales y confederaciones sindicales, y iii) competencias requeridas para el fortalecimiento de las Secretarías o Departamentos de Educación. Sobre el aspecto concreto de los contenidos formativos, la investigación se limita a resaltar la importancia de los programas de formación de formadores para que las organizaciones sindicales cuenten con equipos competentes para llevar adelante las acciones de educación.

Según el diseño de la investigación, esta puede ser de campo o bibliográfica. En la investigación de campo se entra en contacto directo con el objeto de estudio y es necesario consultar fuentes primarias para poder contestar la pregunta de investigación. En la investigación bibliográfica, el problema se resuelve a través de la revisión de investigaciones previas. Es importante resaltar que estos tipos de investigaciones no se contraponen, al contrario se complementan. Asimismo, consideramos que toda investigación siempre tendrá una parte bibliográfica. No obstante, consideramos que el presente trabajo se inscribe dentro de las investigaciones de campo. Por ello, se han planteado entrevistas semiestructuradas con los dirigentes sindicales para abordar lo relativos a los criterios de selección de los contenidos formativos y se revisaran los materiales formativos elaborados por la propia CGTP para determinar cuáles son los contenidos formativos priorizados.

En resumen, podemos afirmar que la presente investigación presenta un enfoque cualitativo. Además, se trata de una investigación exploratoria. Finalmente, según el diseño, es una investigación de campo.

3.3 Criterios de selección

En nuestro país, el movimiento obrero está organizado en cuatro centrales sindicales de carácter nacional. Estas son la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP). Sin embargo, en el presente trabajo solo nos centraremos en la CGTP. Se ha escogido esta confederación porque es la mayor organización sindical del país, que agrupa a trabajadores en actividad, pensionistas, jubilados, autónomos y desempleados. Asimismo, la CGTP es la única organización sindical que cuenta con presencia en las 25 regiones del país y con 16 instancias sectoriales, en donde se agrupan a todos los afiliados a través de las actuales federaciones de rama, sindicatos de empresa o de actividades afines. Según el Estatuto de la CGTP (CGTP 2013), estos sectores son los siguientes: administración pública; agrario y ganadero; banca, finanzas y seguros; construcción civil y afines; comercio, hotelería y turismo; educación; energía, minero, metalúrgico, siderúrgico, gas y petróleo; alimentos, bebidas y afines; industria manufacturera y afines; jubilados y pensionistas; salud y afines; servicios comunales, municipales y agua; textil, confecciones y afines; trabajadores autónomos; transportes y comunicaciones; y pesca, mar y litoral. Estas características permiten a la CGTP ejercer una significativa influencia sindical en todo el país, por ello nuestro estudio se centra en esta organización.

Para la recolección de la información, hemos recurrido a tres entrevistados. Para tomar esta decisión nos hemos guiado de lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes indican que en los estudios cualitativos el número de los entrevistados (tamaño de la muestra) no es importante porque no se pretende generalizar los resultados del estudio a una población más amplia. Asimismo, plantean que en los estudios exploratorios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Por ello, nosotros hemos seleccionado, para ser entrevistados, a la Presidenta de la CGTP, al secretario responsable del Departamento Nacional de Educación y Cultura de la CGTP (DNEC) y a una integrante permanente del mencionado Departamento.

Consideramos que estos son sujetos claves para recoger la información que se necesita ya que tienen no solo vinculación sino que dirigen y contribuyen a la planificación e implementación con el trabajo de la educación sindical. En el caso de la Presidenta de la CGTP (ocupa este cargo desde el año 2006), ella ha tenido durante su gestión una relación directa con la educación sindical. Inclusive, fue la coordinadora nacional y responsable política de la CGTP en el proyecto “Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional”. En el caso del secretario responsable del DNEC, consideramos su inclusión como indispensable pues es el encargado de coordinar todo el trabajo relacionado con el tema de la educación sindical. Es importante mencionar que ocupa este cargo desde el 2009. A él, le ha tocado asumir la responsabilidad política del proyecto *Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical*. Por su parte, la integrante del DNEC ocupa esa posición desde el 2006 y ha asumido las tareas de coordinadora y tutora en el proyecto *Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical*. Creemos que las razones expuestas, justifican su elección como expertos en el tema que se aborda en la investigación.

Respecto a los documentos a ser analizados, hemos seleccionado los materiales de educación sindical que se elaboraron para las actividades educativas que formaron parte de los dos proyectos ya mencionados. Hemos seleccionado estos proyectos porque representan diferentes escenarios de educación sindical que nos pueden dar pistas sobre los contenidos formativos tratados.

El proyecto *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional* se ejecutó entre los años 2006 a 2008. En este proyecto participó la CGTP junto a la CUT Perú y organizaciones de la Región Andina y el Cono Sur. A diferencia de la CGTP, que practica el sindicalismo clasista; el resto de las organizaciones practicaba el sindicalismo sociopolítico y estaban afiliadas a las, entonces existentes, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y su oficina regional la Organizacional Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), de tendencia socialdemócrata. Surge entonces la pregunta qué contenidos

formativos se priorizan cuando participan organizaciones sindicales de distintas tendencias y con distintas realidades laborales, sociales y políticas.

El proyecto *Sistema de Formación para la innovación del desarrollo sindical* se ejecutó entre los años del 2009 al 2012. En este proyecto solo participó la CGTP y la misma organización se encargó de la selección de los contenidos formativos y de la elaboración de los materiales. Aquí podremos identificar si los contenidos formativos varían cuando en la actividad de educación sindical solo participan trabajadores de la CGTP.

Para terminar la presentación de los proyectos seleccionados, es importante mencionar que ambos fueron ejecutados por el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), organismo no gubernamental que trabaja con las organizaciones sindicales desde 1991.

En resumen, nuestro estudio se centrará en la CTGP por considerarla la organización sindical más representativa del país. Hemos seleccionado a tres dirigentes nacionales para ser entrevistados porque los consideramos las personas con más conocimientos sobre el tema de educación sindical. Revisaremos los materiales educativos que provienen de los proyectos educativos desarrollados en los últimos años y que nos ofrecen dos escenarios distintos para identificar los contenidos formativos priorizados por la CGTP

3.4 Técnicas e instrumentos para el recojo de información

La mayoría de los autores consultados coinciden en señalar que las principales técnicas para recoger información en investigaciones cualitativas son las entrevistas, las observaciones, el análisis de documentos, los grupos focales y las encuestas o cuestionarios. A su vez, cada una de estas técnicas cuenta con sus respectivos instrumentos. En este acápite explicaremos cuáles han sido las técnicas e instrumentos utilizados en esta investigación para el recojo de la información.

Tomando en cuenta las recomendaciones hechas por Díaz y Sime (2009) para seleccionar una técnica de investigación, nos hemos decantado por la entrevista y el análisis de documentos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) han definido la entrevista como la reunión entre entrevistado y entrevistador para construir de manera conjunta significados respecto a un tema. Consideramos que esta técnica es apropiada para desarrollar nuestra investigación porque nos permitirá obtener información sobre los criterios empleados por la CGTP para seleccionar los contenidos formativos.

Hernández et. al. (2010) han clasificado la entrevista en estructurada, semiestructurada y abierta. En las entrevistas estructuradas, el entrevistador hace su tarea teniendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a esta. El guion establece cuáles serán las preguntas y el orden en que se harán. En la entrevista semiestructurada, el entrevistador tiene una guía con los asuntos o preguntas a realizar pero se tiene la libertad de introducir preguntas para obtener mayor información. En las entrevistas abiertas solo se maneja una guía general de contenido pero el entrevistador tiene la libertad para manejarla. A estas, Díaz y Sime (2009) agregan la entrevista en profundidad, donde el entrevistado estructura el relato sin un orden impuesto, ni responder a preguntas previamente planteadas por el investigador. Se busca que el entrevistado profundice en ciertas acciones o situaciones. Nosotros hemos seleccionado la entrevista semiestructurada porque nos parecía importante tener la posibilidad, llegado el momento, de incluir preguntas para completar la información. Hecha la selección, se procedió a elaborar la guía de entrevista semiestructurada. En ella se incluyeron preguntas que indagaban por los criterios de selección empleados en la CGTP para determinar los contenidos formativos en sus acciones de educación sindical. Las preguntas fueron de conocimiento y opinión (véase Apéndice 1).

La otra técnica empleada en nuestra investigación ha sido el análisis de documentos. Esta técnica nos resulta de utilidad porque nos permitirá analizar

de forma sistemática y objetiva los documentos producidos para las actividades de educación sindical en las que ha participado la CGTP. De esta manera, podremos describir los contenidos formativos priorizados.

Los documentos identificados para ser analizados son aquellos que se han utilizado en las actividades de educación sindical en las que la CGTP participó entre los años 2006 al 2012. Es importante señalar que estos materiales han sido elaborados dentro de un proceso que involucra a agencias de cooperación internacional, organismos no gubernamentales y las organizaciones sindicales. Sin embargo, en todos los casos, la presencia de la CGTP se ha dado por medio de un dirigente nacional, quien finalmente daba la aprobación de los contenidos de los materiales. El instrumento que se elaboró para esta técnica ha sido la matriz de análisis de contenido (véase Apéndice 2).

En síntesis, las técnicas empleadas en esta investigación han sido la entrevista y el análisis de documentos. Para la primera técnica se ha construido como instrumento una guía de entrevista semiestructurada. Para la segunda técnica se ha construido como instrumento una matriz de análisis de contenido.

3.5 Técnicas para el análisis de resultados

Respecto a las entrevistas realizadas, se procedió a la codificación del material. La primera entrevista, que fue hecha a la Presidenta de la CGTP, tiene el código ED1. La segunda entrevista, hecha al Responsable del Departamento de Educación y Cultura, tiene el código ED2. La tercera entrevista, hecha a la integrante del Departamento de Educación y Cultura, tiene el código ED3.

Luego de la codificación del material, hemos procedido a la transcripción. Hemos optado por una transcripción que respete las ideas de los informantes, evitando caer en la postura de aquellos que sostiene que “debe registrarse literalmente la palabra del informante, esto es señalar silencios, los gestos, la altura de la voz, las faltas gramaticales o de pronunciación, las muletillas, las risas y hasta los suspiros” (Díaz y Sime, 2009: 2). Consideramos que una

transcripción tan “literal” en nada contribuía al trabajo, más bien podía hacer engorrosa la transcripción y el análisis de la misma.

En el caso de los documentos revisados, esta investigación ha centrado su atención en dos proyectos de educación sindical para lograr una descripción significativa de los contenidos formativos que se han priorizados en las acciones de educación en las que ha participado la CGTP. Del primer proyecto, titulado *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional*, se analizarán los siguientes documentos: i) *Relaciones laborales y negociación colectiva*, ii) *El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical*, iii) *Movimiento sindical* y iv) *Protección y seguridad social*.

Del segundo proyecto, titulado *Sistema de Formación para la innovación del desarrollo sindical*, se revisaron los documentos elaborados para los programas “Formador Sindical” y “Promotor Sindical”. Del programa “Formador Sindical” revisaremos los siguientes módulos: i) *Contexto de la formación sindical*, ii) *Planificación y gestión de la formación sindical*, iii) *Informática aplicada*, iv) *Fundamentos de la educación a distancia* y v) *Guía de administración del aula virtual*. Del programa “Promotor Sindical”, revisaremos los módulos siguientes: i) *El movimiento sindical internacional y la CGTP* y ii) *Guía del promotor sindical*.

Para el análisis de las entrevistas y de los documentos, hemos determinado unidades de análisis. Siguiendo a Hernández et. al. (2010), podemos definir las unidades de análisis como los segmentos de contenido apropiados para ser analizados. Estos segmentos pueden ser palabras, líneas, párrafos, intervenciones, etc. Las unidades de análisis pueden ser constantes, cuando cada segmento tiene la misma un tamaño equivalente; o de libre flujo, cuando las unidades no poseen un tamaño constante. Nosotros nos hemos orientado por las unidades constantes porque creemos que pueden ayudar a realizar un mejor análisis. En el caso de las entrevistas cada intervención del entrevistado será una unidad constante. En el caso de los documentos, cada capítulo será una unidad constante.

Estas unidades de análisis darán origen a las categorías. Estas seguirán siendo las que se han mencionado líneas arriba: contenidos priorizados y criterios de selección. Al tratarse de categorías complejas, siguiendo la recomendación de Hernández et. al. (2010), hemos optado por fragmentarla, lo que nos permitirá refinar el análisis. La fragmentación de cada una de estas categorías se basa en las subcategorías que ya se han explicado en el punto 3.1. Para realizar el análisis, matrices de doble entrada. En la primera matriz, se analizará y comparará lo dicho por cada uno de los entrevistados sobre los criterios de selección de los contenidos. En la segunda matriz, se describirán los contenidos formativos priorizados en cada uno de los documentos revisados.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Contenidos formativos abordados por la CGTP

En el presente acápite describiremos los contenidos formativos priorizados por la CGTP en sus actividades de educación sindical entre los años del 2006 al 2012. Para realizar esta descripción revisaremos los materiales educativos elaborados en los proyectos *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional* y *Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical*.

Respecto de la subcategoría de contenidos de carácter ideológico, encontramos tres módulos que la abordan directamente. El primero de ellos es el titulado *Movimiento Sindical* (Plades 2006d). El segundo se titula *Contexto de la formación sindical* (Plades 2009a) y el tercero *El movimiento sindical internacional y la CGTP* (Plades 2010b). Los materiales coinciden en presentar una reseña histórica del movimiento sindical internacional durante el siglo XIX, en la que se resaltan las duras condiciones de vida de los obreros a inicios del capitalismo, los salarios precarios que recibían, las largas jornadas laborales que debían soportar y las condiciones miserables de vivienda y alimentación de los trabajadores.

A pesar de esta semejanza, las diferencias entre los módulos no tardan en aparecer. En el primero de los materiales, se aborda de manera detallada el proceso de unificación sindical que en esos momentos se venía realizando

entre la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Para ello, se hace un recuento del proceso desde el año 2000 hasta el 2005, año en que se “aprueba la creación de la nueva central sindical internacional” (Plades 2006d: 40). Obviamente, dentro de este proceso, es poco lo que se dice sobre la Federación Sindical Mundial (FSM), organización sindical mundial a la que pertenece la CGTP. Es más, la información que se da sobre ella, no es nada positiva: “la FSM tuvo gran importancia en la política sindical mundial durante varias décadas. Sin embargo, la crisis del bloque soviético ocurrida a fines de los años 80 significó un duro golpe para la FSM que aún no se logra recuperar de la pérdida de muchas de sus principales bases que se encontraban en los ex países socialistas” (Plades 2006d: 23). Estos contenidos cobran sentido si recordamos que estos materiales fueron elaborados en el marco del proyecto *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional* que contaba con el apoyo económico de ISCOD (Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo) y el auspicio de la misma CIOSL/ORIT. Como es fácil suponer, estos contenidos formativos presentados responden a la agenda propia de esta organización sindical mundial. Inclusive, en este módulo, se analiza el artículo *Hacia la nueva central sindical mundial*, escrito por Víctor Báez, en ese entonces secretario general de la ORIT.

Cuando revisamos los contenidos formativos del segundo y tercer módulo, encontramos información más cercana al sindicalismo clasista que practica la CGTP. Por ejemplo, acá se introducen temas relacionados con el socialismo científico, para lo cual se explican planteamientos marxistas relacionados con la lucha de clases, la dictadura del proletariado, la plusvalía, el proletariado, la burguesía y la contradicción entre capital y trabajo. Por ejemplo, podemos leer lo siguiente: “el obrero recibe un salario, que es inferior a lo generado por su fuerza de trabajo. Este valor superior que produce, y no cobra, se acumula y genera beneficios. El patrono se enriquece con la plusvalía. Este es un trabajo sin pagar” (Plades 2010b: 16). En estos dos materiales, identificamos contenidos formativos que responden directamente al sindicalismo clasista. Esto se entiende porque se tratan de materiales elaborados para actividades

de educación sindical en las que solo participaran trabajadores afiliados a la CGTP.

Otro contenido formativo de carácter ideológico que se aborda se relaciona con los orígenes y desarrollo del movimiento sindical peruano. Si bien se mencionan las influencias del mutualismo y el anarco sindicalismo en la creación del movimiento sindical peruano, la atención se centra en el sindicalismo clasista para lo cual se hace una explicación de sus principios básicos. Asimismo, se hace un recuento de la historia de la CGTP desde su fundación, pasando por su etapa de reorganización hasta nuestros días. En el documento se resalta que la historia de la CGTP ha estado marcada por la represión de los gobiernos de turno:

“Contra la naciente organización sindical [CGTP] se desató desde un principio la ofensiva antiobrera de las dictaduras de la época. El régimen de Sánchez Cerro (1930-1932), no sólo arremetió brutalmente contra la recién creada CGTP sino que la ilegalizó. Idéntico comportamiento tuvo Samanez Ocampo, (presidente del Perú por algunos meses del año 32), que creó campos de concentración en las selvas de Madre de Dios para recluir a los luchadores sociales. De igual manera, ferozmente represor también fue el general Óscar R. Benavides (1932-1939)” (Plades 2009a: 20).

Como se puede leer, en el documento se resalta que, en la década del 30 del siglo XX, la CGTP tuvo que soportar las arremetidas de los gobiernos, lo que estaría explicando que la organización no pudiera continuar con sus acciones en favor de los trabajadores. Además, se presentan las corrientes o modelos sindicales: confesional, libre y democrático, reformista y clasista.

La perspectiva de género también es abordada dentro de los contenidos ideológicos. Acá se presentan los conceptos de igualdad de oportunidades y la equidad de género. Por igualdad de oportunidades se entiende la búsqueda para que “los diversos grupos tengan las mismas oportunidades para disfrutar los beneficios” (Plades, 2010a:63). En cuanto a la equidad de género, se explica que este concepto “no niega las diferencias entre hombres y mujeres, pero si pone el acento en que estas diferencias no se conviertan en desigualdades generando discriminación y exclusión” (Plades 2010a: 64).

Estos dos conceptos son utilizados para explicar la situación desventajosa de la mujer en el ámbito sindical y laboral.

Consideramos que un vacío de este módulo es que no se aborde de manera directa la problemática en torno a la participación de la mujer dentro de la CGTP. Esto llama la atención porque la CGTP, en los últimos años, ha desarrollado una serie de medidas con el objetivo de promover la participación de las mujeres en los sindicatos y en las instancias de dirección. Prueba de esto es que la CGTP es presidida por una destacada trabajadora del sector educativo. Además, se ha acordado que en los cargos de la Secretaría General y la Presidencia sean asumidos de manera alternada por un hombre y una mujer. Es más, en esta sección del módulo se toma como principal referencia bibliográfica el trabajo de María Bastidas que aborda la participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú en la década de los noventas del siglo pasado.

En la subcategoría de contenidos de carácter político, destaca el documento titulado *El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical* (Plades 2006b). El texto se centra en la posición del movimiento sindical ante los desafíos generados por el mundo del trabajo. El texto se organiza planteando los retos del movimiento sindical en cuatro ámbitos diferentes: cultural e ideológico, conocimiento y el saber, político estratégico y organizacional.

En el ámbito cultural e ideológico, se plantea el desafío de enfrentar al liberalismo económico a través de un programa renovado que implique la representación de los intereses de todos los trabajadores. En el ámbito del conocimiento y el saber, se plantea la necesidad que los trabajadores conozcan el funcionamiento de los holding, de las empresas nacionales y transnacionales, de las tecnologías de producción de las empresas así como comprender las aspiraciones de los afiliados. En el ámbito político estratégico, el desafío se centra en la elaboración de un programa propio de reconversión laboral. En el ámbito organizacional, se plantean los desafíos de extender la negociación colectiva, fortalecer los sindicatos en los sectores de producción y geográfico y fomentar la afiliación sindical de todo tipo de trabajador.

Otro contenido político que se aborda es la globalización o mundialización. En el módulo *Contexto de la formación sindical* (Plades 2009a) se hace una explicación del significado de la globalización y se resaltan las consecuencias negativas que ha generado en los trabajadores:

"Como ya sabemos, la globalización tiene profundas implicaciones sociales y políticas. Puede implicar una amenaza de exclusión para una gran parte de la población mundial, graves problemas de desempleo y crecientes disparidades de salarios e ingresos. Dificulta cada vez más el manejo de la política económica o del comportamiento empresarial sobre una base exclusivamente nacional. Ha ocasionado también cierta pérdida de control por parte de las instituciones democráticas de desarrollo y política económica" (Plades, 2009a: 36 - 37).

Un acierto del texto es que no se queda solo en resaltar el lado negativo de la globalización sino que plantea el papel que debe jugar el movimiento sindical frente a esta realidad. Al respecto se dice lo siguiente:

"El desafío de la globalización no consiste en tratar de acabar con ella o hacer como si no existiera. Es necesario encontrar formas de manejar el cambio y de reglamentar y estructurar la globalización a fin de que se la someta a la voluntad popular, se respalden los derechos fundamentales y origine prosperidad para la mayor cantidad posible de personas. La tarea global de los sindicatos es influir en la política a escala internacional, convencer a los gobiernos y empresas de asumir las responsabilidades de la globalización y de involucrarse en una solidaridad práctica y efectiva" (Plades, 2009a: 37).

Acerca de los contenidos de carácter organizativo, encontramos que el documento *Guía del promotor sindical* (Plades 2010a) nos ofrece un acercamiento a estos. En el mencionado documento los trabajadores tienen un primer acercamiento al tema sindical pues se comienza explicando qué es un sindicato y sus tipos. Asimismo, se mencionan los pasos necesarios para crear un sindicato y se realza la importancia de la afiliación directa.

Otro contenido de carácter organizativo que se aborda es el proceso de reestructuración orgánica que viene impulsando la CGTP. Este proceso busca "construir una nueva institucionalidad sindical que responda a los retos del

presente y nos permita ejercer con mayor éxito la representación y defensa de la clase trabajadora del país" (Plades, 2010a:19). En esta parte, se aprovecha para explicar los cambios que se han introducido, como parte de este proceso, en la CGTP. Uno de estos cambios es la creación de los Departamentos Sindicales en reemplazo de las secretarías. Con esta reforma, la CGTP espera desarrollar, en base a equipos colectivos, un trabajo más organizado y planificado. Otro cambio que se promueve es la conformación de sindicatos por rama de actividad en reemplazo de los típicos sindicatos de empresa. Esta modificación se sustenta en el hecho que con este nuevo tipo de sindicato es más complicado que el empresario pueda desarticularlo; además de potenciar su poder de negociación tanto por el mayor número de trabajadores cuanto por la presión que se puede ejercer a representar (y poder paralizar) toda una rama de la producción.

Otro contenido relacionado con la subcategoría de contenidos de carácter organizativo es la cotización sindical. Este es presentado como un elemento clave para el fortalecimiento de los sindicatos y se enumeran los motivos por los cuales los afiliados deben cotizar obligatoriamente. En el documento Plades 2010a, se menciona que la cotización corresponde al 1% de la remuneración total del trabajador. De esta cuota, 25% es para el sindicato de base al que pertenece el cotizante, 25% para la instancia intermedia que usualmente es un federación y 25% para la confederación que es la central sindical (en nuestro caso la CGTP). Además, dentro de este proceso, el trabajador debe cotizar un sol mensual directamente a la Caja Nacional de la CGTP.

En la subcategoría de contenidos de carácter instrumental, encontramos que estos han sido abordados largamente en el proyecto *Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical*, que la CGTP desarrolló entre los años 2009 al 2012. En esta subcategoría, los contenidos pueden ser agrupados en dos grandes bloques. El primer bloque agrupa a los contenidos relacionados a los recursos básicos de Microsoft Office y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) vinculadas a Internet. El segundo bloque agrupa a los contenidos relacionados con la planificación y gestión de actividades educativas.

El módulo *Informática Aplicada* (Plades 2009c) aborda los contenidos relacionados con el uso de Microsoft Office. Allí se explican ciertas aplicaciones del MS Word, MS Power Point, MS Excel y MS Publisher. Si bien el material revisado no es un manual detallado que busca convertir al trabajador en un experto en el manejo de estos programas, sí brinda información para que el trabajador tengan un primer acercamiento con estos programas a un nivel de usuario. En la parte relacionada con las TIC, la atención se centra en dar pautas relacionadas con la búsqueda en Internet, el uso del correo electrónico, la gestión de blogs y el manejo de aulas virtuales. Estos contenidos están dirigidos a que el trabajador desarrolle de manera eficiente no solo las labores administrativas propias del sindicato sino que también pueda desenvolverse adecuadamente en las actividades de educación sindical en la modalidad a distancia.

Dentro de los contenidos formativos relacionados con las TIC, ha merecido una atención especial el tema del manejo de las aulas virtuales. Por ello, se ha elaborado el módulo *Guía de administración del aula virtual* (Plades 2011b). Allí se presentan los aspectos básicos para realizar las labores de administrador de un aula virtual. Los contenidos formativos desarrollados permiten que se realicen la configuración de un curso, la matrícula de los participantes y la administración de los contenidos, lo que implica tener la capacidad de administrar los foros de discusión, programar evaluaciones y publicar cualquier material bibliográfico.

Pasando al segundo bloque de contenidos de carácter instrumental, encontramos el módulo *Planificación y gestión de la formación sindical* (Plades 2009b). El documento se centra en explicar qué es un plan de formación y cuáles son las fases para su formulación. Asimismo, se brindan los lineamientos teóricos para diseñar un curso. Estos lineamientos indican que se deben establecer los objetivos y contenidos, seleccionar las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establecer los tiempos a emplear en el desarrollo del curso y definir la evaluación. Además, se explican los pasos que se deben seguir para diseñar una sesión de clase. Respecto a la gestión de las

actividades educativas, la información que se brinda es limitada porque se reduce a la presentación de encuestas y cuestionarios para detectar necesidades de formación y evaluar la calidad de las actividades de educación sindical.

Los contenidos formativos acerca de la educación sindical se continúan desarrollando en los módulos *Guía del promotor sindical* (Plades 2010a) y *Fundamentos de la educación a distancia* (Plades 2011a). En el primero de los documentos mencionados se explican las características de la formación presencial y la formación a distancia. Se resalta que ambas modalidades son de utilidad para el desarrollo de las actividades de educación sindical. En todo caso para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea exitoso se recomienda enfatizar el desarrollo integral del participante y no la materia de estudio, partir de la realidad del participante, ir de lo sencillo a lo complejo, fomentar el intercambio de experiencias, relacionar la teoría con la práctica y utilizar diferentes técnicas para promover la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

La explicación anterior es complementada con los contenidos formativos presentados en el módulo *Fundamentos de la educación a distancia* (Plades 2011a). Acá se realiza una presentación de lo que se entiende por educación a distancia y sus características. Asimismo, en concordancia con la apuesta de la CGTP por el uso de la modalidad de educación a distancia, se explica que esta modalidad, como cualquier otra, puede ir acompañada de un proceso de gestión de la calidad. En las siguientes unidades de este módulo, los contenidos se complejizan pues se aborda la gestión del aprendizaje y los modelos de enseñanza – aprendizaje a distancia. Se presentan los modelos institucional, organizativo, pedagógico y tecnológico. Asimismo, se introducen conceptos como currículo, diseño curricular, secuencia del diseño didáctico y se analizan los factores que afectan el proceso de educación a distancia.

Dentro de la subcategoría de contenidos relativos a la defensa gremial, uno de los temas que se aborda es la protección social. La explicación se inicia con la definición de dos conceptos: previsión social y seguridad social. La previsión

social es definida como el “sistema de jubilaciones y pensiones que gozan los trabajadores asalariados” (Plades 2006a:13). Por su parte, la seguridad social se define como “la protección que la sociedad brinda a sus miembros mediante una serie de políticas públicas, pensadas y ejecutadas desde el Estado de Bienestar, con el objetivo de hacer frente a cierto conjunto de necesidades” (Plades 2006a:13).

Más adelante, se anuncia la explicación de las propuestas del movimiento sindical de la región sobre la seguridad social. Sin embargo, el contenido está lejos de desarrollar lo propuesto. En realidad, la explicación se centra solo en la propuesta de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres sobre el tema mencionado, para lo cual se hace referencia a las resoluciones tomadas sobre el tema en los XIII y XVI Congresos Continentales Ordinarios de CIOSL/ORIT.

En esta parte, consideramos que la CGTP hace una concesión pues no se hace ninguna referencia a las propuestas hechas por la FSM sobre el tema. Inclusive, en el módulo se hace una explicación sobre el enfoque y estrategia de CIOSL/ORIT sobre la promoción y defensa de la seguridad social. Plades 2006a menciona que CIOSL/ORIT plantea que la seguridad social debe desarrollar un sistema de financiamiento universal, equitativo y solidario sin dejar de considerar alternativas voluntarias que sirvan de complemento para la financiación.

Otro contenido formativo relacionado con la subcategoría de contenidos relativos a la defensa gremial es la libertad sindical. Al abordarlo, se hace un acento especial en las definiciones, entre las que destaca la planteada por CIOSL/ORIT: “la libertad sindical es el derecho que permite vincular los derechos civiles y políticos y los derechos sociales y culturales, de allí su importancia para el mundo sindical” (Plades 2006c: 28). Asimismo, se evidencia la importancia de la OIT para la defensa de la libertad sindical. Para ello, se hace una explicación de los distintos Convenios Fundamentales de la OIT para la defensa de la libertad sindical, entre los que destaca el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.

Después de esta explicación, al trabajador le queda claro que tiene los derechos de afiliarse y formar sindicatos, a organizar libremente el sindicato y obtener personería jurídica sin la autorización de los empleadores, a que el sindicato no pueda ser disuelto administrativamente y al fuero sindical.

Además, se hace una explicación de la normativa internacional que se relaciona con la libertad sindical. Entre los documentos que se reseñan destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos.

El módulo *Guía del promotor sindical* (Plades 2010a) también aborda el tema de la libertad sindical. El documento repite en gran medida los contenidos del módulo *Relaciones laborales y negociación colectiva* (Plades 2006c), dejando de lado, obviamente, la información relacionada con las propuestas de CIOSL/ORIT. Este trabajo incluye como nuevos contenidos las normas nacionales que regulan la libertad sindical y los mecanismos existentes para su protección.

En la subcategoría de contenidos relativos a la regulación de las relaciones laborales, el tema principal es la negociación colectiva. La primera premisa que se plantea sobre este contenido es que solamente los sindicatos fuertes e independientes son capaces de lograr negociaciones colectivas que beneficien a los trabajadores. La negociación colectiva es presentada como “una herramienta indispensable para promover los derechos de los trabajadores, y pujar por la redistribución de la riqueza y la mejora de las condiciones de trabajo” (Plades 2006c:44). Para continuar con la explicación de la negociación colectiva, se hace mención al Convenio Internacional N° 154 de la OIT en donde se establecen los fines y actores de la misma.

Otro contenido relevante en esta subcategoría es el derecho a huelga, el cual es presentado como la herramienta principal del sindicalismo para lograr el respeto de los derechos de los trabajadores. En la *Guía del promotor sindical*

podemos leer lo siguiente: “la huelga es un medio de acción directa de lucha de los trabajadores” (Plades 2010a:55). Se resalta que la característica de la huelga es la suspensión colectiva de la prestación del trabajo, mientras que el fin que persigue es la defensa de los intereses de los trabajadores. Respecto a la normativa legal que consagra el derecho a huelga, se resalta la importancia del Convenio N° 105, que plantea que la huelga es un derecho de los trabajadores que les permite llevar adelante un programa de acción para defender sus intereses.

4.2 Criterios de selección de los contenidos formativos

En el presente acápite analizaremos, en base a las entrevistas realizadas, los criterios empleados por la CGTP para seleccionar los contenidos formativos desarrollados en sus actividades de educación sindical.

Un primer criterio de selección de los contenidos formativos que hemos podido identificar proviene del hecho que la organización sindical considera que ciertos temas son de conocimiento obligatorio de todos los trabajadores porque se relacionan con el desenvolvimiento diario de los sindicatos. Estos temas terminan convirtiéndose en tradicionales porque se repiten en todas las actividades de educación sindical que se llevan a cabo. Los tres entrevistados coinciden en señalar que estos temas tradicionales son la libertad sindical y la negociación colectiva.

Es importante señalar que se mencionan otros temas como tradicionales aunque no todos los entrevistados coinciden. Por ejemplo, también aparecen como tradicionales el estudio de la realidad nacional e internacional desde la perspectiva de los trabajadores, la seguridad social, la historia del movimiento obrero y, finalmente, la equidad de género.

En el aspecto ideológico queda más claro que el sindicalismo clasista se convierte en un criterio muy fuerte para la selección de los contenidos formativos. Esto se aprecia claramente cuando la Presidenta de la CGTP dice “Si hablamos de la ideología de la central, tenemos que reconocer que

nosotros practicamos el sindicalismo clasista y que esta concepción influye en la selección de los contenidos formativos” (ED1). De la misma opinión es el Responsable del Departamento Nacional de Educación y Cultura, cuando nos dice: “los programas y los contenidos de las actividades de formación tienen que tener, necesariamente, esta parte sustancial del enfoque doctrinario [sindicalismo clasista]” (ED2).

Queda claro que el sindicalismo clasista influye en la selección de los contenidos. Lo que nos está faltando identificar es cómo se da esa influencia. Para ello, nos resulta de utilidad lo que se dice en la entrevista ED2. Allí se explica que:

“(…) el sindicalismo clasista se basa, no en el discurso radical, sino en el reconocimiento de estas dos contradicciones. Por eso, los contenidos formativos deben estar orientados a que los trabajadores reconozcan estas dos contradicciones principales. La primera es reconocer que los intereses entre obreros y patrones son irreconciliables y que no hay nada en común. Cada uno está en su extremo jalando la soga para su lado. Esta contradicción sucede al margen de nuestra voluntad, sucede todos los días y a cada instante. Esta contradicción se denomina lucha de clases (...). La segunda contradicción (...) tiene que ver con el carácter social de la producción y el carácter privado de propiedad de los medios de producción. Entonces la orientación doctrinaria e ideológica está en valorar a los trabajadores como agentes creadores de la riqueza. En consecuencia en estas relaciones de producción está en una situación de desventaja y de injusticia porque siendo productor y creador de riqueza es el que menos salario tiene, menos condiciones de vida y de trabajo obtiene por su participación en la producción. Por lo tanto, es el empresario quien se apodera de la plusvalía que generan los trabajadores, que es la fuente de enriquecimiento de los capitalistas Allí está el contenido de la base doctrinaria” (ED2).

Cuando se indaga por la influencia política en la selección de los contenidos formativos, nuevamente el modelo sindical clasista aparece. Los tres entrevistados coinciden en señalar que el clasismo, como influencia política, marca la pauta para la selección de los contenidos. En la entrevista ED1, podemos leer: “la línea política que da la CGTP es a través del sindicalismo clasista (...). Dentro de la formación tiene mucho que ver la parte política que da la CGTP a través de este sindicalismo clasista. La selección de los contenidos se da a través de esta línea clasista” (ED1). Lo dicho por la

Presidenta de la CGTP deja en claro que el clasismo, a través de sus principios básicos, se convierte en un criterio fundamental para la selección de los contenidos formativos. Esta idea es reforzada por el Responsable del Departamento Nacional de Educación y Cultura. Él nos dice: “los criterios políticos influyen porque los contenidos tienen que estar acordes con la corriente sindical clasista, que tiene una concepción doctrinaria marxista de lucha de clases y de transformación por una nueva sociedad” (ED2). Nuevamente, se resalta la importancia del sindicalismo clasista Asimismo, resaltamos lo dicho por la integrante del DNEC: “nosotros tenemos una línea sindical clasista para todos los sindicatos. Esa línea influye en la selección de los contenidos formativos” (ED3). Queda claro que el modelo del sindicalismo clasista se convierte en un criterio fundamental para la selección de los contenidos. Inclusive, los dirigentes sindicales entrevistados no hacen mayor diferencia entre los criterios ideológico y político porque reducen estas dos subcategorías al aspecto del sindicalismo clasista.

En esta subcategoría política, también indagamos sobre las influencias político partidarias. En la primera parte del trabajo se explicó que la CGTP nació bajo la influencia del Partido Comunista Peruano. Esta vinculación se mantiene hasta ahora. Inclusive, muchos dirigentes de la CGTP lo son también del Partido Comunista Peruano. Al respecto, los dirigentes entrevistados reconocen la presencia del PCP en la CGTP pero descartaron cualquier influencia en la toma de sus decisiones y en la selección de los contenidos formativos. En la entrevista ED1 se dice: “Yo soy del Partido Comunista y puedo decir que el partido no tiene ninguna injerencia en la selección de los contenidos. La influencia que se tiene es a través del punto de vista clasista, eso ni que decirlo” (ED1). Esta opinión es complementada en la segunda entrevista cuando se dice: “Es cierto que existe una presencia del PCP pero no es una presencia en solitario ni única porque tampoco se busca que así sea. Se busca una presencia de frente único compartido con todas las tendencias que están en el frente sindical. Esto le da el carácter de frente único que es valorado mucho, de lo contrario se convertiría a una central en el apéndice de un partido político, pero no hemos trabajado para eso ni hemos permitido que se haga así” (ED2).

Inclusive, en las entrevistas se resaltan que los trabajadores tienen una independencia política en la CGTP. Esto lo encontramos en la entrevista ED3, allí se dice: “Es cierto que el Partido Comunista tiene presencia en la CGTP pero no todos los sindicalizados tienen esa línea. Lo que si deben saber son sus derechos como sindicalizados” (ED3).

Hasta acá, hemos podido apreciar que el modelo sindical clasista ejerce una influencia muy fuerte en la selección de los contenidos formativos. Pero, qué sucede en aquellas actividades de formación en donde participan organizaciones sindicales que practican otro modelo sindical. De hecho, la CGTP tiene alianzas estratégicas con la CUT y la CATP, organizaciones que practican el sindicalismo sociopolítico. Inclusive, en el tema de género, mantienen una alianza con la CTP, organización sindical ligada al Partido Aprista.

Ante esta situación, podemos decir que la CGTP prioriza la consolidación del frente único por lo que busca coincidencias con las otras corrientes sindicales. Al respecto, en la entrevista ED2 se dice: “Hay algunas actividades que sirven para sostener reivindicaciones de carácter amplio. Por ejemplo, vamos a luchar por la ley general del trabajo y si hay que hacer formación sindical al respecto, vamos a la unidad de acción” (ED2),

De lo anterior, podemos deducir que la importancia de construir un frente único se convierte en un criterio de selección de los contenidos formativos. Esto es reafirmado cuando la integrante del DNEC nos dice: “el frente único influye en la selección de contenidos porque el objetivo que persigue el sindicalismo es uno solo” (ED3). Esto permite que trabajadores de distintas organizaciones sindicales puedan participar en las actividades de educación sindical.

Una situación común de las actividades de educación sindical que se desarrollan en el país es que son financiadas con los recursos económicos que aporta la cooperación internacional. Esta situación hace que nos preguntemos cómo influye la cooperación internacional, que aporta recursos económicos, en

la selección de los contenidos formativos. Al respecto, las respuestas que encontramos nos permiten afirmar que las agencias de cooperación no influyen en la selección de contenidos. De esta opinión es la integrante del DNEC cuando nos dice: “la cooperación internacional no influye en nada en la selección de contenidos ya que nos deja plena libertad para la selección” (ED3). Esta idea es reafirmada por el Responsable del DNEC cuando dice: “los cooperantes pueden sugerir pero no pueden decidir los contenidos. Los contenidos son una responsabilidad de la CGTP en función de sus objetivos estratégicos. La cooperación no nos ordena ni impone. Es la CGTP quien decide los contenidos formativos” (ED2). De acuerdo a estas opiniones, podemos decir que se puede llegar a recibir sugerencias de las agencias de cooperación pero, en ningún caso, se permite que esta sean las que decidan los contenidos.

Otro aspecto que influye en la selección de contenidos formativos es la nueva organización que la CGTP ha asumido en sus procesos de educación sindical. Al crearse cuatro niveles (básico, intermedio, superior y especialización), se han establecido contenidos para cada uno de los niveles. El nivel básico está dirigido para los sindicalistas que no han tenido participación previa en las actividades de educación sindical. En la entrevista ED2 se indican los contenidos formativos que se abordan: “los cursos básicos tienen un área política, un área de relaciones colectivas de trabajo y un área de gestión sindical (...) consideramos que todos deben conocer sus estatutos, las funciones de los dirigentes, conocer la importancia de la economía sindical (...) deben saber elaborar su periódico mural, hacer una nota de prensa y saber comunicarse con el público interno y externo” (ED2).

El nivel intermedio está orientado para los dirigentes regionales o de base pero que cuentan con años de experiencia en el trabajo sindical y que han pasado por el nivel básico de formación. El nivel superior está dirigido a dirigentes nacionales. Los temas que se abordan en estos niveles serían los mismos pero “en el nivel superior se busca profundizar el conocimiento y especializar a los participantes en determinados temas del campo sindical” (ED2).

Pero no solo los niveles de formación influyen en la selección de los contenidos formativos. Encontramos que en función del sector de la producción a la que va dirigida la actividad de formación se seleccionan los contenidos formativos. Asimismo, se aprecia un esfuerzo del DNEC para identificar cuáles serían los principales retos que debe enfrentar la educación sindical en cada uno de los sectores productivos. En la entrevista ED2 se nos dice lo siguiente:

“(…) para los trabajadores de la agroindustria, los contenidos tienen que apuntar a cómo superar la ley de promoción y desarrollo agrario que impide a los trabajadores tener las mismas condiciones que cualquier otro trabajador y no estén reducidos en temas de salarios y beneficios. (...) Parecido será en el sector de confecciones y textiles. Allí hay una ley de exportación no tradicional que ocasiona que los trabajadores vean reducidos sus derechos porque se sacrifica al trabajador en beneficio del empresario. (...) Si son trabajadores mineros serán los contenidos de acuerdo a su realidad del sector. Si son de construcción civil se centrarán en el régimen especial de la construcción. Los contenidos se amoldan a la planificación previa que tenga que hacerse” (ED2).

Esta situación se convierte en un reto para la CGTP, si recordamos que la organización sindical tiene presencia en dieciséis sectores productivos. Ello significa que se tendría que identificar y desarrollar los contenidos formativos prioritarios para cada uno de los sectores.

Un último aspecto analizado es la manera en que ha influido en la selección de los contenidos formativos la modalidad a distancia que la CGTP viene utilizando en sus actividades de educación sindical. Al respecto, la Presidenta de la CGTP nos dice:

“la modalidad a distancia no ha influido en la selección de los contenidos formativos (...) Tu conoces que hay obreros que tienen que estar en el día a día en su trabajo y no tienen tiempo para asistir bajo una modalidad presencial (...) Para nosotros, la modalidad a distancia, ha sido muy buena y por eso la continuamos. No ha cambiado nada de los contenidos formativos; es más, ha reforzado mejor los contenidos y aumentado las capacidades de los trabajadores” (ED1).

La respuesta de la Presidenta de la CGTP nos permite afirmar que la introducción de la modalidad a distancia no ha influido en la selección de los contenidos formativos.

CONCLUSIONES

1. Los contenidos formativos desarrollados por la CGTP en sus actividades de educación sindical pueden ser agrupados en seis subcategorías: contenidos de carácter ideológico, contenidos de carácter político, contenidos de carácter organizativo, contenidos de carácter instrumental, contenidos relativos a la defensa gremial y contenidos relativos a la negociación colectiva.
2. En la subcategoría de contenidos de carácter ideológico destacan la historia del movimiento sindical internacional y peruano, planteamientos de la ideología marxista y la perspectiva de género. En la subcategoría de contenidos de carácter político se pone de relieve los retos que debe enfrentar el movimiento sindical frente a los cambios producidos en el mundo del trabajo. En la subcategoría de contenidos de carácter instrumental se da prioridad a la planificación y gestión de la educación sindical así como el manejo de paquetes informáticos y el uso de TIC. En la subcategoría de contenidos relativos a la defensa gremial tienen relevancia la libertad sindical y, en menor medida, la seguridad social. En la subcategoría de contenidos relativos a la regulación de relaciones laborales destacan la negociación colectiva y la huelga.
3. Los dirigentes entrevistados de la CGTP consideran como contenidos formativos fundamentales a ser desarrollados en sus actividades de educación sindical la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto se confirma en la práctica pues estos temas son ampliamente abordados en los materiales educativos revisados.
4. A lo largo del trabajo se ha mencionado que la CGTP practica el sindicalismo clasista. Este modelo sindical se convierte en un criterio fundamental para la

selección de los contenidos formativos. Esto se aprecia claramente en los contenidos desarrollados en los módulos del proyecto Sistema de Formación para la innovación del desarrollo sindical.

5. En la primera parte del trabajo se explicó que la CGTP nació bajo la influencia del Partido Socialista, luego llamado Partido Comunista. Esta influencia se mantuvo durante el proceso de reorganización. No obstante, podemos mencionar que actualmente el Partido Comunista no ejerce mayor influencia en la selección de los contenidos ni en el desarrollo de los mismos.
6. La CGTP tiene como una de sus prioridades la consolidación del frente único por lo que desarrolla actividades de educación sindical junto a otras organizaciones sindicales que no necesariamente practican el sindicalismo clasista. Prueba de ello, son las actividades educativas que se desarrollaron dentro del proyecto *Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional*. En estos casos, podemos concluir que la CGTP concilia ciertos contenidos propios del sindicalismo clasista con la necesidad de sostener reivindicaciones de carácter más amplio.
7. Los dirigentes entrevistados resaltan que la cooperación internacional, que aporta recursos económicos para el desarrollo de las actividades de educación sindical, respeta la libertad de la organización sindical y no influye directamente en la selección de los contenidos formativos. Sin embargo encontramos que, en los materiales educativos elaborados dentro del primer proyecto estudiado, que se desarrolló con el apoyo económico de la cooperación española y el auspicio de la entonces existente organización sindical mundial CIOSL y, su oficina regional para América, ORIT, ciertos contenidos formativos desarrollados responden a los criterios del sindicalismo sociopolítico; mientras que en los materiales educativos elaborados dentro del segundo proyecto, desarrollados con el apoyo económico de la cooperación holandesa, los contenidos responden directamente a los lineamientos del sindicalismo clasista.

8. En relación a la conclusión anterior, no podemos afirmar que la diferencia en la selección y desarrollo de los contenidos respondan a las influencias ejercidas por las agencias de cooperación. Se debe tener en cuenta que la organización sindical mundial CIOSL/ORIT era auspiciadora de las actividades y que la mayoría de las organizaciones sindicales (siete de las nueve participantes en las actividades del proyecto) estaban afiliadas a CIOSL/ORIT.

9. La nueva organización en niveles (básico, intermedio, superior y especializado) en que se organiza la educación sindical de la CGTP se ha convertido en un criterio de selección de los contenidos formativos. Este criterio se puede observar en los materiales elaborados a partir del 2010, en especial en los que abordan la planificación y gestión de la educación sindical.



RECOMENDACIONES

1. En relación a la temática, recomendamos continuar con el estudio de la gestión de la educación sindical en la CGTP incluyendo nuevas variables en la investigación. Una de las variables que recomendamos es la referida al equipo educativo. Con el estudio de esta variable se podría caracterizar los rasgos más importantes de las personas encargadas de las actividades de educación sindical y, a partir de esta caracterización, analizar si la CGTP cuenta con personal con experiencia en educación de adultos y con el dominio teórico – práctico para llevar adelante las acciones de educación sindical. Asimismo, recomendamos incluir las variables de evaluación y sistema de seguimiento. Con estas, podríamos identificar la manera en que la CGTP evalúa los aprendizajes y, a más largo plazo, el impacto dentro del movimiento sindical de las diferentes actividades educativas.
2. En relación al diseño metodológico, recomendamos que en siguientes investigaciones que aborden el tema de los contenidos formativos y los criterios de su selección en la CGTP, se incluyan los materiales educativos elaborados dentro de los proyectos *Centro Andino de Formación Sindical* y *Fomento del diálogo social entre actores laborales para el fortalecimiento de la gobernabilidad en el Perú*, ejecutados en el marco cronológico de la presente investigación. Del primer proyecto mencionado, recomendamos revisar los siguientes materiales: *El proceso de autoreforma sindical en la región Andina*, *Sistemas de formación para trabajadoras y trabajadores* y *Los desafíos de la integración en la región Andina*. Del segundo proyecto mencionado, recomendamos revisar los siguientes documentos: *Liderazgo para el diálogo social*, *Estrategias para la prevención, solución y*

transformación constructiva de conflictos sociolaborales, Libertad sindical y negociación colectiva y Diálogo social: perspectivas para su institucionalización.

3. En relación a las prácticas, recomendamos que la CGTP continúe con sus esfuerzos para establecer realmente una escuela sindical. Los avances en esta tarea son notorios porque se han establecido criterios de selección y contenidos formativos relevantes para la CGTP. Sin embargo, aún falta que se establezcan los contenidos formativos para el nivel avanzado. Asimismo, recomendamos que la CGTP establezca con claridad que instancia sindical debe encargarse de la educación sindical básica.



BIBLIOGRAFÍA

- Alayza, C., Cortés, G., Hurtado, G., Mory, E. y Tarnawiecki., N. (2010). *Iniciarse en la investigación académica*. Lima: UPC.
- Asia Monitor Resource Centre. (2003). *Workers' education in the 21st century*. Recuperado de http://www.amrc.org.hk/system/files/download_worker-education-in-21-century.pdf
- Blaxter, L., Hughes, C., y Tight., M. (2001). *How to research*. Philadelphia: Open University Press.
- Bush, T. (2006). Theories of educational management. *The Connexions Project*. Recuperado de <http://management-class.co.uk/education/m13867.pdf>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2011). *XIII Congreso Nacional Ordinario: informe, conclusiones y acuerdos*. Recuperado de http://www.iesiperu.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=218: conclusiones-del-xiii-congreso-nacional-ordinario&catid=45:publicaciones-deiesi&Itemid=105
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2012). *Propuesta Educativa de Formación de la Escuela Nacional Sindical de la CGTP*. Lima: CGTP
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2013). *Estatuto de la Confederación General de Trabajadores del Perú*. Recuperado de http://www.cgtp.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=155&Itemid=10
- Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas. (2010). *Una aproximación al movimiento sindical de la Región Andina*. Lima: CCSA.
- Díaz, C. y Sime, L. (2009). *Una mirada a las técnicas e instrumentos de investigación*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/media/624/20090217-bolet3.pdf>
- Drinot, P. (2011). *The allure of labor: workers, race and the making of the peruvian state*. Durhan: Duke University Press.
- Gairín, J. (2004). *Retos y perspectivas en administración y gestión de la educación*. Recuperado de http://www.stiteresianas.pcn.net/reeducacion/OrganizacionGestion/Retosdireccionygestion%20la%20escuela_JG.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hopkins, P. (1985). *Workers Education: An international perspective*. London: Open University Press.
- Klaren, P. (2004). *Nación y sociedad en la historia del Perú*. Lima: IEP.
- Larco, G. y Carreras, P. (1999). *Estudio comparativo de la formación sindical en los países andinos*. Lima: OIT.
- OIT (2007). *El papel de los sindicatos en la educación obrera: la clave para el aumento de la capacidad de los sindicatos*. Ginebra: OIT.
- Palacios, R. (2007). *El Perú republicano: De San Martín a Fujimori*. Lima: Universidad de Lima.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2006a). *Protección y Seguridad Social*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2006b). *El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2006c). *Relaciones laborales y negociación colectiva*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2006d). *Movimiento Sindical*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2009a). *Contexto de la formación sindical*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2009b). *Planificación y gestión de la organización sindical*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2009c). *Informática aplicada*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2010a). *Guía del promotor sindical*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2010b). *El movimiento sindical internacional y la CGTP*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2011a). *Fundamentos de la educación a distancia*. Lima: Plades.
- Programa Laboral de Desarrollo. (2011b). *Guía de administración del aula virtual*. Lima: Plades.
- Sánchez Moreno, G. (1997). Situaciones y enfoques actuales. pp. 13 – 33. En: *Gestión Educativa*. Lima: Foro Educativo.
- Sponner, D. (2001). Workers' education and workers in the informal economy. Recuperado de http://www.globallabour.info/en/2010/10/workers_education_and_workers.html
- Sulmont, D. (1980). *El movimiento obrero en el Perú 1890 - 1980*. Lima: Tarea.

Surya, P. (2011). *Educational Management*. Recuperado de <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/cover%20jadi.pdf>





Apéndice 1: Matriz para análisis documental

	Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional (2006 – 2008)				Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical (2009 – 2012)						
	Relaciones laborales y negociación colectiva	Movimiento sindical	Protección y seguridad social	El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical	Contexto de la formación sindical	Planificación y gestión de la formación sindical	Informática aplicada	Fundamentos de la educación a distancia	Guía de administración del aula virtual	Movimiento sindical internacional y la CGTP	Guía del promotor sindical
Contenidos de carácter ideológico											
Contenidos de carácter político											
Contenidos de carácter organizativo											
Contenidos de carácter instrumental											
Contenidos relativos a la defensa gremial											
Contenidos relativos a la negociación colectiva											

Apéndice 2: Guía de entrevista semi estructurada

Instrumento	Categoría	Subcategoría	Ítem o pregunta
Guía de entrevista semi estructurada	Criterios de selección	Tradición	¿Podría decir si en los programas de formación sindical de la central hay temas que son ya tradicionales? ¿Cuáles?
		Ideológico	¿Cómo influye la orientación ideológica sindical de la Central en la selección de los contenidos formativos que se desarrollan en las acciones de educación sindical ejecutadas por el DEC? ¿El sindicalismo clasista está presente (implícita o explícitamente) en los programas de educación sindical de la Central?
		Político	¿Cómo influyen los criterios políticos en la selección de los contenidos formativos que se desarrollan en las acciones de educación sindical ejecutadas por el DEC?
		Alianzas con organizaciones	¿Cómo influye en la selección de los contenidos formativos que en la actividad de educación sindical participen organizaciones sindicales que no practican el sindicalismo clasista? ¿En su opinión qué es más importante en la educación sindical: la identidad clasista o la necesidad del frente único?
		Cooperación Internacional	¿Cómo influye la cooperación internacional, que aporta recursos económicos, en la selección de los contenidos formativos?
		Público objetivo	¿Cómo influye en la selección de los contenidos formativos el grado de responsabilidad sindical y las funciones que desempeña el dirigente al que va dirigida la actividad de educación sindical? ¿Cómo influye en la selección de los contenidos formativos las áreas en que se desempeña el dirigente sindical al que va dirigida la acción de educación sindical?

Apéndice 3: Síntesis de contenidos formativos

	Contenidos formativos					
	Ideológico	Político	Organizativo	Instrumental	Defensa gremial	Regulaciones laborales
Relaciones Laborales y negociación colectiva						Definición de la negociación colectiva. Normas internacionales que protegen la negociación colectiva. La huelga y la normativa que protege este derecho.
Movimiento sindical	Recuento histórico de la evolución del movimiento sindical mundial. Proceso de unidad sindical mundial y la necesidad de lograr una articulación sindical a nivel regional.					
Protección y seguridad social					Definiciones de seguridad social y previsión social. Reformas de los sistemas de la seguridad social en América Latina y las propuestas del	

					movimiento sindical sobre las políticas públicas de empleo.	
El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical		Los desafíos que debe enfrentar el movimiento sindical ante los cambios generados en el mundo del trabajo. Se abordan los retos a enfrentar en cuatro ámbitos: cultural e ideológico, conocimiento y el saber, político estratégico y organizacional.				
Contexto de la formación sindical	<p>Recuento de la evolución histórica del movimiento sindical mundial.</p> <p>Se presenta la historia de la CGTP.</p>	El fenómeno de la globalización o mundialización, con énfasis en las consecuencias negativas que ha generado en los trabajadores y el papel que debe jugar el movimiento sindical frente a esta situación.	<p>Definición y tipos de sindicatos.</p> <p>Afiliación directa al sindicato.</p>			
El movimiento sindical internacional y la CGTP	Recuento de la historia del movimiento sindical mundial. La historia del movimiento sindical en el Perú. Corrientes sindicales y formas de					

	organización del movimiento sindical.					
Guía del promotor sindical	Se explica la perspectiva de género y se resalta la importancia de la participación de la mujer en la organización sindical		Se vuelve a definir que es un sindicato y los tipos. Además, se presentan los pasos para crear un sindicato. Se explica el proceso de reestructuración orgánica que viene impulsando la CGTP. Se introducen conceptos relacionados con la planificación (requerimientos y etapas) Se aborda la importancia de la cotización sindical	Se explican las modalidades de formación: presencial y a distancia. Se hace una explicación sobre los elementos de la formación: formador y participante	Se aborda la libertad sindical: concepto, normas internacionales y nacionales que la amparan y mecanismos para su protección.	La huelga: concepto, elementos, normas internacionales y nacionales que amparan el derecho y formas de ejercicio del derecho.
Planificación y gestión de la formación sindical				La explicación se centra en explicar qué es un plan de formación y sus fases. Además, se busca que los participantes sean capaces de diseñar un curso y de una sesión de clase. La información que se brinda sobre la gestión de la formación sindical es bastante limitada.		
Fundamentos de la educación a distancia				Se hace un recuento de la evolución de la educación a distancia. Se explican cuatro modelos de educación a distancia y los componentes para la		

				formación a distancia: currículo, estrategias de enseñanza – aprendizaje y evaluación		
Guía de la administración del aula virtual				El módulo brinda información para administrar un aula virtual: administración de usuarios, configuración de cursos, contenidos de cursos y matrícula		
Informática aplicada				Se explican aplicaciones de Word, Power Point, Excel y Publisher. Se brindan pautas para hacer una búsqueda en Internet, el uso de correo electrónico, la gestión de blogs y el manejo de aulas virtuales.		

