



LA PLANIFICACIÓN SINDICAL



UNIDAD

SOLIDARIDAD

LUCHA

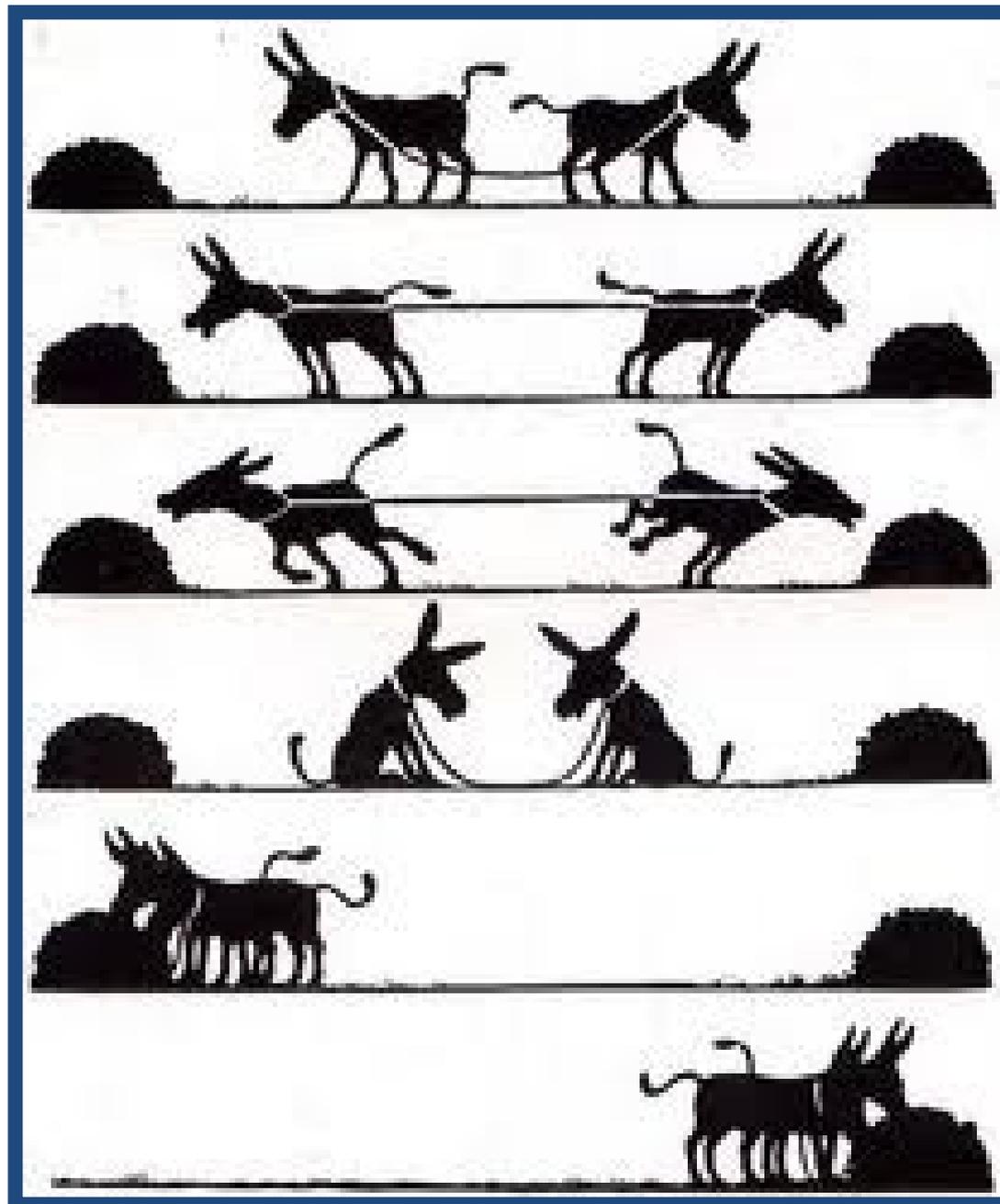
LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La organización sindical es una *herramienta para transformar la realidad*, es el cuerpo que surge de una acción planificada de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN SINDICAL Y ACCIÓN



- **Transformar la realidad significa accionar.**
- **ACCIÓN - Es el producto de una decisión:**
 - **Improvisada o**
 - **Planificada**



Antes de Planificar Preguntarnos:

1. Como Directiva : ¿Creemos que vale la pena?
2. ¿Se cree en la misma como una herramienta para transformar la realidad?
3. ¿Estamos dispuestos a escuchar, a compartir poder, a cambiar primero nosotros?
4. Porque si No Creemos en la Planificación, No Podemos comprometer Esfuerzo y Tiempo de las personas.

Se planifica para.

- 1. Salir de la situación actual y corregir el rumbo de trayectoria futura.**
- 2. Porque se cree en las personas integrantes de la Organización.**
- 3. Porque se busca la mayor participación y aportes de todos los integrantes de la organización.**
- 4. Porque estamos dispuestos a aprender.**
- 5. Porque se necesita revitalizar la esperanza en la Organización, etc.**

Es un proceso dinámico elaborado con coherencia mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones que deben realizarse articuladas entre sí para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización racional de los recursos disponibles.

Debemos tener en cuenta que



(TOMADO DE C.MATTUS:1998 FCSS-UdeLaR)

- **La planificación por definición es necesariamente política.**
- **“Planifica quien gobierna”
quién tiene la capacidad de decidir y la responsabilidad de conducir.**

1º) La planificación se refiere al presente.

2º) Toda la exploración que hacemos del futuro no sirve de nada si no orientan las ACCIONES de HOY.

La planificación se refiere a oportunidades y a problemas reales.

❖ No refieren a relaciones abstractas que se intelectualizan.

**La planificación no es
adivinación.**

**La planificación no es un
monopolio.**



Existen oponentes que también planifican con objetivos distintos al nuestro que influyen directa o indirectamente sobre nosotros.

Principio que sustenta la importancia de la participación en la planificación:

Conciencia de que todos los involucrados no sólo aportan información básica sobre sus necesidades y aspiraciones, sino también sobre soluciones viables y adecuadas.

PARA PLANIFICAR ESTRATEGICAMENTE

- **¿De dónde venimos?**
 - **¿Quiénes somos?**
- **¿Qué hacemos? ¿Para qué?
y ¿Para quiénes?**
- **¿Dónde estamos situados?**
- **¿A dónde queremos llegar?**
 - **¿Cómo y cuándo
llegaremos allí?**

Situación.

- **3 momentos:**
 - **Inicial.**
 - **Futura.**
 - **Deseada.**

- **TOMA DE DECISIÓN PLANIFICADA:**
- **Realización de un proceso de análisis ordenado y constante de la realidad presente**
- **Cálculo de las posibles evoluciones de esa realidad.**

1- Definir propósitos.

2- Establecer mecanismos y ejecutar acciones para el logro de los propósitos.

4- Conocer o estimar el resultado de las acciones con respecto a los propósitos.

5- Permite reaccionar en forma veloz y anticipada ante contingencias.

❖ La planificación debe ser:

1. Simple.

2. Completa.

3. Participativa y Plural.

4. Respetuosa de las autonomías de las personas y diferentes comisiones o sub-comisiones.

5. Contextualizada.

6. Creativa y Esperanzadora.

7. Coherente.

8. Adaptarse.

ETAPAS:



✓ **Diagnóstico.**

✓ **Formulación.**

✓ **Ejecución.**

**MONITO
REO**

AJUSTE

DIAGNÓSTICO

- Punto de partida para la intervención; enfocado a la toma de decisiones.
- Esclarecimiento de la naturaleza y magnitud de los problemas o situaciones que se pretende cambiar.
- Ubicación de los espacios estratégicos para actuar.

Cual es el problema al cual nos enfrentamos?

- **formular el problema:**
- **Suficientemente concreto y claro para facilitar la búsqueda de soluciones.**
- **Suficientemente amplio: > Una gama de alternativas de solución, > En lugar de una**

Selección de problemas



Por su valor □ Priorizar -> Jerarquizar.

- Cómo afecta a la organización:

Internamente:

- ✓ En la relación con sus miembros y unidades.

Externamente:

- ✓ En la relación con otros actores.

- **Que recursos ponemos en juego.**
- **Que grado de incidencia podríamos a llegar a tener.**
- **Posibilidad y oportunidad de enfrentarlos con éxito.**



Descripción del problema

– Fuentes de información

Definirlo.

Delimitarlo.



– Explicación del problema:

Identificar causas que explican el problema e intentar separar:

- ✓ **Directas.**
- ✓ **Indirectas.**
- ✓ **Estructurales.**

Explicar la situación de la
Organización significa:

- **Poder comprender la autoreferencia de los otros actores.**
- **Comprender la explicación de los oponentes.**

□ Identificar factores críticos.

CAUSAS

Estructurales

Indirectas

Directas

CONSECUENCIAS

REGLAS
A NIVEL
GLOBAL

ACUMULACION

INCIDENCIAS

PROBLEMAS
VISIBLES EN:

INSTITUCIONALES

SOCIAL
REPRODUCCION

DERECHOS
ESPECTATIVAS

ACCION
SINDICAL

DISTRIBUCION

INCLUSION -
EXCLUSION

PARTICIPACION
SINDICAL

MERCADO

INTERES Y
ACUERDOS
POLITICOS

ORGANIZACION
SINDICAL

LUGARES
DE
TRABAJO

POLITICAS

POLITICAS DE
ESTADO

ACCION
EMPRESARIA

NEGOCIACION
COLECTIVA

CULTURALES

INTERES DE
LA
SOCIEDAD

ACCION
ESTATAL

EN LA
LOCALIDAD

VIDA
COTIDIANA,
ETC.

FACTORES CRITICOS Y DOMINIOS DE LAS POSIBILIDADES

- **LOS NUDOS CRITICOS SON AQUELLOS MOTIVOS QUE INCIDEN DIRECTAMENTE SOBRE LOS PROBLEMAS.**
- **¿CUÁLES SON LAS POSIBILIDADES REALES PARA INCIDIR SOBRE ELLOS?**

Definiendo los OBJETIVOS.



- **Los Objetivos tienen que ver con el dominio de los propósitos de la Organización.**
- **Deben estar en el campo de lo real.**
- **Deben ser posibles de alcanzar.**

TIPOS DE OBJETIVO



- **Existen dos tipos de objetivos**
 - **estratégico**
 - **táctico**

Objetivos Estratégicos:



- **Es el proyecto histórico-político-social que explica la razón de ser de la organización.**

Estrategia:

Proyecta la Razón de Ser de la organización a una realidad futura.

**¿Dónde queremos llegar?
¿Cuáles son los resultados pretendidos?**

Objetivos tácticos



- **Son los objetivos que le asignamos a cada actividad, la cual suponemos nos acerca al objetivo estratégico.**

Táctica:

¿EI CÓMO llegaremos?

y

**¿A TRAVÉS DE QUÉ ACCIONES
llegaremos a esa realidad
futura?**

**¿Cómo MEDIREMOS los
LOGROS obtenidos?**

FORMULACIÓN



- **Elaboración en términos claros y precisos de las decisiones y la forma en cómo éstas se llevarán a la práctica.**

Delimitar ámbito de acción a nivel estratégico.

- ✓ **Qué.** (acciones)
- ✓ **Cuánto.** (pretendemos de las acciones)
- ✓ **Dónde.** (va a ser el campo de acción)
- ✓ **A quiénes.** (va dirigida la acción)
- ✓ **Con quiénes.** (vamos a articular las estrategias)
- ✓ **Con qué.** (recursos: materiales, normativos, culturales, comunicativos, etc)

Evaluación.



- **Evaluación: para transformar o mejorar la acción orientada a resolver el problema.**
- **Proceso continuo que va desde la formulación de la planificación, hasta su finalización.**
- **Necesidad de fortalecer la cultura de la evaluación.**
 - ❖ **Proceso de aprendizaje de la organización.**



- **Determinar el nivel de cumplimiento de los propósitos perseguidos:**
- **Tres momentos:**
- **Antes de la ejecución**
- **Durante la ejecución**
- **Después de la ejecución**

Evaluación durante la ejec



- **Seguimiento - monitoreo**
- **Para visualizar:**
 - **cambios en los contextos y condiciones.**
 - **Toma de decisiones oportunas y fundamentadas.**

Colocando el Foco:

- En los procesos (avances y retrocesos)
- En el modo que se desarrollan las actividades
- En el involucramiento de las/os compañeras/os.

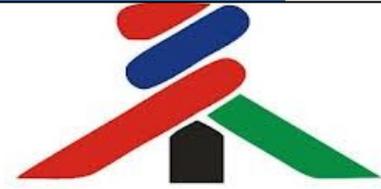




Requisitos importantes

- > Llevar Registro de Actividades.
- > HACER LAS ACTAS DE LAS ACTIVIDADES Y REUNIONES.

AJUSTE



PIT-CNT

**Incorporación de las
medidas correctivas
necesarias para lograr los
propósitos buscados.**

Dos tipos de situación:

1). Evolución de algunos aspectos de la realidad en forma diferente a la esperada.

2). Necesidad de incluir efectos o resultados no previstos en la formula inicial.



PLANIFICAR LA ACCIÓN

- Separación de los momentos de:

Discutir

INFORMACIÓN

FORTALEZAS

AMENAZAS

DEBILIDADES

OPORTUNIDADES



PLANIFICAR LA ACCIÓN

• DECIDIR

• Qué se quiere hacer > Naturaleza de la planificación

Por qué se quiere hacer > Origen y fundamentación

Para qué se quiere hacer > Objetivos, propósitos

Cuánto se quiere hacer > Metas

PLANIFICAR LA ACCIÓN

Cómo se va a hacer

Actividad
tarea
metodo

Ejecutar

Dónde se quiere hacer

Localización física,
cobertura espacial

ACCIÓN

A quién dirigido

involucrados-
destinatarios

Cuándo se va a hacer

cronograma

Con qué se va a hacer

Recursos materiales, recursos financieros



- 1. Planificar tiene que ver con la Libertad.**
- 2. Por lo tanto con las relaciones de Poder.**
- 3. Tiene que ver con la formación:
Con Aprender en Colectivo. (praxis)**
- 4. Es ACCIÓN > REFLEXIÓN > ACCIÓN.**
- 5. Es crear esperanza.**

Tres frases para tener en cuenta



Marx:

«Los hombres hacen la historia, pero no en las circunstancias que ellos eligen».

Séneca :

"No hay viento favorable sino para aquel que sabe a dónde va".

Carlos Matus:

«Cuando llueve todos se mojan, y nadie necesita que le informen que está mojado».



MUCHAS GRACIAS!!

IT-CENT