

## LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN SINDICAL

*Carmen Vildoso\**

Este trabajo se propone estudiar las prácticas educativas vinculadas a la organización sindical en el **Perú** a lo largo de los últimos veinticinco años. Desde el punto de vista de la formación sindical, identificaremos tres grandes momentos:

- a) Durante la década del 70, una actividad generalizada de formación sindical, organizada por los gremios y con apoyo de los partidos de izquierda.
- b) La década del 80, con una labor sistemática de formación sindical a cargo de asociaciones de profesionales en convenio con los gremios.
- c) La década del 90, donde se da una etapa de búsqueda y replanteamientos de la educación obrera ante el impacto de las políticas neoliberales.

Trataremos muy brevemente la primera etapa, para concentrarnos luego en las más recientes.

### LA EDUCACIÓN SINDICAL CLASISTA EN LA DÉCADA DEL SETENTA

Desde fines de los años sesenta e inicios de la década del setenta, la corriente "clasista" se hizo definitivamente hegemónica en el movimiento sindical peruano. Ello fue posible mediante la combinación de varios factores: **a)** la lucha consecuente por las reivindicaciones sindicales que daban los dirigentes clasistas; **b)** la lucha ideológica que se daba en las asambleas sindicales entre los clasistas y los defensores del "sindicalismo economicista"; **c)** un intenso trabajo de organización de los activistas sindicales y políticos que iban a las puertas de las fábricas a reclutar adherentes; y **d)** una labor de educación.

Esta última, en forma de capacitación sindical, fue asumida como una

---

\* Investigadora del Equipo de Educación y Autogestión Social (**EDAPROSPO**), Lima, Perú.

prioridad por las Federaciones y los sindicatos, que organizaban *Escuelas y Cursos Sindicales* sobre: **a) Principios del Sindicalismo Clasista**; **b) Historia del Movimiento Obrero**; **c) Economía Política** (necesaria para comprender cuestiones como plusvalía y explotación); y **d) Oratoria y Redacción**, entre otros.

Más allá de los contenidos instrumentales útiles para la defensa y la organización sindical, se trataba de crear conciencia de clase y formar nuevos dirigentes. Los profesores eran intelectuales de los partidos de izquierda; docentes universitarios ligados a estos partidos; y dirigentes de sindicales experimentados.

El clasismo se nutrió del encuentro entre intelectuales o estudiantes que provenían de las universidades y la juventud obrera de los setenta; los jóvenes radicalizados de la clase media y de las fábricas compartieron una experiencia política que se expresó también en las actividades de educación sindical. Con el fin del Gobierno Militar y el surgimiento de gobiernos democráticamente elegidos, las condiciones de la lucha política cambian y se produce un distanciamiento paulatino entre partidos y sindicatos.

## LA EDUCACIÓN OBRERA EN LA DÉCADA DEL OCHENTA

A medida que los partidos se alejaban relativamente del movimiento sindical, surgían nuevos actores que se involucraban en la vida de los gremios. Ejemplo de esto fueron los *Centros de Promoción Obrera*, formados por profesionales que —en cierta medida y bajo nuevas condiciones— dan continuidad al vínculo entre intelectuales de izquierda y sindicatos. Éstos establecen convenios con los gremios sobre la base de objetivos comunes. En palabras de un exdirector de la *Escuela Sindical* de la *Central General de Trabajadores del Perú (CGTP)*:

[...] nuestra función principal tiende a esclarecerlos [a los trabajadores recién incorporados a la industria], a transformar ese instinto proletario en conciencia de clase y formar así cuadros sindicales armados con la ideología de su clase e impenetrables a los esfuerzos de la burguesía por imponerles su propia ideología.<sup>1</sup>

Especialistas de la capacitación sindical, en la misma época, señalaban como primer objetivo:

Brindar a los trabajadores, en particular a los dirigentes sindicales, oportunidades de aprendizaje que busquen desarrollar en él conductas, habilidades y actitudes que respondan a los principios del sindicalismo

<sup>1</sup> Hernán Espinoza, "Las escuelas sindicales de la CGTP" *Autoeducación*, Núm. 23 (septiembre de 1988).

clasista, la Educación Popular y la necesidad de transformación de nuestra sociedad.<sup>2</sup>

Otros objetivos aludían a los roles del trabajador en la sociedad, como persona, sindicalista y promotor social. Asimismo, a la necesidad de que respondiera a las necesidades e intereses de los trabajadores. La educación sindical pretendía formar promotores laborales que asumieran la defensa de intereses mediatos e inmediatos y al propósito de fomentar la autoeducación, etcétera.<sup>3</sup>

Más allá de los matices, el marco común era la opción por el sindicalismo clasista y la apuesta por un rol protagónico de los trabajadores en la lucha por la transformación social. Se esperaba que los sindicatos se alinearan en primera fila a favor de un proyecto político revolucionario. La educación sindical estaba al servicio de este proyecto y su objetivo era concientizar. A nivel de objetivos, hay similitud en la experiencias de las décadas del setenta y del ochenta; no así en el aspecto institucional.

#### Los centros de promoción obrera o sindical<sup>4</sup>

En el campo laboral, durante los años ochenta, funcionaron alrededor de veinte instituciones que combinaban la capacitación sindical con la asesoría legal o económica; el apoyo directo a la organización gremial y a la cultura obrera. Varias de ellas aún funcionan en Lima y en la mayoría de ciudades con alguna concentración obrera: Arequipa, Chimbote, Ilo, La Oroya, Cerro de Pasco y Trujillo, (véase **Anexo**). Respondían a una demanda que se expandió con el significativo crecimiento que alcanzó el movimiento sindical en los sesenta y setenta.

En muchos casos, y sobre todo en los primeros años, los educadores obreros provenían de las canteras de cuadros formados en la experiencia de la izquierda militante de los años setenta. Sus habilidades para las tareas de organización y su conocimiento del mundo sindical eran muy útiles en una época en que la línea principal de los centros se definía como *promoción social*. El *promotor* era un *asesor-educador* que tenía una presencia directa y cotidiana en la vida de la organización gremial a través del apoyo que brindaba a los dirigentes sindicales.

---

<sup>2</sup> *Loc. cit.*

<sup>3</sup> ADEC-ATC, "Una práctica de autoformación". *Autoeducación*, Loc cit.

<sup>4</sup> Sus actividades frecuentemente excedían el campo de la educación estrictamente sindical. Algunos centros se dirigían también a otras organizaciones de los trabajadores, no necesariamente sindicales. Otros entrecruzaban la temática sindical con otras cuestiones: políticas, feministas, desarrollo regional, etcétera. Pero lo común que tienen entre sí estos centros a los que haremos referencia es el ámbito sindical.

Los centros laboralistas se ubicaban dentro de un conjunto más amplio de instituciones de *educación popular* según desarrollados por **Paulo Freire**.<sup>5</sup> La misma enfatizaba que en el proceso educativo todos (alumnos y profesores) son portadores de un saber. Esta filosofía educativa hace más horizontal la relación entre los sujetos involucrados en el proceso educativo. A su vez, es concebido como una práctica liberadora y tiene una fuerte connotación política. En el Perú surgieron más de un centenar de centros de educación popular apoyados con recursos de la cooperación al desarrollo. Lo más conocido de su metodología fue las *dinámicas participativas*, sobre todo, en el caso de aquellos que hacían una labor educativa con pobladores de barrios marginales y con campesinos. En cambio, los centros de educación popular presentes en el medio obrero se mantuvieron dentro del estilo, más bien formal, del mundo sindical.

Éstos establecían convenios con las organizaciones sindicales, tanto a nivel de federaciones como de sindicatos de base, para la asesoría y la realización de actividades de capacitación. Es posible afirmar que la mayoría de federaciones y sindicatos importantes en algún momento han suscrito este tipo de convenio y muchos de ellos han renovado estas relaciones durante varios años. Los convenios contribuían a formalizar una relación en la que ambas partes definían compromisos que podían ser evaluados posteriormente.

Los contenidos de la capacitación eran similares a los desarrollados en la etapa pasada, aunque por lo general, con menor insistencia en los fundamentos ideológicos del clasismo —que eran ya parte del sentido común de los sindicalistas— y con mayor atención a aspectos instrumentales: legislación laboral; coyuntura económica, a nivel nacional y en relación a las diversas ramas de producción; negociación colectiva; salud y seguridad social, entre otras.

Se buscaba superar el empirismo propio de la capacitación sindical realizada por los gremios. Algunos centros dieron prioridad a la elaboración de un currículo estructurado alrededor de *temas-eje*, los que se desarrollaban a base de una programación educativa acorde con un determinado perfil del trabajador participante y con material didáctico y sistema de evaluación integral. Ese fue el caso de la *Escuela de Formación Laboral*, realizada por la *Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC)*. Los centros que contaban con personal especializado en programación educativa —principalmente **ADEC-ATC** y **PLADES**— desarrollaron una línea de capacitación caracterizada por la realización, al margen de

---

<sup>5</sup> Educador y filósofo brasileño, autor de *La pedagogía del oprimido*.

convenios, de cursos abiertos a todos los trabajadores que desearan inscribirse.

Otros centros inscribían su línea de capacitación dentro de una concepción del proceso educativo que valoraba especialmente los momentos de la vida cotidiana y de la institucionalidad sindical. Tal es el caso de **EDAPROSPRO**, que procuraba poner en contacto a dirigentes de distintas generaciones del sindicalismo y estimulaba a los más destacados a sistematizar su experiencia al elaborar materiales de capacitación para los obreros. Esto creó una dinámica de interaprendizaje entre los dirigentes experimentados y los más jóvenes.

Un enfoque especial es el que desarrollaron los centros feministas que se vincularon a sindicatos con amplia presencia de trabajadoras. Éstos trataron de introducir una visión de género y de reivindicación de la mujer en el espacio sindical.

En la segunda mitad de los ochenta, los vínculos entre los centros de promoción y los partidos de izquierda se habían debilitado considerablemente. La izquierda había entrado a una fase de crisis. Muchos militantes dejaron de serlo. En el pequeño mundo de las instituciones se empezó a valorar mucho más a quienes tenían un *currículum* profesional y no sólo una experiencia político-organizativa. Paulatinamente, la composición del personal de los centros fue variando y se incorporaron profesionales más especializados en los campos de la asesoría legal, del análisis económico y de la pedagogía.

Por otro lado, en la medida que la utopía izquierdista aparecía cada vez más lejana, entra en crisis el discurso sindical centrado en la denuncia. A medida que las banderas ideológicas radicales empiezan a hacerse inverosímiles, se hacen más evidentes los límites de un sindicalismo cuya práctica concreta está dominado por un reivindicacionismo economicista.

Sectores de avanzada —pero minoritarios— dentro de la dirigencia sindical empiezan a hablar de la necesidad de combinar protesta con propuesta. El escenario nacional (hiperinflación, recesión, guerra interna) hace pensar cada vez más en el peligro de inviabilidad del país. Los centros de promoción se reubican, atenúan el énfasis en la educación popular e introducen contenidos que buscan relacionar sindicalismo y proyecto de desarrollo nacional.

### **La educación obrera desde las organizaciones sindicales**

Ciertos gremios llevaron a cabo actividades de educación sindical en forma autónoma, sin establecer convenios con los centros de promoción o sin que esta relación tuviera un papel determinante. Tal fue el caso de

la *Central General de Trabajadores del Perú (CGTP)* —por lo menos hasta 1988—, de la *Federación Minera*, y sindicatos importantes, como el de la *Compañía Peruana de Teléfonos*.

La *Escuela Sindical de la CGTP* funcionó desde 1970 hasta 1983, y luego, de 1985 hasta 1988. Durante el período 1986-1988, aproximadamente 2,300 alumnos pasaron por su *Curso Básico*. La Escuela realizaba además un Curso Intermedio y uno Superior y promovía cursillos en las bases provinciales. Sin embargo, la Escuela no pudo mantenerse, aparentemente, no por falta de demanda, sino por problemas internos de la Central. Por su parte, la *Federación Nacional Minera* impulsó, con ayuda de un conjunto de cartillas, los círculos de estudios, los que hacían una labor autodidacta en equipo.

Los gremios que tuvieron una política autosuficiente en materia de educación sindical se caracterizaron por contar con una economía relativamente sólida<sup>6</sup> que les permitía destinar recursos para las actividades de capacitación; o por tener recelos de tipo político frente a los centros de promoción; o ambas. Estos recelos se explican porque la mayoría de los centros estuvieron originalmente ligados a los partidos de la llamada nueva izquierda, rivales políticos del Partido Comunista al cual se adherían los dirigentes de la *CGTP* y de varias de sus bases afiliadas.

## BALANCE DE LA EXPERIENCIA

De la experiencia que hemos reseñado existen escasas evaluaciones. Ellas se refieren principalmente a la labor desarrollada por los centros. Desconocemos balances de las *Escuelas Sindicales* y de otras iniciativas realizadas directamente por los gremios. Lo que resulta evidente es que el endurecimiento de la política laboral de los últimos regímenes y la coyuntura económica recesiva obligaron a que las organizaciones sindicales y sus dirigentes se concentrasen aún más que antes en las tareas de defensa de las conquistas y de la organización sindical, dejando poco tiempo y recursos para las actividades relacionadas con la formación.

Respecto a la educación obrera o sindical que estuvo a cargo de los centros, existen apreciaciones críticas que se refieren básicamente al rol de los trabajadores en el proceso educativo; los aspectos metodológicos y pedagógicos, y su capacidad para enfrentar los retos provenientes de los cambios en la economía y en la sociedad. Presentaremos brevemente estos aspectos problemáticos.

---

<sup>6</sup> No necesariamente fruto de las cotizaciones de sus afiliados. Una fuente decisiva estuvo constituida por los aportes de las Centrales y Federaciones internacionales.

### El rol de los trabajadores en el proceso educativo.

Los centros asumieron la noción de autoeducación obrera —que formaba parte de la tradición sindical de las primeras décadas del siglo— como un elemento importante en la definición de su práctica. Esa noción busca afirmar el protagonismo de los trabajadores en su propia educación. Uno de los cuestionamientos *a posteriori* a la educación sindical impulsada por los centros, se refiere justamente a problemas y límites en este sentido.

El *Centro de Asesoría Laboral (CEDAL)*, uno de los principales centros de asesoría de este tipo, señala al respecto que en una primera etapa [...] “implícitamente la concepción metodológica que se manejó se inscribía en la corriente de una *investigación para*”,<sup>7</sup> concepción que sostenía la necesidad de que los sectores intelectuales o los especialistas desarrollaran una labor de investigación de la realidad, una reflexión sistemática y un análisis de los problemas de los trabajadores, desde una ubicación de compromiso con sus intereses. La finalidad buscada era “trasladar” dichos conocimientos a los trabajadores en busca de generar conciencia o, como se decía, “la toma de conciencia”. Para una fase posterior, añaden:

En lo teórico, nuestra labor educativa reconocía la importancia de tomar en cuenta la opinión y participación de los trabajadores. En la práctica las acciones no eran lo suficientemente concordantes con los mecanismos adoptados. Por ejemplo, la determinación de las acciones educativas a realizar las tomaba CEDAL, en consulta con las organizaciones sindicales, sin embargo la planificación e implementación corría por cuenta casi exclusivamente de CEDAL. Esta actitud era alimentada, a su vez, por la resistencia de las organizaciones sindicales a participar activamente en el proceso educativo. Se desarrolló en esta experiencia una relación asistencialista, paternalista y de dependencia entre la organización sindical y la institución.<sup>8</sup>

El problema de fondo en su evaluación es:

[que] se reconocía la importancia de la experiencia de los educandos, pero únicamente para utilizar esa experiencia como un recurso para potenciar la traslación del conocimiento. En resumen estas experiencias educativas a pesar de los avances explicados, se mantuvo dentro de lo que se ha llamado corriente “iluminista”.<sup>9</sup>

Esa concepción iluminista en la práctica de algunos centros proviene de la cultura de los partidos de izquierda; de la autopercepción de ser una vanguardia que define la “línea correcta”.

<sup>7</sup> CEDAL, “El diálogo de saberes”, en *Sistematización de experiencias de formación sindical*, publicación del *Seminario de la Red Peruana del Trabajo*, Lima, 1993.

<sup>8</sup> *Loc. cit.*

<sup>9</sup> *Loc. cit.*

A partir de ese balance, **CEDAL** concluye en una reformulación de su propuesta educativa. Para ello, recogen concepciones y criterios metodológicos fundados en los conceptos de diálogo de saberes y construcción colectiva del conocimiento. En fin, buscan producir el diálogo entre el saber popular y el saber científico.

### **La endeble pedagógica de la educación sindical.**

Un segundo problema de la educación sindical es el que ya ha sido señalado a propósito de la educación popular en general: ésta se ha caracterizado más por su intencionalidad política que por su dimensión propiamente educativa.

Los centros que priorizaban *temas-eje* referidos a la identidad del movimiento obrero (a su rol político) frecuentemente trabajaban los contenidos como un discurso general y con un nivel de abstracción no siempre asequible a los trabajadores. ¿Cuánto era comprendido por los asistentes en los *Seminarios y Cursos*? No se recurría a formas de evaluación que permitieran tener una idea exacta de ello. Los trabajadores participantes, de hecho, formaban un conjunto heterogéneo. Los métodos, predominantemente expositivos o con poco tiempo para un trabajo en equipo debidamente preparado, no contribuían a desarrollar la destreza de abstracción ni la destreza de *aprender a aprender* de los participantes, cuestión que debería ser consubstancial con una propuesta de autoeducación.

Por otra parte, algunos centros —cuyos equipos de capacitación estaban formados sobre todo por educadores de profesión— dieron la mayor importancia a la programación pedagógica, a la elaboración de materiales.<sup>10</sup> Sin embargo, como ha sido evaluado por quienes han desarrollado esta experiencia, ese esfuerzo se volcó a procesos de aprendizaje muy focalizados y principalmente instrumentales (o ambos); dejan de lado o no profundizan suficientemente en los problemas relacionados con el rol del movimiento obrero en una sociedad sometida a grandes cambios.

La escasa importancia otorgada a lo específicamente pedagógico es uno de los factores que explica el que los centros no hayan producido —como conjunto— una propuesta curricular de amplio alcance para la educación sindical y que aborde los distintos temas que, de hecho, se trabajaron en forma aislada.

---

<sup>10</sup> Véase Giovanna Larco y María Elena Mifflin, "La Educación Sindical: aportes desde dos perspectivas metodológicas", Tesis para optar el grado de Bachiller en Educación, Pontificia Universidad Católica de Lima, 1991.



### El reto de la renovación del sindicalismo.

A fines de la década del ochenta, era común hablar de la crisis del sindicalismo. Para los sectores más radicales del movimiento obrero, su crisis se debía a la falta de consecuencia de las dirigencias de las centrales. Algunos sectores de la intelectualidad, y también del movimiento obrero empiezan, en cambio, a proponer puntos de vista distintos.

Uno de ellos señalaba la necesidad de plantear propuestas de concertación entre trabajadores y empresarios para enfrentar en forma conjunta los problemas de la producción. Al mismo tiempo se enfatizaba la necesidad de que el movimiento sindical desarrollara un nuevo perfil, definido no sólo por sus intereses inmediatos como asalariados, sino a partir de una "moral de productor", lo que debía llevar a formular propuestas de participación en la gestión de las empresas.<sup>11</sup> Esto llevaba a tocar temas como la situación de la empresa y alternativas para su reactivación o desarrollo productivo.

Estas propuestas chocaban abiertamente con el sentido común clasista, caracterizado por un espíritu de confrontación con el empresariado, y que los propios centros habían contribuido a alimentar a lo largo de los años anteriores. Los centros tuvieron dificultades para aportar a una reorientación del movimiento sindical porque, en gran medida, estaban atrapados en un paradigma que privilegiaba el conflicto. La grave crisis nacional hacía necesario aportar en un sentido más bien de integración y reconstrucción de bases mínimas de solidaridad nacional.

Por otro lado, el comportamiento también clasista del empresariado, opuesto al diálogo con los trabajadores, a un grado tal que parece mezclar antagonismo de intereses económicos con prejuicio racial. Esto hace impracticable una propuesta de concertación y de consenso a favor de la reactivación productiva. En realidad, ni empresarios ni trabajadores supieron entrar en este período en un consenso democrático de modernización.

En este balance hemos optado por extendernos en los problemas. Esto no niega los aportes de los centros a la formación sindical de miles de trabajadores que recibieron información útil para la defensa de las organizaciones sindicales y ampliaron sustantivamente sus horizontes a partir del contacto con otros dirigentes, así como intelectuales y profesionales.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Véase Carmen Vildoso, *Moral de productores* (EDAPROSPO, Lima, 1989); y C. Vildoso, *Manufacturas Nylon: un desafío a la cogestión* (EDAPROSPO, Lima, 1990).

<sup>12</sup> No existe una estimación del número de trabajadores que pasaron por cursos organizados por los centros. Como ilustración, recogemos las cifras de **ADEC-ATC**: 1895 trabajadores

## CONCLUSIÓN

En los últimos años, el panorama sindical cambió drásticamente. Las recesiones recurrentes y prolongadas redujeron el mercado interno; la apertura económica encontró una industria poco preparada para competir, importantes empresas quebraron mientras que otras iniciaron procesos de reconversión y modernización en forma muy limitada. Se acentuó la flexibilización de las relaciones laborales. Una de las consecuencias fue la desaparición de numerosos sindicatos.

El movimiento sindical desgastó su fuerza en paros nacionales infructuosos y las medidas de lucha tradicionales perdieron impacto. El deterioro de los salarios obligó a los trabajadores a complementar sus ingresos con otras actividades por cuenta propia, mientras que miles de empleados del sector público fueron despedidos o motivados a renunciar. En medio de la guerra interna, los dirigentes sindicales estaban atrapados entre dos fuegos: algunos de los más destacados fueron asesinados por *Sendero Luminoso*, mientras que otros fueron acusados de terroristas, simplemente por cumplir su labor. Cada vez había menos tiempo para dedicarlo a las actividades de capacitación.

Se redujo así la asistencia a los cursos. Simultáneamente, los centros empezaron a tener dificultades para obtener financiamiento. Los organismos de cooperación pasaron a priorizar sectores más hondamente afectados por la pobreza.

Por otro lado, el movimiento de los trabajadores está cruzado por marcadas distancias entre generaciones. La edad promedio de los participantes en los cursos realizados hacia fines de los ochenta oscilaba alrededor de los treinta años. Los dirigentes sindicales, en general, están por encima de esta edad. Mientras que los nuevos obreros son jóvenes que ya no participan del sindicato y sus expectativas de progreso residen en el acceso a niveles creciente de capacitación técnica. Ésta es una demanda sobre la cual las organizaciones sindicales casi no se han pronunciado.

Ante esa situación, algunos de los profesionales de la educación sindical abandonaron el campo de la educación; otros persistieron en la educación sindical, aunque buscando superar los problemas detectados.

Algunos de los centros con mayor experiencia y reconocimiento en la educación sindical (**ADEC-ATC**, **DESCO**, **PLADES**, **CEDAL**) y un centro ligado a la dirigencia de la **CGTP (CEDELA)**, están próximos a hacer realidad un proyecto consistente en una Escuela de la *Central General de Trabajadores del Perú (CGTP)*. Este proyecto es novedoso en varios aspectos:

1. Los responsables del diseño de los contenidos están prestando especial atención a la presencia de elementos que no tendrán aplicación directa o inmediata en la presentación de los pliegos de reclamos y que están destinados, en cambio, a comprender el nuevo entorno social, económico y político.
2. Supone un trabajo conjunto y sostenido entre los centros y la **CGTP**, lo que antes se daba en forma circunstancial o epidérmica.
- 3) Ni los centros, ni la **CGTP**, tienen el dominio de los recursos financieros. El aporte de organizaciones sindicales de países europeos, en éste como en otros casos, contribuye a una concertación de esfuerzos más equilibrado entre gremios e instituciones de profesionales en el Perú.

Otras instituciones sindicales también vienen preparando proyectos de *Escuelas Sindicales*: la *Coordinadora Interfederal de Salud* —que pretende organizar una Escuela sobre salud laboral— y la *Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)*.<sup>13</sup>

Otros centros han elegido trabajar propuestas y experiencias de educación para el trabajo. Intentan responder así a las demandas de calificación técnica de los más jóvenes y también a las necesidades de quienes han dejado la actividad fabril y deben autogenerar su propio empleo, para lo cual requieren nuevas calificaciones. Centros como *Aurora Vivar* acompañan el trayecto vital de mujeres sindicalistas despedidas, realizando cursos técnicos como: reparación de artefactos eléctricos o de calzado. También se busca establecer convenios con instituciones de enseñanza técnica y con el Estado para proyectos de mayor alcance. La incursión en nuevas actividades desvaloriza los antiguos aprendizajes, pero en otros casos los recupera, tanto en cuanto a tipo de socialización como en el aspecto técnico.

Detrás de estas opciones hay dos cuestiones que resultan de decisiva importancia: por un lado, la necesidad de que los trabajadores, y especialmente sus dirigentes, comprendan la naturaleza de los cambios que se dan en el mundo de hoy; y, por otro lado, una propuesta de desarrollo nacional que pasa por ampliar y valorar las capacidades de los trabajadores.

---

<sup>13</sup> Por la información siguiente debo agradecer a Giovanna Larco.

**BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

- "Cada obrero maestro de sí mismo." Informe: CGTP-FNTMMSP-Telefónicos-SUTSA-CUAVES-ADEC/ATC-AURORA VIVAR-CEDAL-ECO-EDAPROSPO-ICEL. *Autoeducación*. Núm. 23, 1988.
- Larco, Giovanna. *Educación en el mundo sindical: Nuevas exigencias y nuevos enfoques*. Perú: Programa Laboral para el Desarrollo, 1993.
- Larco, G. y María Elena Mifflin. "La educación sindical. Aportes desde dos perspectivas metodológicas." Tesis para optar el grado de Bachiller en Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú, 1991.
- Portocarrero, Patricia y Gabriela Arrieta. *De un mundo a otro. De obreras a independientes*. Lima: Ediciones Flora Tristán, 1993.
- Red Peruana del Trabajo. *Sistematización de experiencias de formación sindical*. Lima: Editado por la Red Peruana del Trabajo, 1993.
- Sulmont, Denis. *Desde el trabajo, para el desarrollo*. Documento para el Seminario organizado por Desco: *Balace crítico de la promoción al desarrollo durante los últimos veinticinco años en el Perú*, 1990.
- Vildoso, Carmen. *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*. Lima: EDAPROSPO, 1992.

## ANEXO

## INSTITUCIONES LABORALISTAS

- Asociación *Amauta*, Arequipa, 1981
- Asociación *Aurora Vivar*, Lima, 1985
- Asociación Cultural **ATUSPARIA**, Chimbote
- Asociación Laboral para el Desarrollo (**ADEC-ATC**), Lima, 1979-1980
- Centro de Altos Estudios Sindicales (**CAES**), Lima
- Centro de Asesoría Legal (**CEAL**), Lima, 1985
- Centro de Estudios y Asesoría del Sur (**CEAL SUR**), Arequipa
- Centro de Asesoría Laboral (**CEDAL**), Lima, 1977
- Centro de Formación y Educación Laboral, (**CEFEL**), Lima
- Centro de Estudios e Investigación Social, Chiclayo
- Centro de Investigación Educación y Desarrollo (**CIED**), Lima, 1976
- Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (**DESCO**) - Programa Laboral, Lima, 1965
- Grupo de Investigaciones Económicas (**ECO**) Lima, 1976
- Equipo de Educación y Autogestión Social (**EDAPROSPO**), Lima, 1979
- Instituto de Comunicación y Educación Laboral (**ICEL**), Lima, 1987
- Instituto de Defensa Legal (**IDL**), Lima
- Instituto Norperuano de Desarrollo (**INDES**), Trujillo
- Instituto de Pesca y Minería (**IPEMIN**), Lima
- Instituto de Salud y Trabajo (**ISAT**), Lima, 1986
- *Filomena Tomaira*, Lima, 1987
- Centro de la Mujer Peruana *Flora Tristán*, Lima, 1979
- Asociación *Francisco Mostajo*, Arequipa
- Centro de Cultura Popular *Labor*, Cerro de Pasco, 1981
- Asociación Cultural *Labor*, Ilo, 1982