

# **CENTRO DE FORMACIÓN POPULAR DE BELLA UNIÓN: ZAFRA 2008. PROCESO EDUCATIVO EN CONSTRUCCIÓN.**

**María INGOLD**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Alvaro MORAES**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Siboney MOREIRA**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Ignacio NARBONDO**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Cecilia NAUAR**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Matilde NAUAR**

Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Uruguay

**Gabriel OYHANTCABAL**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Ignacio PAPARAMBORDA**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

**Laura RUMIA**

SCEAM, UdelaR, Uruguay

## **RESUMEN**

*El presente trabajo pretende **exponer, analizar y reflexionar** sobre los **aspectos teórico metodológicos** de la propuesta educativa del **Centro de Formación Popular de Bella Unión (CFPBU)**, desarrollada de **julio a diciembre de 2008**. Asimismo apuesta a contribuir en la generación de conocimientos para avanzar colectivamente en el desarrollo de esta propuesta.*

*El CFPBU es una iniciativa de trabajadores y universitarios (a través del SCEAM) cuyos objetivos se orientan a generar y consolidar un programa de formación integral para trabajadores, conformando un espacio de construcción colectiva entre la Universidad y la sociedad, donde todos sus participantes desarrollen procesos de enseñanza-aprendizaje socialmente significativos. Se trata de contribuir al desarrollo de procesos de formación integrales de trabajadores y universitarios, en tanto sujetos de pensamiento y acción, capaces de comprender la realidad concreta para intervenir en su transformación.*

*En 2008 se abordó el eje temático **trabajo asociado**, trabajando en cuatro módulos: trabajo en grupo, cooperativismo, viabilidad social y económica, y gestión cooperativa. Esta opción temática responde a la necesidad de contribuir con las organizaciones de trabajadores en la generación de formas de trabajo solidarias y cooperativas, que se alejen de relaciones sociales basadas en la explotación y la dominación características del modo de producción capitalista, que subordina el trabajo al capital.*

*La **modalidad de trabajo** consistió en intercalar una instancia subgrupal con cada uno de los siete grupos constituidos para participar en el CFPBU, y una general con todos los participantes. Estas instancias combinaban formas más expositivas con ejercicios prácticos, talleres, una jornada de trabajo colectivo y momentos de evaluación.*

*El objetivo del presente análisis es conocer en qué medida la propuesta logró combinar un **proceso de aprendizaje participativo y horizontal**, con la apropiación y profundización de las temáticas abordadas. También se indagará hasta qué punto los **recursos didácticos** utilizados alcanzaron los aprendizajes buscados. Para esto, los ejes de reflexión serán **participación, metodología y contenidos temáticos abordados**.*

*Para la viabilidad de los procesos de formación resulta central: considerar las condiciones materiales de vida de los trabajadores pues inciden en las posibilidades “cuantitativas y cualitativas” de participación; diseñar dispositivos, enriquecidos con técnicas diversas, que habiliten la confianza y el diálogo y estimulen la creatividad; evitar superposición y confusión entre los espacios formativos y las instancias de decisión de las organizaciones de trabajadores.*

*La pertinencia de los contenidos es sustancial. El programa del CFPBU se construyó en conjunto con los participantes, lo que contribuye a tal pertinencia pero no la garantiza. Para ello es necesario que el proceso formativo parta de los saberes que trabajadores y universitarios traen, y signifique un aporte para la vida cotidiana de los trabajadores y sus organizaciones. En este sentido, la formación debe cumplir con determinados objetivos, lo que no equivale a concepciones instrumentalistas del CFPBU. La estrategia formativa también debe contemplar la inclusión de aspectos artísticos y afectivos por lo general relegados en estos procesos; así como se vuelve imprescindible desarrollar estrategias de evaluación del “estado de formación” al “iniciar” y al “terminar” cada etapa.*

**Palabras Clave:** <Formación> <Trabajo> <Construcción Colectiva>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este trabajo da cuenta de la experiencia del Centro de Formación Popular de Bella Unión (CFPBU) en 2008. El CFPBU es un espacio de formación cogestionado por la Universidad de la República (UdelaR), a través del **SCEAM** (Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio), y organizaciones de trabajadores rurales y agroindustriales de Bella Unión: **UTAA** (Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas), **SOCA** (Sindicato de Obreros de la Caña de Azúcar), **APAARBU** (Asociación de Pequeños Agricultores y Asalariados Rurales de Bella Unión), **Gremial Granjera** y **SUCAL** (Sindicato Único de Calagua).

Los Objetivos Generales del CFPBU son:

1. Generar y consolidar un programa de formación integral para trabajadores y población en general (jóvenes, desempleados, etc.) que integre y analice en forma profunda aspectos relacionados a los procesos sociales, económicos, productivos, ambientales, etc., relacionados al desarrollo local, regional y global.

2. Conformer un espacio de construcción colectiva y participativa entre la Universidad y la comunidad, desde la gestión hasta la generación de conocimientos y aprendizajes socialmente útiles para los trabajadores y los universitarios capaces de analizar, intervenir y comprometerse con la transformación de la realidad hacia relaciones sociales de justicia, solidaridad y libertad.

## **2. ANTECEDENTES<sup>1</sup>**

Si bien este documento se aboca al análisis del proceso desarrollado entre julio y diciembre de 2008, se hará referencia a los principales antecedentes del CFPBU.

Bella Unión es una zona que, desde hace seis décadas, depende de la agroindustria azucarera en base al cultivo de caña de azúcar lo cual brinda una particularidad identitaria a los distintos sectores de la sociedad local. Durante la década del '90, con la crisis del complejo cañero-azucarero a raíz de la profundización de la apertura y liberalización económica, los sectores trabajadores vieron seriamente amenazada su posibilidad de reproducción social. En este contexto, acompañado de acciones de resistencia por mantener las fuentes de trabajo de la zona, las organizaciones locales comienzan a plantear alternativas socio-productivas para los trabajadores. Estas propuestas requerían de nuevas formas de relacionamiento entre trabajadores, nuevas capacidades y nuevos conocimientos, lo cual plantea la necesidad de la capacitación y la formación para los sectores más castigados por el modelo neoliberal.

En este marco se destaca el Proyecto Escuela Agraria en Bella Unión, elaborado en el año 1995 por una comisión de trabajo en la que participaron organizaciones locales de trabajadores agroindustriales e instituciones locales y nacionales. El proyecto se orientó a la población de bajos ingresos que tuvieran interés en mejorar sus conocimientos a través de la formación, específicamente a jóvenes que abandonaron el sistema educativo, trabajadores y agricultores. Asimismo las organizaciones de trabajadores han demandado el acceso a tierra a través de proyectos concretos de cooperativización y agricultura sustentable, los que han incluido la capacitación y formación como parte de sus intereses.

Otros antecedentes a destacar son las diversas instancias de capacitación dirigidas a trabajadores, implementadas a partir de acuerdos con instituciones públicas como la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), el Proyecto Uruguay Rural (PUR) y la UdelaR.

Como antecedente inmediato debe resaltarse la ocupación de tierras improductivas del Instituto Nacional de Colonización (INC) realizada por UTAA, SOCA y APAARBU, en enero de 2006, poco tiempo después de la reactivación de la producción e industrialización de caña impulsada por el Gobierno Nacional. Esta medida no solo reivindicaba el acceso a tierra por parte

de los trabajadores para la producción colectiva, sino también el desarrollo de actividades de formación/capacitación en la tierra: “(...) *las organizaciones apuestan a que este proyecto signifique un ámbito de formación y capacitación de trabajadores tanto en aspectos asociativos y autogestionarios, como en la implementación de tecnologías que respeten el medio ambiente y la salud de los trabajadores y la población*”<sup>2</sup>.

La ocupación desencadenó negociaciones entre las instituciones estatales, entre ellas el SCEAM, y las organizaciones de trabajadores que finaliza con el acuerdo de conformar un ámbito de discusión sobre política de tierra en Bella Unión, y constituir en la fracción ocupada la base física de un “*programa general de formación para trabajadores y pequeños productores*”<sup>3</sup>. El involucramiento del SCEAM en este proceso, surge a partir del trabajo universitario realizado desde el año 2001 por el Grupo de Extensión Bella Unión.

### **3. GENERALIDADES ACERCA DE LA METODOLOGÍA**

#### **3.1 Bases metodológicas**

En el 2008 el CFPBU trabajó en torno al eje temático *trabajo asociado*. Esto se acordó con las organizaciones de trabajadores, y respondió al interés de aportar elementos para el desarrollo y fortalecimiento de sus emprendimientos productivos asociativos, tanto los que estaban en funcionamiento como aquellos proyectados.

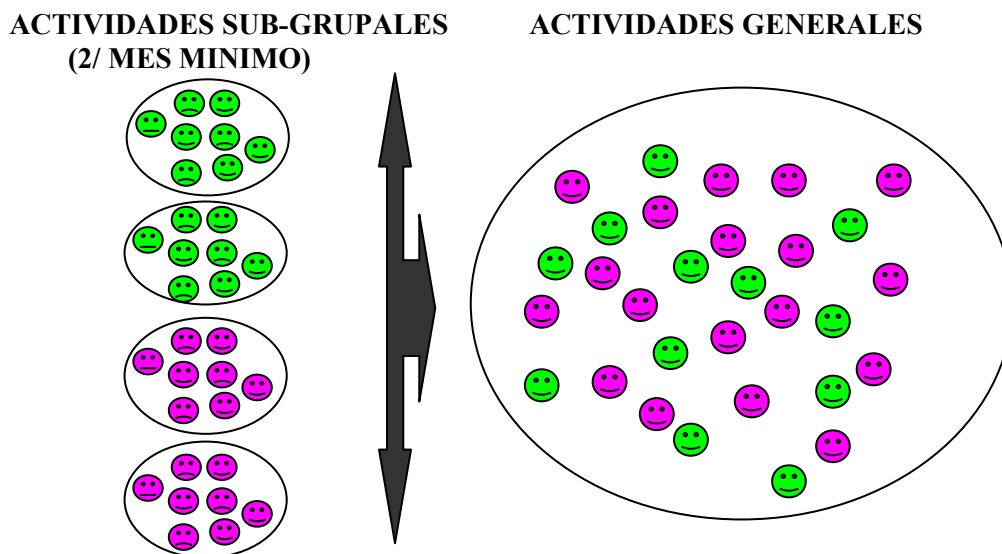
Los objetivos planteados fueron: analizar las nuevas formas de producción y de trabajo a la luz de las transformaciones en el mundo del trabajo; y profundizar en la discusión de las distintas estrategias que posibiliten formas alternativas de trabajo (trabajo asociado, cooperativo, solidario y autogestionario). Esto implicó problematizar sobre las condiciones de vida objetivas de la *clase que vive del trabajo*, y sobre las formas de superar los conflictos que supone el pasaje de formas de trabajo dependiente hacia formas de trabajo colectivas con mayores niveles de autonomía.

El programa temático se construyó a partir de las inquietudes y propuestas de los trabajadores. La resultante fue un ciclo de formación organizado en cuatro módulos, a saber: **trabajo grupal, cooperativismo, viabilidad social y económica y gestión cooperativa**.

Se conformaron siete subgrupos con los trabajadores involucrados tomando como principal criterio la pertenencia al mismo colectivo u organización, de forma de aprovechar trayectorias comunes y afinidades personales para el desarrollo de la formación.

Se realizaron actividades quincenales de 2 a 3 horas de duración fuera del horario de trabajo. Cada módulo estuvo compuesto por una instancia *subgrupal*,

y por una *general* a los quince días donde participaban todos los grupos. En la primera el objetivo principal estaba en promover, en un espacio más íntimo, una reflexión participativa sobre los contenidos de cada módulo, partiendo de la experiencia/conocimiento de los trabajadores. Por su parte, en la instancia *general* el objetivo estaba en lograr una síntesis conceptual del módulo que, a partir de los elementos abordados en la *subgrupal* y trabajando de lo general a lo particular y viceversa, aportara nuevos elementos para la comprensión de la temática. Asimismo en cada actividad se propusieron momentos de evaluación.



El *contexto educativo* en que se desarrolló la formación coincidió con el momento de mayor demanda de trabajo en el complejo agro-industrial de la caña de azúcar, dado que es la época en que ésta se cosecha e industrializa<sup>4</sup>. En este escenario, la condición de asalariados de la caña de la mayoría de los participantes supuso una mayor competencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de formación, así como un mayor agotamiento físico e intelectual, que complejizó la participación en cantidad y calidad en las actividades del CFPBU.

### 3.2 Estructura y funcionamiento del equipo

El equipo docente del SCEAM se conformó con docentes y estudiantes con cierta experiencia en trabajo grupal, con asalariados rurales y emprendimientos productivos asociativos. Los espacios de trabajo del equipo incluían las siguientes instancias: duplas de formación, equipo de coordinación, equipo de observación, plenario y dirección provisoria del CFPBU.

Se conformaron 5 duplas, integradas por universitarios con formación en ciencias agrarias y sociales. Su principal tarea estaba en la planificación, desarrollo, ejecución y evaluación de las actividades *subgrupales* correspondientes a cada módulo.

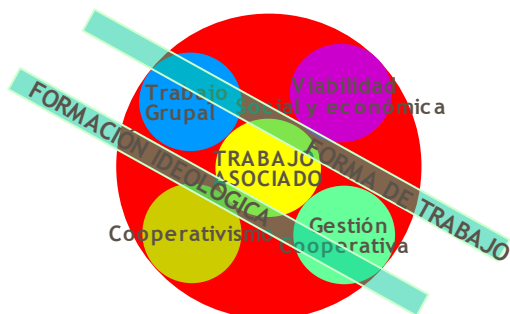
El equipo de coordinación tenía la responsabilidad de planificar contenidos y metodologías de las actividades, generando propuestas concretas de trabajo a discutir en plenario. Asimismo ofició de referente pedagógico y metodológico para las duplas, y fue el responsable académico de las actividades *generales*.

El equipo de observación desarrolló una *observación participante* en algunos de los *subgrupos* y en las actividades *generales*, con el objetivo de visualizar puntos críticos relativos al proceso educativo: pertinencia de las temáticas, metodologías utilizadas, temas emergentes, expresiones e intereses de los trabajadores, etc.

La dirección provisoria del CFPBU se integró por delegados de las organizaciones de trabajadores y del SCEAM, y tuvo por cometido la planificación general del Centro, así como la evaluación permanente del funcionamiento general del mismo.

El plenario semanal fue el espacio donde se planificaban y evaluaban las diferentes actividades del Centro, a partir de las propuestas del equipo de coordinación, de los informes de cada dupla, de los aportes del grupo de observación, y de los acuerdos de la dirección del CFPBU.

### 3. Organización de los módulos<sup>5</sup>



Esquema general temático

**TRABAJO EN GRUPO:** Su ubicación respondió a la importancia del tema como fin en sí mismo y como medio, dadas las características colectivas/grupales del proceso formación iniciado.

En la instancia *subgrupal* se establecieron los acuerdos mínimos para la participación en el CFPBU (temáticas, frecuencia, horarios, comunicación); y se presentaron trabajadores y equipo universitario. Para la presentación de los trabajadores se utilizó una línea de tiempo donde ubicaron su trayectorias de vida en formación, trabajo y participación. A partir de las líneas de tiempo singulares se construyó una grupal, que se puso en común en la *general*.

Los contenidos se centraron en aspectos a considerar en el proceso grupal: la necesidad de contemplar la singularidad de cada integrante por sus diferentes trayectorias, intereses, necesidades, capacidades; los roles y tareas; los conflictos

y el poder; y en los diferentes aspectos del contexto histórico que atraviesan los procesos grupales. Se resaltaron los tres elementos constitutivos de los grupos: encuentro de un conjunto de personas en un tiempo y lugar determinado; los códigos y lenguajes comunes; y el objetivo compartido, que es el que estructura y da sentido a la vida del grupo.

**COOPERATIVISMO:** En este módulo se introdujo como innovación metodológica la realización de una investigación exploratoria por parte de cada subgrupo entre las dos actividades del módulo.

El énfasis conceptual estuvo en las cooperativas de Bella Unión, para lo cual en la *subgrupal* se realizó una historización de las distintas experiencias cooperativas de la zona. Esto sirvió para que cada subgrupo investigara una experiencia mediante entrevistas e información de prensa. El objetivo de esta propuesta no fue sólo conocer las experiencias, sino poder trabajar la entrevista como técnica/herramienta para aproximarse a la realidad.

A partir de las investigaciones, en la *general* se profundizó sobre los siguientes aspectos: principios cooperativos; diferencias entre cooperativas de trabajo y de capital; similitudes y diferencias entre cooperativas, empresas y sindicatos según personería jurídica, actividad, fines, órganos de decisión, propiedad y control de los factores de producción; tipos de cooperativas; y poder, conocimiento y propiedad en las cooperativas.

**VIABILIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA:** Tuvo por objetivo analizar los componentes de viabilidad de los emprendimientos asociativos. Para ello se trabajaron como contenidos específicos: diferencias entre empresas capitalistas y emprendimientos de trabajadores; indisociabilidad de lo económico y lo social; las necesidades humanas como factor determinante en la creación de emprendimientos asociativos; y los mecanismos de toma de decisiones.

En la *subgrupal* se evaluó la experiencia de investigación del módulo precedente y se realizó una primer aproximación conceptual a la temática. Para esto se retomó el análisis de las experiencias asociativas investigadas en el bloque anterior.

En la *general* se socializó el resultado del análisis, el que fue problematizado a partir de la proyección de un documental sobre una experiencia asociativa. La reflexión conceptual se focalizó en la naturaleza particular de los emprendimientos autogestionados: centralidad del *trabajo*; *democracia* en la toma de decisiones y la circulación del poder; y *socialización* de los medios de producción y la riqueza generada.

**GESTIÓN COOPERATIVA:** Se ajustó la metodología, agregando una jornada de trabajo práctico, por lo que los dos grandes momentos del módulo fueron: el abordaje conceptual del tema con la misma metodología que en los anteriores, y la realización de la jornada de trabajo. El objetivo del módulo fue identificar los

elementos vinculados a la gestión cooperativa, y debatir sobre las formas de gestión, autogestión y las estrategias de desarrollo productivo.

En la *subgrupal* se repasaron contenidos del módulo precedente y se trabajó con un ejercicio de gestión. Éste implicó el diseño de un emprendimiento autogestionado en función de distintas opciones y determinada disponibilidad de recursos (tierra, trabajo y capital). Con el ejercicio se buscó abordar aspectos relacionados a la planificación como momento de la gestión, a la toma de decisiones colectiva, y a la necesidad de saber, conocer y aprender para producir y trabajar colectivamente.

En la *general* se abordaron dos grandes temas: el contexto agro-alimentario signado por la expansión del capitalismo en el campo y los desafíos que supone la autogestión de emprendimientos por los trabajadores. Se pretendía problematizar sobre los factores que condicionan las estrategias de producción, comercialización y consumo; la vinculación de los modelos productivos con los de gestión; y la posibilidad/dificultad para desarrollar organizaciones y emprendimientos autónomos y autogestionados.

Se enfatizó sobre el avance del capital y las grandes transnacionales en el sector agropecuario como contexto adverso en el cual se desarrollan los emprendimientos de trabajadores. En ese marco se conceptualizó la autogestión como la organización voluntaria de personas libremente asociadas para resolver necesidades, donde la participación es un elemento clave: ser parte, tener parte y tomar parte.

La jornada de trabajo se estructuró en función de los tres principales momentos de la gestión: planificación, ejecución y evaluación. Sus objetivos fueron: responder al interés de los trabajadores de acercar el CFPBU a su cotidianidad, oficiar como instancia de integración y síntesis de los ejes temáticos abordados, y promover otro tipo de relacionamiento entre trabajadores y universitarios.

En la planificación se introdujeron elementos teóricos trabajados en la primer parte del módulo, como base para planificar las tareas a desarrollar en la jornada. La metodología consistió en identificar qué se planifica y para qué; para luego resolver cómo, quiénes y con qué planifican. El equipo universitario se integró con el rol de facilitar la tarea; recoger información y oficiar de referente.

La ejecución supuso la realización de las tareas acordadas con los ajustes pertinentes, procurando que los trabajadores asumieran un rol más protagónico en relación al equipo universitario.

En la evaluación se analizó el proceso de toma de decisiones y la distribución de roles, tanto en la planificación como en la ejecución de las tareas, para visualizar qué lugar tuvo la planificación para la resolución de las mismas, si se respetaron los acuerdos previos, etc.

**EVALUACIÓN:** Como cierre se evaluó la experiencia en una actividad en conjunto con los trabajadores. En ésta se abordaron sus expectativas al inicio de la formación, su participación, y su valoración del subgrupo y del equipo universitario.

Finalmente el equipo docente evaluó el proceso de formación en su globalidad a partir de los siguientes ejes: equipo y organización, metodología, participación, contenidos.

## **4. ANÁLISIS**

### **4.1 Metodología**

En primer término, se señala que en esta etapa del CFPBU la participación resulta mediada fuertemente por el involucramiento en las organizaciones que lo integran, y a las que tiene por objetivo contribuir a fortalecer. Esto, sumado a la inexistencia de local físico del CFPBU, determinó que las actividades subgrupales, generalmente, tuvieran lugar en los espacios propios de las organizaciones.

Esta característica contiene una tensión que debe ser analizada en profundidad. La pertenencia a las mismas organizaciones garantiza mayor conocimiento y confianza entre los participantes, e indica cierta identidad en sus intereses. A su vez, trabajar en espacios donde los participantes se sienten cómodos y dejar “rastros” de las actividades de formación en las organizaciones, puede contribuir a la inserción de la formación en la vida cotidiana de las organizaciones.

Sin embargo, el cambio de encuadre no resulta fácil, y la coincidencia de espacios y participantes determina la tensión entre un posible vaciamiento de la formación para discutir temas internos de la organización o, a la inversa, un desplazamiento por parte de la formación de los ámbitos de toma de decisiones. Pareciera que el desafío está en lograr que la formación se constituya como un espacio más de la organización con funciones y objetivos particulares, pero no “en disputa” con los demás ámbitos.

En segundo lugar, todas las particularidades que encierra el proceso de trabajo en el CFPBU, así como las características propias del equipo universitario, dejaron en evidencia la centralidad de la planificación de las actividades. A partir de las evaluaciones del proceso se concluye que las actividades planificadas con más detalle, son las que se acercan de mejor manera a los objetivos esperados, pues logran contener los distintos factores que surgen a lo largo del proceso como particularidades. Estas consideraciones valen también para los ajustes que se realizaban para el trabajo con cada subgrupo, así como para los nexos necesarios entre una actividad y otra, entre un módulo y otro. Esto último no siempre se logró, dado que en las actividades generales cambiaba la coordinación en cada una de las instancias, y no siempre se retomaba con

énfasis el trabajo desarrollado en los subgrupos, o la tarea propuesta a realizar entre una y otra actividad.

La planificación de cada actividad y los nexos entre una y otra, implican la construcción de guías de trabajo completas y flexibles, pero también la discusión y acuerdos acerca de los lenguajes y materiales didácticos a utilizar, de los ejemplos a proponer, etc. En este sentido, es pertinente señalar que la variación en los participantes, fundamentalmente en las primeras actividades del CFPBU, determinó cierta incongruencia entre aquellos trabajadores con quienes se construyeron los primeros acuerdos y aquellos que finalmente dieron continuidad al proceso de formación.

En tercer lugar, y relacionado con la idea de continuidad señalada, en el proceso de formación es preciso considerar la importancia de las tareas propuestas para que los sub-grupos desarrollen entre las actividades. Por una parte, se evidencia la importancia de prepararlas en las actividades subgrupales, para que puedan efectivamente ser tomadas por los participantes. Al mismo tiempo, es fundamental que los resultados de esas tareas sean retomados luego. Valorar la tarea realizada y volver sobre sus resultados, es lo que permite aprovecharlas desde el punto de vista educativo, al tiempo que genera las condiciones para que los participantes sientan la importancia de dedicarle tiempo y energía a realizarlas, así como estimula a tomarlas como parte constitutiva del proceso de formación.

Cabría cuestionar la existencia de condiciones para el desarrollo de tareas intermedias: los escasos materiales de apoyo que se entregaban y/o disponían los trabajadores, la falta de local donde trabajar o donde acercarse a hacer consultas, constituyen algunas carencias significativas.

En cuarto término, respecto a las dinámicas y técnicas aplicadas en las actividades resultan pertinentes algunos comentarios. La dificultad que representó tener efectivamente presente las carencias de lecto-escritura de algunos de los participantes. En este sentido la representación gráfica de algunos conceptos e ideas (con puzzles, dibujos, láminas, etc.) intentó salvar este problema.

Por otro lado, la propuesta generalmente daba lugar a que las consignas se resolvieran primero en forma individual o en pequeños grupos, para luego compartir en plenario. Esta forma de trabajo, que habilita la participación de quienes no se animan a hacerlo en grupos numerosos, exige un manejo de los tiempos riguroso para que la actividad no se reduzca a la primera parte y lograr momentos para compartir la información, pero también para construir en un colectivo más amplio y tener momentos de síntesis.

Finalmente, la centralidad de los momentos de evaluación en conjunto con los trabajadores. La evaluación permanente de las actividades es imprescindible para alimentar el proceso y hacer ajustes pertinentes. Este es un aspecto que no

siempre se aprovechó en esta primera etapa del CFPBU (por ej., el uso de dinámicas lúdicas, evaluado positivamente, no se reeditó en todas las oportunidades).

A su vez, la importancia de planificar adecuadamente los momentos de evaluación con los trabajadores es central para evitar respuestas ajustadas al “deber ser”. Cabe tener en cuenta como espacios fructíferos aquellos espontáneos, quizá más informales y desorganizados, pero que potencialmente pueden contener aportes más sinceros y enriquecedores.

Una mención aparte merece la realización de la jornada de trabajo práctico. En esta fue posible modificar la lógica de agrupamiento por organizaciones, dado que la tarea estructuró la participación. Asimismo, permitió un corrimiento de los roles asumidos y asignados. Los trabajadores fueron quienes asumieron la conducción de la actividad y la organización del trabajo, interpelando el rol docente y el lugar donde se da el acto educativo, y generando otro tipo de vínculo entre trabajadores y equipo universitario. El “saber hacer” fue lo que organizó los roles a la interna de cada subgrupo, poniendo en evidencia los distintos saberes que cada uno posee.

En último término, señalar la necesidad, identificada por los trabajadores y por el equipo universitario, de generar espacios que habiliten la recapitulación de conceptos y el repaso de las ideas trabajadas, de manera de facilitar la apropiación de contenidos temáticos que requieren complejos niveles de abstracción.

## **4.2 Contenidos**

En primer lugar, el CFPBU, por sus orígenes vinculados a la acción de las organizaciones y a su necesidad de fortalecerse, necesariamente debe trabajar temas de interés para la vida organizacional, cercanos a lo que cotidianamente les preocupa. Los contenidos trabajados en la primera etapa del CFPBU se vinculan fuertemente con una de las dimensiones de la vida cotidiana de los participantes: el trabajo. El énfasis estuvo en un determinado tipo de trabajo, que no es el más típico en el modelo vigente en general, ni en Bella Unión en particular, como es el trabajo asociado. El abordaje de esta temática se sustenta en dos aspectos. Por un lado, la necesidad de las organizaciones de formación en una de sus principales preocupaciones: la exploración de alternativas al modo capitalista de organización del trabajo. Por el otro, la posibilidad del SCEAM de contribuir en dicha temática específica, al contar con la participación de la Unidad de Estudios Cooperativos (UEC), que desarrollan dicha línea de trabajo con emprendimientos productivos solidarios.

El desafío se ubicaba en lograr compatibilizar la riqueza de las experiencias cercanas a la realidad de los trabajadores, con niveles de abstracción necesarios

en el desarrollo de los procesos de conocimiento, tomando a las primeras como punto de partida para el trabajo. Esto no resultó fácil, en varias oportunidades se exigían ejercicios de abstracción demasiado rápidos, y el análisis quedaba en niveles de idealidad. En otros casos, lo concreto y más inmediato ganaba terreno y resultaba difícil trascender las situaciones cotidianas para desnaturalizarlas y problematizarlas. Alguno de los ejercicios propuestos, vinculados al saber hacer de los trabajadores, pero no referidos a ninguna experiencia concreta, lograron niveles cercanos al equilibrio, siempre difícil de conseguir (ej.: ejercicio para la toma de decisiones planteado en el módulo Gestión Cooperativa).

### **4.3. Participación**

Es preciso destacar la particularidad de los sujetos con los que se trabajó. La calidad de trabajadores de los participantes, con matices, se constituye como eje estructurante de sus vidas, pautada por una doble significación: como sacrificio-esfuerzo-dolor, y al mismo tiempo como realización-orgullo-reivindicación. Incorporaciones tempranas al mundo del trabajo, actividades vinculadas a la producción y procesamiento de la caña de azúcar, tareas en la construcción, desempleo y zafralidad, se repiten como experiencias de vida de los trabajadores. La participación en las organizaciones opera como mediación entre esta condición de trabajadores y el involucramiento en el CFPBU, y es desde esta inscripción que se da la participación en el proceso formativo.

Algunos elementos del contexto educativo, como los horarios y la intensidad del trabajo durante la zafra de la caña, días y horarios de cobro, y la superposición con actividades gremiales condicionaron la *participación cuantitativa* en el CFPBU. A su vez, como elementos internos a los procesos formativos, se constató una mayor participación de los trabajadores en las instancias *subgrupales* con respecto a las *generales*. La mayor apropiación de los espacios *subgrupales* se relaciona con los niveles de confianza generados con las duplas de formación y los compañeros de la organización, con los espacios físicos en los que se realizaban las actividades (más cotidianos y familiares, y más próximos a su lugar de residencia).

La imposibilidad de sostener una participación continua por parte de los trabajadores condicionó a su vez la *participación cualitativa*, es decir el involucramiento activo en las distintas instancias. La expresión más clara de este problema fue su contra-cara, esto es, el mayor involucramiento generado en las *subgrupales* y *generales* por aquellos trabajadores que al participar en las actividades precedentes, lograron mayores niveles de continuidad.

Con respecto a las motivaciones, fue notorio a lo largo del proceso el grado diverso de apropiación de los trabajadores con los objetivos del CFPBU, así como la confusión respecto de los mismos al inicio. Hubo participación

motivada por la formación pero también la hubo motivada por el interés para acrecentar las posibilidades de acceder a tierra. Mientras que para algunos era fundamentalmente un requisito para acceder a tierra, otros eran conscientes del carácter voluntario de la participación. En este ambiguo marco resultó difuso identificar claramente y problematizar, las expectativas y finalidades con las que cada trabajador participaba del proceso de formación.

Es preciso tomar en cuenta, además, que el abordaje poco claro en relación a la temática de los requisitos para el acceso a tierras en espacios de coordinación entre instituciones y organizaciones en Bella Unión (Comisión de Políticas de Tierra), dio lugar a interpretaciones contradictorias y reforzó la visión utilitaria del proceso.

Esto marca una tensión a lo largo de todo el proceso, entre la **dimensión instrumental de la participación** y los objetivos a largo plazo ¿son excluyentes? ¿Cómo vincular participación-metodologías-contenidos para recuperar estas inquietudes (acceso a tierras, conflictos gremiales, etc) y que se constituyan en motor del aprendizaje y fuente de motivación?

Finalmente la intermitencia en la participación y las situaciones de trabajadores que se suman una vez iniciado el ciclo de formación, plantea interrogantes acerca de cómo integrar estas situaciones a la estrategia pedagógica y metodológica del CFPBU.

## 5. CONCLUSIONES

El análisis de la experiencia del CFPBU 2008 permite reflexionar sobre dos aspectos fundamentales de la propuesta educativa. La validez de los contenidos temáticos definidos y el grado en que la propuesta metodológica habilitó un proceso de formación participativo y horizontal, que permitiera la apropiación y profundización de las temáticas planteadas.

La temática abordada se construyó, considerando las posibilidades de la SCEAM, a partir de diferentes encuentros con las organizaciones sociales participantes. Así se logró la pertinencia con los temas definidos y sintonía con las principales inquietudes que atraviesan a las organizaciones, fundamentalmente con la fuerte apuesta de las mismas a la generación de formas de trabajo solidarias y cooperativas.

Por su parte, si bien estas temáticas son muy importantes para los trabajadores, al implicar el abordaje de temas que ellos “vivieron” o “viven” en sus colectivos, por momentos se genera una referencia inmediata a la organización de base, introduciendo problemas o conflictos internos. Esto genera confusión en cuanto a los espacios de formación y los espacios de resolución y trabajo específicos de la organización. En este sentido nos cuestionamos ¿cómo hacer

para generar aportes a la vida de las organizaciones desde la formación, sin que esto implique una superposición de espacios y discusiones?

Desde el punto de vista pedagógico y de la planificación del proceso educativo, se hace necesario tomar en cuenta las condiciones materiales en las cuales los trabajadores están insertos, las que condicionan el desarrollo de la formación. En este caso la coincidencia del programa de formación con la zafra de la caña de azúcar (fuente de empleo de la gran mayoría de los trabajadores involucrados), constituyó una de las principales limitantes para la participación.

Por otro lado esto condiciona las propuestas metodológico-didácticas posibles de proponer. De esta manera se hace necesario que la planificación de las actividades de formación contemplen de manera central esta situación, para diseñar propuestas metodológicas que permitan tanto una participación incluyente, como un disfrute de las actividades por parte de los trabajadores en cada una de las instancias.

Por su parte, puede considerarse un acierto el trabajar contenidos o temas mediante propuestas metodológicas centradas en aspectos cercanos a la vida cotidiana de los trabajadores. Si bien esto encierra la dificultad planteada de generar ejercicios de abstracción desde lo concreto, que permitan una reflexión crítica sobre la realidad o el problema analizado; debe resaltarse que habilitó un mayor involucramiento y apropiación de los contenidos por parte de los trabajadores, generando mayor interés y promoviendo la participación en las instancias de trabajo.

En la misma línea puede ubicarse la jornada de trabajo, que también permitió un mayor involucramiento/protagonismo de los trabajadores en la medida que se trabajó desde el “saber hacer” y en un espacio propio. Asimismo, articular la jornada de trabajo en un proceso de formación fundamentalmente centrado en aspectos teóricos, habilita a generar reflexiones desde lo concreto a lo abstracto/conceptual y viceversa.

Como corolario, uno de los principales desafíos que se presenta a la hora de diseñar la propuesta educativa es cómo lograr una construcción colectiva, entre universitarios y trabajadores, de los contenidos temáticos y la propuesta metodológica. La mención es pertinente pues en esta cuestión se pone en juego la real pertinencia del CFPBU para los trabajadores. Es medular, por tanto, dónde y cómo se promueve la participación de las organizaciones, y no sólo la consulta, para incidir realmente en la gestión y conducción del CFPBU.

<sup>1</sup> Fuentes documentales consultadas:

CSEAM. 2008. *“Criterios hacia la instrumentación de un “centro de formación” para trabajadores en Bella Unión”*.

UTAA, SOCA, Movimiento de Pequeños y Medianos Productores de Bella Unión. 1997. *Proyecto de Recolonización Agraria*.

SUCAL, SUTRA, SOCA, UTAA. 2002. *Proyecto Agrario*.

UTAA. 2003. *Proyecto de Producción Familiar Sustentable de Asalariados Rurales*.

UTAA 1997, 2002, 2004. *Proyectos colectivos “Chacras Sindical”*.

<sup>2</sup> APAARBU, SOCA y UTAA. 2006. *Propuesta de plan productivo para las fracciones 43 y 46 de la Colonia España del INC*.

<sup>3</sup> Acuerdo ALUR S.A., INC, PUR-MGAP, SCEAM-UDELAR, APAARBU, SOCA, UTAA. 2007. *Documento Bella Unión II*. Julio 2007.

<sup>4</sup> Los integrantes de UTAA, se asalarían en la cosecha de la caña. La cosecha de la caña se realiza de forma manual y se paga por tonelada de caña cosechada por trabajador por día, lo que hace que varíen las horas de trabajo por trabajador y por día. El trabajo de la cosecha implica corte de la caña con machete, despunte de la caña y sacada hasta la cabecera del tablón para ser recolectado por el grapo. Las altas temperaturas registradas desde setiembre y la indumentaria utilizada en el trabajo hacen más ardua la tarea. Los integrantes del SOCA, trabajan en el ingenio en tres turnos rotativos de ocho horas cada uno, lo que dificulta la participación constante en las actividades del CFPBU.

<sup>5</sup> REFERENCIAS CONCEPTUALES UTILIZADAS POR MÓDULO:

Trabajo Grupal:

- Del Cueto, A.M.; Fernández, A.M. *El Campo Grupal -Notas para una genealogía*. Editorial Nueva Visión, Buenos Aires, 1989.

- Pichon-Riviére, E. *el proceso grupal – Del Psicoanálisis a la Psicología Social (I)*. Editorial Nueva Visión, Buenos Aires, 1985.

- Rebellato, José Luis. *Práctica social: “la incidencia del conflicto”*. En: Trabajo Social. Volumen 1, N° 1, Uruguay, 1986.

Cooperativismo:

- Cruz, Antonio. s/f. *A construção do conceito de economia solidária no cone sul*.

- UEC, SCEAM, UdelaR. *El cooperativismo en Uruguay* (material en ppt).

- UEC, SCEAM, UdelaR. *Particularidades del proceso económico en las organizaciones cooperativas* (material en ppt).

- URI, SCEAM, UdelaR. *Reconstrucción histórica de las experiencias cooperativas de Bella Unión*. Agosto, 2008, material inédito.

- URI, SCEAM, UdelaR. *Experiencias Asociativas de trabajadores en Bella Unión*. Agosto, 2008, material inédito.

- Martí, Juan Pablo (coordinador). *Cooperativas de trabajo en el Cono Sur. Matrices de surgimiento y modelos de gestión*. En: Unircoop, Volumen 3, N° 1, 2005.

Viabilidad Social y Económica:

- Peixoto de Albuquerque, P. s/f. *Autogestión*.

- Bertullo, J. s/f. *La asociatividad en las unidades económicas cooperativas*.