

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO
(CEDLA)

¿QUIENES SON DIRIGENTES Y COMO SE ELIGEN?

Bruno Rojas C.

Serie:
Manuales de Capacitación
Laboral

5

0351
T 520

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

¿Quiénes son dirigentes y cómo se eligen?-- Realizado por Bruno Rojas C.-- La Paz: CEDLA, 1991.

P. -- (MANUALES DE CAPACITACION LABORAL)

I.- Rojas C., Bruno

II.- Serie

III.- t.

DESCRIPTORES:

<ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES>

<ARTESANOS> <SECTOR INFORMAL>

<MANUALES> <CAPACITACION>

DESCRIPTOR GEOGRAFICO:

<BO>

Depósito Legal:	4-3-561-91
Edición y diagramación:	SERVICIOS INTEGRALES Telefono: 358294 La Paz, Bolivia
Impresión:	OFAVIM Teléfono: 310964 La Paz, Bolivia
Autor:	Bruno Rojas C.
Título:	¿Quiénes son dirigentes y cómo se eligen?

Esta publicación fue posible gracias al aporte de *Catholic Relief Services* (CRS-Bolivia), en el marco del Programa de Apoyo al Desarrollo de la Microempresa (PAME).

PRESENTACION

La organización es el instrumento más importante de representación y lucha de los trabajadores para hacer frente a los sectores dominantes, la sociedad y el Estado, y para buscar colectivamente soluciones a sus necesidades y demandas económicas, sociales y culturales.

Esta serie de Manuales de Capacitación es parte de enseñanzas y reflexiones que surgieron como demanda en el Programa de Capacitación y Asesoramiento realizado por el CEDLA con dirigentes de organizaciones artesanales.

Son 7 números que contienen criterios básicos para lograr el funcionamiento eficiente y la representatividad de la organización. Pretenden apoyar la formación de dirigentes, afiliados de base, capacitadores que trabajan con el sector laboral, en general, y con los sectores artesanal y del comercio minorista, en particular.

Al final, cada número incluye preguntas de asimilación y reflexión para motivar la participación crítica de dirigentes, bases y como guía para debates en talleres o reuniones laborales.

Queremos destacar el aporte de los miembros de la Unidad de Estudios Urbanos del centro y de Casto Rivero, asesor de la Confederación Unica de Trabajadores Artesanos de Bolivia, para concretar esta iniciativa.

La Paz, noviembre de 1991

Lic. Enrique Ormachea S.
Director de CEDLA

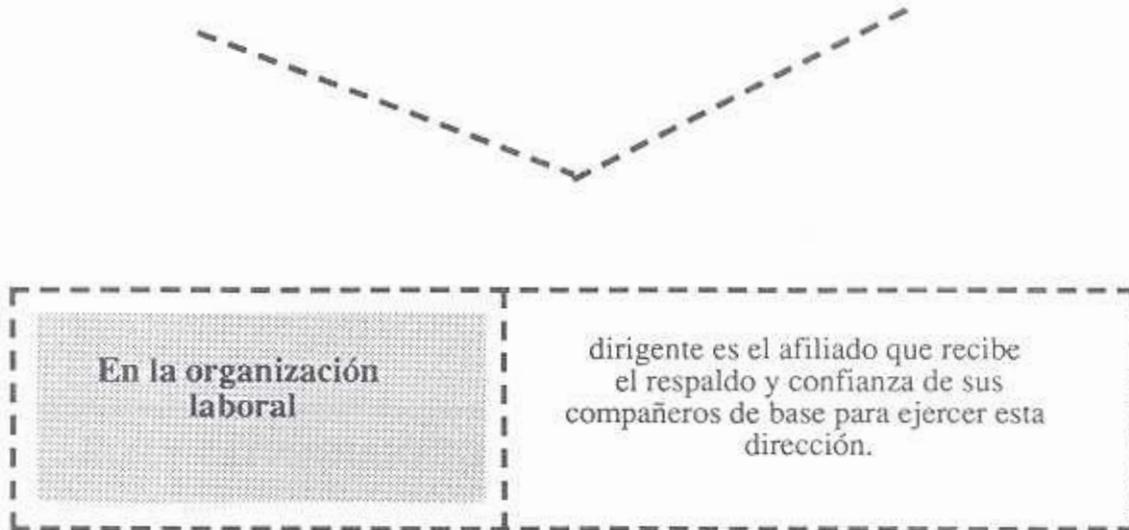


INDICE

1. ¿QUIEN ES DIRIGENTE?	1
2. ¿QUE APTITUDES DEBE REUNIR EL DIRIGENTE?	1
3. ¿QUE SE NECESITA PARA SER DIRIGENTE?	2
4. PASOS PREVIOS PARA LA ELECCION DE DIRIGENTES	
5. FORMAS DE ELECCION	2
a) Por elección simple o directa	3
b) Por elección indirecta	3
6. TIPOS DE DIRIGENTES	5
7. ¿COMO PARTICIPAN LAS BASES EN LA ELECCION DE LOS DIRIGENTES?	6
8. ¿CUANDO FUNCIONA EFICIENTEMENTE LA DIRECTIVA?	7
PREGUNTAS DE ASIMILACION	9
PREGUNTAS DE REFLEXION	10
BIBLIOGRAFIA	11

1. ¿QUIEN ES DIRIGENTE?

Toda organización humana, simple o compleja, necesita de una dirección. Las personas que asumen esta responsabilidad se conocen como dirigentes.



2. ¿QUE CONDICIONES DEBE REUNIR EL DIRIGENTE?

- a) Las personas tenemos **aptitudes naturales** para desarrollarnos en diferentes campos. Algunos **afiliados** a una organización se **destacan** por su **facilidad de palabra**, por su **habilidad natural** para **exponer ideas**, para relacionarse con los demás y para **convencer**.
- b) Las personas tenemos la **posibilidad de aprender aptitudes**, de acuerdo a las **actividades** y a nuestras **inclinaciones personales**. Por ejemplo, un afiliado que anteriormente ha sido miembro del Comité Ejecutivo de otra organización, habrá adquirido la aptitud para captar las necesidades y problemas de sus compañeros, conducir una reunión, elaborar un plan de trabajo, etc.

Lo **ideal** es poder **reunir ambas** —aptitudes naturales y aptitudes aprendidas— en una **misma persona o dirigente**.

3. ¿QUE SE NECESITA PARA SER DIRIGENTE?

- Tener una fuente de trabajo.
- Estar afiliado a la organización.
- Ser mayor de edad.
- No tener cuentas pendientes con ninguna organización laboral.
- No estar vetado sindicalmente.
- No haber transgredido las normas vigentes.
- No haber sido expulsado de ninguna organización laboral.
- Estar al día en sus cotizaciones al sindicato.

Cada organización establece estos y otros requisitos en su Estatuto Orgánico.

4. PASOS PREVIOS PARA LA ELECCION DE DIRIGENTES Y FORMAS DE ELECCION

Pasos previos:

- Elección de un comité electoral que se encargue de:

- elaborar la propuesta de convocatoria a elecciones;
- presentar la convocatoria, a la asamblea, para su aprobación;
- difundir la convocatoria.

- Se presentan:

- fórmulas de candidatos: sigla, color y/o signo
- plataforma de lucha

5. FORMAS DE ELECCION

a) Por elección simple o directa:

Esta es la forma de elección de sindicatos, asociaciones y de algunas organizaciones intermedias.

- La elección se realiza por voto directo e individual.
- La fórmula ganadora se establece por simple mayoría de votos.
- En caso de empate se convoca una segunda ronda.

b) Por elección indirecta:

Los afiliados de base de cada organización eligen delegados a asambleas generales o congresos y los delegados eligen a los dirigentes de la entidad superior.



Las modalidades de elección en asambleas generales y congresos son:



Estas modalidades de elección generalmente son adoptadas por organizaciones matrices e intermedias.

		Ventajas	Desventajas
o s i m p l e	d i r e c t a	<p>por v o t o</p> <ul style="list-style-type: none"> •participación de afiliados de base. •mayor afinidad entre los dirigentes elegidos. •más opciones para el elector. •facilita la elección al contar con plataformas de lucha alternativas. •agilita los mecanismos de voto. 	<ul style="list-style-type: none"> •no siempre garantiza una adecuada representación de los afiliados.
e l e c c i ó n	i n d i r e c t a	<p>l e r n a s o u n á n i m i d a d</p> <ul style="list-style-type: none"> •permite compatibilizar los intereses y expectativas de los sectores afiliados a la organización. • garantiza la representatividad de los diferentes sectores dentro de la organización matriz. 	<ul style="list-style-type: none"> •no consulta la opinión de los afiliados de base. •menor afinidad entre los dirigentes elegidos, que favorece el caudillismo y el autoritarismo de los dirigentes. •ofrece menos alternativas al elector. •no permite agilizar la elección.

6. TIPOS DE DIRIGENTES

Por la personalidad del dirigente

Dirigente autoritario	Dirigente democrático	Dirigente pasivo
<ul style="list-style-type: none"> •Decide sin consultar. •No admite crítica y no es autocrítico. •Tiende a no asumir las reglas. •Es impositivo, ejerce la presión. •Tiende a caer en el caudillismo. •Antepone sus intereses a sus responsabilidades de dirigente. •Tiende a ser conservador. 	<ul style="list-style-type: none"> •Consulta antes de decidir. •Practica la crítica y la autocrítica. •Cumple las normas y reglamentos de la organización. •Ejerce la democracia. •Coordina las tareas en función de la organización. •Tiende a ser progresista. 	<ul style="list-style-type: none"> •No tiene poder de convocatoria ni decisión. •Acepta las normas pero no las practica. •Consulta con la directiva de vez en cuando. •Es descuidado y despreocupado para cumplir sus responsabilidades. •Pasa desapercibido. •Tiende a ser conformista.

Por las posiciones que asume en la organización

Dirigente conservador	Dirigente progresista	Dirigente arbitrario
<ul style="list-style-type: none"> •No admite cambios aunque sean necesarios. •Respeto la tradición de la labor dirigencial. •Tiende a ser sectorialista. •Acepta en gran parte el sistema social imperante. •Cumple mecánicamente sus funciones. •Acepta en extremo el principio de la independencia de clase. •Rechaza cualquier tipo de alianza político partidaria. 	<ul style="list-style-type: none"> •Busca nuevas formas de participación. •Es creativo y práctico. •Apoya las relaciones con otras organizaciones. •No acepta el sistema social vigente. •Participa activamente en la organización. •No descarta la posibilidad de relacionar a la organización con entidades políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Quiere cambiar todo, sin razones ni criterios válidos. •Cumple sus funciones según su criterio e interés. •Impone sus propias normas. •Rechaza el sistema social de manera radical. •Apoya las relaciones con otras organizaciones y partidos políticos. •Es inestable e imprevisible.

Por el compromiso y consecuencia con su organización

Dirigente comprometido	Dirigente clientelista
<ul style="list-style-type: none"> •Es consecuente con los intereses y objetivos de su organización. •No acepta las prebendas y beneficios personales. •Es estable y seguro en sus decisiones y actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> •No es consecuente con los intereses y objetivos de la organización. •Acepta las prebendas personales con facilidad. • Es inestable e inseguro. •Compromete a la organización sin consultar. •Se corrompe con facilidad.

7. ¿COMO PARTICIPAN LAS BASES EN LA ELECCION DE DIRIGENTES?

Los afiliados de una organización pueden elegir y ser elegidos. Para elegir a sus dirigentes deben considerar los siguientes factores:

- Informarse sobre el contenido de las plataforma de lucha o programas presentados.
- Antes de la aprobación de la convocatoria expresar sus observaciones en asamblea.
- Respalda la correcta realización y culminación de las elecciones, de la forma que esté a su alcance (comisiones, etc.).
- Los delegados a amplios y congresos deben asumir su responsabilidad puntual y conscientemente.
- En la medida de lo posible el dirigente elegido debe ser honesto, comprometido entregado, capaz y conocedor de los problemas y necesidades.
- Comprender que el voto no es una mercancía u objeto comerciable sino una decisión consciente y voluntaria sin presión económica o de otra índole.

8. ¿CUANDO FUNCIONA EFICIENTEMENTE LA DIRECTIVA?

Tres son los instrumentos esenciales para el funcionamiento eficiente de la directiva:

Coordinación	Comunicación	Cohesión
<ul style="list-style-type: none">•Planificar conjuntamente.•Ejecución ordenada de tareas.•Evitar el trabajo aislado.	<ul style="list-style-type: none">•Buscar un flujo permanente de información entre los miembros de la Directiva y entre e la Directiva y las bases.	<ul style="list-style-type: none">•Procurar la unidad en las tareas.•Distribución igualitaria de las tareas.•Reciprocidad y asistencia mutua entre dirigentes.

Puede **obstaculizar** el funcionamiento eficiente, por ejemplo:

a) El tamaño de la Directiva:

Cuando la organización es pequeña, el número excesivo de carteras provoca dispersión de esfuerzos; es más aconsejable formar comisiones de trabajo.

Cuando la organización es grande (organizaciones matrices) un número insuficiente de carteras sobrecarga la responsabilidad de cada dirigente.

b) El desconocimiento de funciones

Provoca que los dirigentes **pierdan** tiempo, dispersen esfuerzos, **superpongan sus funciones**, **improvisen**, **monopolicen funciones** de otros y caigan en la inactividad.

PREGUNTAS DE ASIMILACION

1. ¿Qué significa ser dirigente?
2. ¿Qué aptitudes debe reunir un dirigente?
3. ¿Qué se necesita para ser dirigente?
4. ¿Cómo se prepara la elección de dirigentes? Describa brevemente cada uno de estos pasos.
5. Existen dos formas de elegir dirigentes. ¿En qué consisten?
6. Mencione qué tipos de dirigentes pueden encontrarse.
 - a) Por la personalidad del dirigente.
 - b) Por las posiciones que asume en la organización.
 - c) Por el compromiso y consecuencia con su organización.
7. ¿Cómo participan las bases para elegir a sus dirigentes?
8. ¿Qué obstaculiza el funcionamiento eficiente de la Directiva?
9. ¿Qué instrumentos son útiles para el funcionamiento eficiente de la Directiva?

PREGUNTAS DE REFLEXION

1. En su opinión, ¿cuál es la mejor forma de elegir a los dirigentes?
2. ¿Cree usted que en los congresos de su sector las bases están representadas?
3. En su opinión, ¿es el congreso la mejor instancia democrática para elegir dirigentes?
4. Se suele acusar a las bases de apáticas e indiferentes, de que sólo esperan recibir y nunca dar. ¿Qué opina usted?
5. En su opinión, ¿cómo debe ser un dirigente?
6. Si usted ha sido dirigente, ¿con qué tipo de liderazgo se identificó usted más?
7. Según la clasificación aquí presentada, sus dirigentes, ¿a qué tipo corresponden?
8. ¿Cuántas carteras tiene la Directiva de su organización? ¿Cumplen todos sus tareas?
9. En su opinión, ¿cuál es mejor y por qué?
 - a) Directiva con 100 miembros
 - b) Directiva con 20 miembros
10. La Directiva de su organización ¿utiliza los instrumentos anotados?
11. Anselmo Dominguez cumple con sus funciones y obligaciones de dirigente, pero lo hace en forma individual y aislada. ¿Considera Ud. que es un buen dirigente? ¿Por qué?

BIBLIOGRAFIA

DEL PRADO, Jorge:

"Organización y lucha sindical," en Manual de Sindicalismo.
Lima, Perú, 1967.

ROJAS, Bruno:

"Las organizaciones artesanales, pasado y presente". CEDLA.
(trabajo en edición).

ROJAS, Bruno:

"Artesanía, participación y cambio", en Cuaderno Popular" No. 3:
Las Organizaciones Artesanales. CEDLA. L.P. 1989.



Serie:
Manuales de Capacitación Laboral

1. ¿Qué es la Organización Laboral?
2. Principios y Elementos de la Organización Laboral
3. Estructura y Funciones de la Organización Laboral
4. Las Organizaciones Laborales en nuestro País
- 5. ¿Quiénes son Dirigentes y cómo se Eligen?**
6. Funciones, Obligaciones y Atribuciones de Dirigentes y Bases.

**centro de estudios
para el desarrollo
laboral y agrario**

El CEDLA es una institución privada sin fines de lucro, con sede en la ciudad de La Paz; su personería jurídica está reconocida en la R.S. 199912 de 22 de julio de 1985. El Centro fue formalmente constituido el 21 de enero de 1985; sin embargo, su equipo de trabajo ha realizado estudios, asesorías y programas de apoyo a instituciones públicas y privadas desde 1979.

dirección:

c. Abdón Saavedra No. 2180

casilla de correo No. 8630 - La Paz - Bolivia

teléfonos No. 354175 - 360223