



Cuando los trabajadores asumen el liderazgo

Desarrollo del liderazgo en la Red Nacional de Jornaleros (NDLON)

Etnografía colaborativa

Nik Theodore

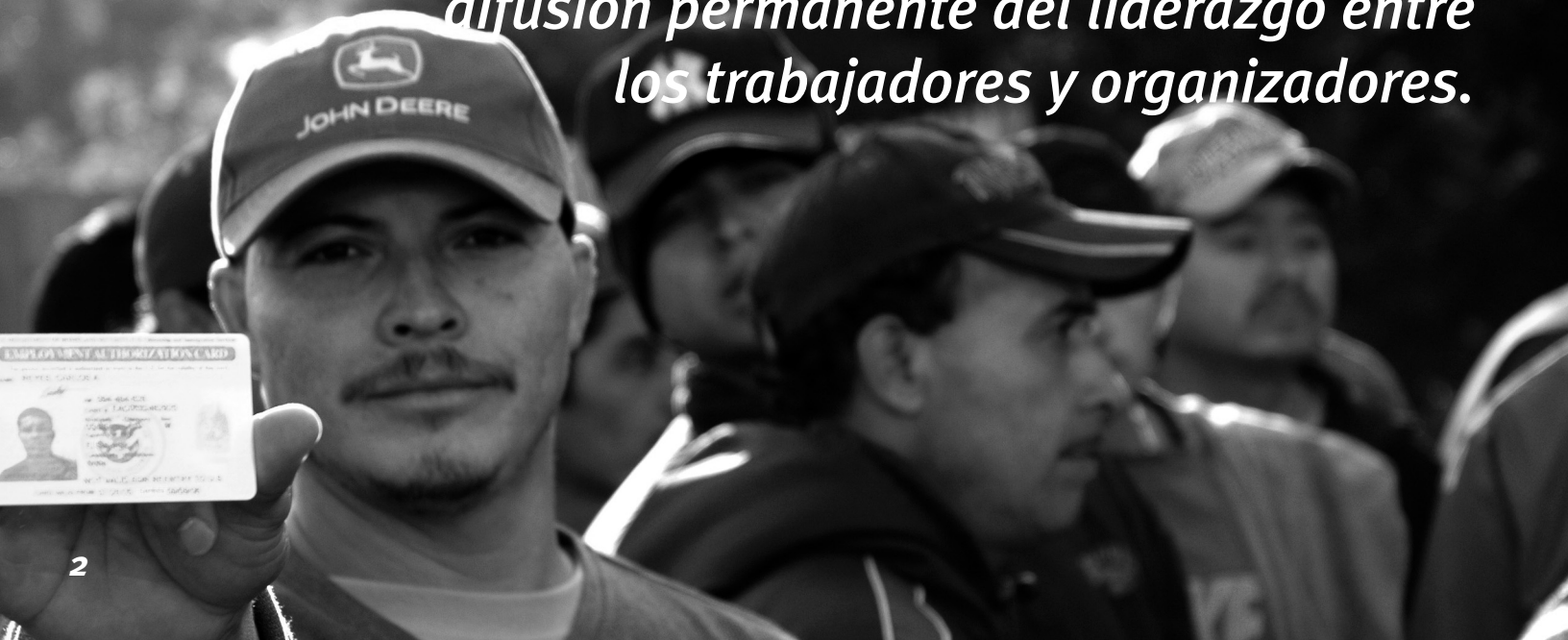
Una publicación del Programa de Liderazgo para un Mundo Cambiante (Leadership for a Changing World), componente de Investigación y Documentación, Research Center for Leadership in Action (RCLA) del Robert F. Wagner Graduate School of Public Service, New York University

Contenido

<i>Organizándose para luchar por los derechos de los jornaleros</i>	<i>2</i>
<i>Dirigente popular: el líder orgánico</i>	<i>4</i>
<i>Ceder poder y aceptar el compromiso</i>	<i>8</i>
<i>Movilizando a los trabajadores a través de la educación.....</i>	<i>9</i>
<i>Lecciones de nuestra tierra de origen.....</i>	<i>11</i>
<i>Ansiosos de apredender</i>	<i>12</i>
<i>Cuando una prioridad inflexible enfrenta un deseo incontenible</i>	<i>14</i>
<i>Un ambiente de cambio constante</i>	<i>16</i>
<i>Realidades y oportunidades.....</i>	<i>17</i>
<i>El próximo paso: organizar a la comunidad.....</i>	<i>20</i>

Organizándose para luchar por los derechos de los jornaleros

*La filosofía de organización de la
NDLON hace énfasis en la construcción y
difusión permanente del liderazgo entre
los trabajadores y organizadores.*



La Red Nacional de Jornaleros (NDLON) es una organización para el cambio social, la cual se ubica en la intersección de las leyes represivas de inmigración, un mercado laboral en plena reestructuración, el aumento de los niveles de desorganización de los trabajadores, las violaciones desenfrenadas a los derechos de los trabajadores y las reacciones políticas violentas contra trabajadores indocumentados y contra las organizaciones que defienden sus derechos. Se trata de una red/organización heterogénea, que funciona de acuerdo con un conjunto de filosofías y principios compartidos en lo que concierne a la participación democrática en la toma de decisiones, la importancia de salvaguardar los derechos humanos y civiles de los trabajadores e inmigrantes, y la necesidad apremiante de equilibrar las relaciones de poder en el mercado laboral de baja remuneración, principalmente en el segmento de los trabajadores temporales.

Simultáneamente, los miembros de NDLON adoptan múltiples enfoques y tácticas en la lucha por estos fines. Sus miembros son organizaciones autónomas, responsables de sus propios asuntos, pero se unen bajo el auspicio de la red para adelantar una agenda común.

La filosofía organizativa de la NDLON hace énfasis en la construcción y sustentación permanentes de liderazgo entre los trabajadores y organizadores, y en la unión de los jornaleros como una fuerza para el cambio social. El modelo de liderazgo adoptado por NDLON está basado, en parte, en la necesidad de vincularse con un proceso continuo de desarrollo del liderazgo. La rápida rotación de jornaleros y las fuertes presiones económicas que deben soportar hacen que el desarrollo del liderazgo deba ser un propósito colectivo.

Paulo Freire y la Educación Popular

El educador y filósofo Paulo Freire desarrolló un agudo sentido de justicia social a temprana edad, cuando experimentó los efectos de la extrema pobreza en el nordeste brasileño. Más adelante, Freire asistió a la escuela de derecho pero decidió que sus talentos podrían usarse mejor en la educación. La pasión compartida entre su vocación y la justicia social lo llevó a escribir muchos libros, uno de los cuales es considerado semilla de la educación moderna: *Pedagogía del oprimido*. Su método de Educación Popular alienta un diálogo entre el maestro y el alumno que ayuda a ambos a llegar a una comprensión más clara de su cultura y del contexto político, mientras imparte nuevas destrezas prácticas al estudiante, como aprender a leer o hablar una segunda lengua.

Como herramienta para este propósito, la NDLON ha adoptado la Educación Popular, a menudo asociada con los escritos del educador brasileño Paulo Freire, la cual es considerada especialmente adecuada para la tarea. El sistema es sensible a las características políticas y sociales del conocimiento y, por medio de un proceso de aprendizaje colectivo, permite a los jornaleros comprender mejor las condiciones sociales que afectan sus vidas, a la vez que los prepara para transformarlas.

Dirigente popular: el líder orgánico

El liderazgo orgánico...se manifiesta tanto en los individuos como en el colectivo, y adopta los principios democráticos...



“Dirigente popular” es el resumen de un concepto ampliamente definido y con mucho significado para las organizaciones que hacen parte de NDLON. El concepto implica un liderazgo orgánico que se manifiesta tanto en los individuos como en el colectivo, y comprende los principios democráticos, especialmente los relacionados con el derecho de las personas a participar en la toma de decisiones cuando éstas los afectan directamente. El dirigente popular es un líder dedicado a crear nuevos líderes, favoreciendo y alentando el análisis y la reflexión entre quienes lo rodean, para que modifiquen sus acciones basados en esta reflexión. El concepto de dirigente popular, como lo aplica NDLON, incorpora los principios de la Educación Popular, cuyas metodologías resultan especialmente apropiadas para el fomento de este tipo de liderazgo.

La creación de un dirigente popular exige esfuerzos continuos para desarrollar el liderazgo entre los jornaleros.

Desarrollando líderes desde adentro

Las organizaciones afiliadas a NDLON entrenan jornaleros como voluntarios y personal de tiempo completo para el buen funcionamiento de los centros de trabajadores. La mayoría de los directores de las organizaciones de NDLON son los propios inmigrantes, y más de la mitad de los organizadores son ex jornaleros. Este compromiso con el desarrollo de líderes al interior de la comunidad de los jornaleros hace de NDLON una fuerza única en el movimiento por los derechos laborales.

Élmer Romero, director del Departamento de Educación y Liderazgo, de CASA, una importante organización en Maryland que defiende los derechos de los inmigrantes, comenta:

“Sigo pensando que el liderazgo en el movimiento jornalero debe surgir de su interior. Tenemos que encontrarlo allí y, para ser capaces de formar líderes, es necesario que nosotros, los que trabajamos en las organizaciones, volvamos...a esa base”.

Carlos Mares, líder jornalero de San Francisco, es un ejemplo del liderazgo que puede surgir orgánicamente de esa base. Criado en México, trabajó allí en ocupaciones relacionadas con la construcción, por las que ganaba el salario mínimo, mientras desarrollaba destrezas en carpintería y trabajaba con el concreto. En 1992, Mares emigró a Estados Unidos en busca de mejores oportunidades laborales y se estableció en Los Ángeles. Empezó a trabajar el día siguiente de su llegada, pues el empleo era abundante en el floreciente mercado de jornaleros de Los Ángeles. Después, se mudó a San Francisco y se vinculó al activismo local de los jornaleros. Mares habla en detalle de sus primeras experiencias como jornalero:

“El primer día fue duro porque me condujeron [a un suburbio cercano] y un [empleador] me llevó a su casa para retirar malezas de su jardín, pero no me proporcionó las herramientas. Él esperaba que quitara la maleza con las manos. Yo no sabía [que esa maleza era venenosa]. Tardé casi cuatro horas desyerbando antes de poder regresar a casa. Al día siguiente, vi que mis manos estaban hinchadas”.

TRABAJADORES EN CIRCUNSTANCIAS DESESPERADAS

Mares recuerda que la competencia por los trabajos entre los jornaleros era feroz, como lo es hoy día. “Quien lograba entrar al camión era el ganador”, explica. Había muy poca comunicación y mucho menos cooperación entre los trabajadores. Como resultado, las estrategias colectivas para hacer frente a los abusos en el mercado laboral no eran posibles. “Si se presentaba algún problema, el trabajador no decía nada en absoluto”, explica, y, por lo tanto, las prácticas abusivas por parte de algunos empleadores continuaron. Por si fuera poco, eran escasas las organizaciones protectoras de los derechos de los trabajadores que participaban en los problemas de los jornaleros, y muchos trabajadores, al igual que Mares, ignoraban que existieran organizaciones que ayudaban a los trabajadores de bajos salarios. Todo esto comenzó a cambiar en el año 2000, cuando los trabajadores empezaron a organizarse.

...la competencia era feroz...quien lograba entrar al camión era el ganador.

La organización de los jornaleros para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo debe hacer frente a cuestiones básicas de supervivencia. Dada la baja remuneración y la naturaleza esporádica del trabajo en el sector de la construcción informal, muchos viven con ingresos que los sitúan en el nivel de pobreza. Además, las actividades de los empresarios sin escrúpulos, de las organizaciones contra la inmigración, así como de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley amenazan la viabilidad de los sitios de contratación de jornaleros, lo que potencialmente pone en peligro la capacidad de los trabajadores para garantizarse un empleo. Carlos Mares comenta:

“Lo habitual era encontrar 20 ó 30 [trabajadores] viviendo en la calle...Es evidente que tal situación haría que los trabajadores perdieran el control de sus vidas. Vivir en la calle, despertar en la mañana debido al frío porque llovió, no tener comunicación con la familia. Quieres ir a un parque a descansar. No tienes ilusiones...tu vida es asfixiante...La situación era muy intensa”.

Apreciaciones de la Labor #1

Los líderes de NDLON siempre trabajan en el contexto de una realidad única y restrictiva: los jornaleros, en primer lugar y sobre todo, deben afrontar problemas de supervivencia.

UN CUENTO DE LIDERAZGO ORGÁNICO

Mares se vio empujado a asumir un papel de liderazgo frente a un grupo de jornaleros reunidos en “La Raza Centro Legal” para discutir qué hacer con el continuo acoso policial.

“[Yo estaba] preocupado por conseguir trabajo. No sabía nada de liderazgo o de cómo organizarse. Mi única preocupación era trabajar y conseguir dinero. Así fue como salí elegido para liderar. Estábamos 90 [jornaleros] en un salón y Renée [Saucedo, de La Raza Centro Legal] dijo que debíamos escoger un líder. Era una habitación un poco más grande que ésta, y cuando miré a mi alrededor, vi que 180 ojos me miraban. Fue un sentimiento increíble, así que dije: “¿Yo?” Y ellos respondieron: “Sí, tú puedes hablar”. Entonces, empezaron a decirme muchas cosas. Yo contesté: “Es difícil tomar la decisión, déjenme pensarlo”. Salí y, por hora y media, lo medité en una pequeña oficina. No sabía si reír, gritar o correr, así que pensé: ¿Qué pasa si me voy? ¿Qué sucederá? ¿Qué será de todo el trabajo que hicimos durante la semana para desarrollar esto? Todo había sido como un estallido, y no podíamos permitir que esa explosión se apagara. Renée vino a hablarme, Patricia y Benito también. Ellos me hablaban y yo no decía nada. [Finalmente] dije: “Está bien; que pase lo que pase”. Regresé al salón y todos seguían allí. Les dije: “Está bien, acepto”. En ese momento, lo más urgente era hacer algo con la presión de la policía, y para ello necesitábamos un portavoz que llevara el mensaje del grupo. [Yo] no tenía experiencia...sólo las ganas, el entusiasmo”.

A raíz de esta experiencia inicial, Mares continuó su participación como líder jornalero, uniéndose a otros trabajadores para aumentar los salarios en los sitios de contratación. Pero, una vez más, las dificultades para organizar este contingente de mano de obra seguían presentes. Los trabajadores decidieron tratar de establecer un salario mínimo de \$8 a \$10 por hora.

“Teníamos reuniones cada semana. Sin embargo, la situación era que si nosotros, este grupo de 90, no aceptábamos los trabajos [por debajo del salario mínimo] otros trabajadores que no estaban organizados los tomarían. Habíamos descubierto quién trabajaría por más y quién trabajaría por menos dinero y, por lo tanto, nuestra responsabilidad era hablar con ellos”.

Yo no tenía experiencia...sólo las ganas, el entusiasmo.

En algunos casos, un trabajador desesperado podría estar dispuesto a trabajar por mucho menos del salario mínimo:

“Él toma sus decisiones y no podemos ir en su contra. Ya hemos pasado por lo mismo. Tienes que empezar a recuperarte [volver a ponerte de pie], pero no quedarte ahí para siempre. Si lo sigues haciendo, aceptar los \$6 por hora, bajarás el salario de todo el mundo.”

“Hay personas con quienes hablas por un año... y te ignoran... Es como hablar con la pared. Pero, quizá, después de un año o algunos meses, un día, estas personas vienen y te preguntan cómo vas con el trabajo. Y tú les dices que estás cobrando a \$8 la hora y que tienes un patrón estable. Lo que he aprendido a través de la red [NDLON] sobre liderazgo es que no tienes que hacer enemigos; lo que tienes es que entender a cada persona y encontrar la manera de que sea [políticamente] consciente. Conviértelo en tu amigo, no en tu enemigo”.

Al igual que muchos otros líderes jornaleros, Carlos Mares ha participado en numerosas sesiones de capacitación sobre desarrollo del liderazgo patrocinadas por la NDLON y las organizaciones que hacen parte de ella. Estas organizaciones han tratado de identificar líderes, como Mares, dentro de las filas de jornaleros y, a continuación, les presentan las herramientas y metodologías para organizarse en el contexto de los jornaleros. Según Pablo Alvarado, coordinador nacional de NDLON:

“[Tú] debes tener la capacidad de dialogar con los jornaleros en las calles... De ahí surge la información técnica, ahí es donde la Educación Popular sirve como instrumento. Pero no es sólo un instrumento, también [hay] una conexión humana. [Limitarte a aplicar estos instrumentos] no te va a llevar a ninguna parte”.

Apreciaciones de la Labor #2

Una lección básica de liderazgo ayudó a los líderes de la NDLON a acercarse a los integrantes renuentes: es preciso dejar de discutir y, en su lugar, hay que encontrar la manera de entender por qué una persona podría resistirse a elevar su conciencia política. Como dijo un líder, simplemente funciona mejor... convertirlo en un amigo, y no en un enemigo.

CEDER PODER Y ACEPTAR EL COMPROMISO

Un desafío clave para la organización, según Alvarado, está en ceder poder y autoridad, porque la autoridad puede ser intoxicante:

“Intoxicante, y no sólo para ti como persona, sino alienante para el jornalero, para la gente [que] trabaja contigo. Ahora, hemos librado una larga batalla en Agoura Hills [una ciudad en el Condado de Los Ángeles, California] durante años, y hemos visto lo peor de lo peor en ese rincón. Estuvimos allí con los trabajadores cuando la policía era implacable. Estuvimos ahí, escondidos tras los autobuses, grabando los abusos de la policía con los trabajadores que buscaban empleo en las calles. Así que estuvimos presentes, y ésa es la cuestión. Víctor Narro [director del proyecto para el Centro de Trabajo de UCLA y miembro del consejo consultivo de la NDLO] lo entiende. Te diré lo que Víctor hizo una vez”.

“Alrededor de seis patrullas y un montón de policías irrumpieron un día en la reunión que él tenía con los jornaleros en Agoura Hills. Entonces, los policías llegaron y [uno de ellos] comienza a gritarle a [Víctor], diciendo: “¡Voy a detener a estos (palabrota) y bla, bla, bla!”. Víctor le replicaba: “No, estamos en una reunión. Ellos no están haciendo nada malo”. Víctor estaba defendiendo, obviamente, a los trabajadores. Al final, el oficial dice: “Bueno, los arrestaré ahora mismo”. Entonces, Víctor aparta sus cosas y pone sus manos así [extiende los brazos al frente, para ser esposado]. Y los trabajadores recuerdan eso, ésa es la intención. No sé cuántas personas estarían dispuestas a hacer este tipo de cosas”.

“Los policías retrocedieron. Ya sabes, eso fue poderoso. Y mira, diez años más tarde, los trabajadores aún lo recuerdan y me dicen: “Eso fue hermoso”. Cosas así no se te ocurren después de ir a un taller de Educación Popular, eso sale de algún otro lado. Supongo que cada persona lo adquiere de forma diferente... Para mí, Víctor es un [verdadero] educador popular”.

Este episodio en la larga y turbulenta historia de los sitios de contratación de Agoura Hills es más que un acto heroico de desafío a la autoridad oficial en defensa de los derechos de los trabajadores. También refleja un elemento clave de la filosofía de la NDLO, compartida por muchos movimientos de organización de origen popular, el aplanamiento de las jerarquías y la reducción de la distancia social entre los trabajadores y los organizadores. El encuentro con las autoridades policiales es un ejemplo dramático de la orientación hacia la organización y la construcción de comunidad que los afiliados y organizadores de la NDLO practican día a día.

Empoderar a los trabajadores

La filosofía de organización de la NDLO hace énfasis en la construcción y difusión permanente del liderazgo entre los trabajadores y organizadores, desarrollando una conciencia crítica entre los jornaleros y uniéndolos como una sola fuerza para el cambio social.

Movilizando a los trabajadores a través de la educación

*Los centros de jornaleros han sido
lugares importantes para la educación
y el desarrollo del liderazgo.*



Al igual que otras organizaciones miembro de la NDLON, el Proyecto de Trabajadores Latinoamericanos en Brooklyn, Nueva York, ofrece programas educativos que se basan en una metodología de Educación Popular y están diseñados para satisfacer las necesidades de los trabajadores de bajos salarios. Estos programas también informan y orientan las actividades de articulación y promoción de la organización. Óscar Paredes, fundador y director ejecutivo del Proyecto de Trabajadores Latinoamericanos, comenta cómo la organización ha abordado este trabajo:

“En el Proyecto de Trabajadores Latinoamericanos no seguimos ninguna ideología o modelo de liderazgo [que sea practicado en Estados Unidos] debido a que trajimos los nuestros. Lo que hacemos aquí es recoger toda la información que necesitamos de nuestros miembros y la ensamblamos. Ése es nuestro método. Queremos trabajar a partir de las situaciones [que enfrentan los trabajadores inmigrantes de bajos salarios]; eso nos hace diferentes y únicos. Los miembros se involucran en este proceso o en esta lucha porque se sienten parte de ella y así tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas”.

“Tenemos reuniones semanales en el centro de trabajadores y en las esquinas. Por ejemplo, nos reunimos los lunes y los martes y preguntamos: “¿Qué está pasando aquí?”. Luego, tenemos asambleas generales y trabajamos con ellos en talleres. Cuando empezamos con el trabajo organizativo, comenzamos hablando de la explotación, de las necesidades en la comunidad y acerca de nuestras propias necesidades. De igual forma, hablábamos de la razón por la que vinimos a este país. Vinimos a este país porque en nuestros países no teníamos la oportunidad de vivir. Queríamos mejorar nuestro nivel de vida. ¿Qué vamos a hacer aquí si sólo nos pagan \$3.50 por hora en las fábricas [del área de Nueva York]? ¿Qué vamos a hacer? Algo tenemos que hacer. Tratamos de averiguar la razón principal de ser explotados aquí, y una de ellas es que no hablamos inglés. Así que, bueno, pues, comencemos a aprender. Ésta debe ser nuestra revolución. Siempre estamos diciendo que ésta es nuestra revolución. Está bien, entonces, aprendamos inglés. No estamos interesados en una revolución armada; la nuestra es a través de la educación”.

“Así, empezamos a organizar programas de inglés. En primer lugar, encontramos a los voluntarios... que les enseñarían inglés. “Entonces, ¿qué clase de inglés quieren aprender? ¿Qué clase de inglés necesitan?”. [Un miembro responde:] “Necesito el tipo de inglés que me permita ir a la tienda con mi hijo” o “Necesito algo que me ayude cuando estoy en el restaurante porque trabajo como lavaplatos y no puedo entender lo que dice mi jefe” o, bien, “Debo aprenderme los nombres de mis herramientas porque tengo problemas con mi jefe porque no los sé. En una ocasión, él me pidió que le diera un metro y yo le pasé una cosa diferente, así que se enfadó conmigo y trató de despedirme, ya que no es muy paciente”. Así que creamos nuestro propio sistema y en ese proceso comenzamos a utilizar la Educación Popular. [Nuestros miembros] nos dicen cuáles métodos les facilitan el aprendizaje”.

Nuestra revolución es a través de la educación.

LECCIONES DE NUESTRA TIERRA DE ORIGEN

Carlos Canales es uno de los organizadores de Workplace Project (Centro de Derechos Laborales) en Long Island, Nueva York. Oriundo de El Salvador, Canales ha trabajado durante muchos años como organizador de jornaleros. Al igual que otros colegas, extrae las lecciones aprendidas en su país de origen y las aplica a las situaciones de Long Island. Canales recuerda una de sus experiencias con Educación Popular, cuando trabajaba como organizador en su país natal, donde animaban a los campesinos a asumir un rol más sobresaliente en la identificación de las necesidades comunitarias.

“Los campesinos decían que no sabían escribir. “Bueno, pero saben dibujar”, respondía el organizador. “No funcionará; no sabemos dibujar”. [Risas] “¿Qué necesitan?”, les preguntábamos. Y si el campesino contestaba que su dieta no incluía leche, entendíamos que era necesario montar un programa en el que un campesino tuviera una vaca y, entonces, esta persona pudiera dibujarla. Tal vez no supiera cómo escribir ‘vaca’, pero sí sabría pintarla. Y si de todas maneras replicaba que no sabía cómo dibujar una vaca, nosotros podríamos decirle: “Pues, pintan una cabeza y una línea acá y acordamos que es una vaca”. Para mí, eso es Educación Popular”.

Pero esto es más que la historia de una comunidad residente a la que se le endulza el oído para que participe en una reunión comunitaria, y más que un simple ejercicio de participación. Más bien, aun en esta historia, se aprecia una renovación fundamental de las reglas de la participación.

“... [En] ese caso, la táctica, la intención, consistió en que, en lugar de buscar los argumentos que explicaran por qué el campesino no debía participar, buscamos los que explicaran por qué sí debía hacerlo... A ellos se les ocurren ideas, y nosotros tenemos que aprender a leerlas. Ellos tienen su propia filosofía y una manera de resolver problemas que desconocemos porque no hablamos el idioma de los campesinos”.

Apreciaciones de la Labor #3

Al tratar de hacer que los campesinos participaran en la organización de la comunidad, los líderes buscaron la forma de convertir los obstáculos en oportunidades. Si los campesinos no podían escribir, entonces, tal vez podrían dibujar.

Canales explica por qué es tan importante estimular deliberadamente la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones:

“Cuando la gente llega aquí [a Estados Unidos], sobre todo los jornaleros y los trabajadores de fábricas, ni se imaginan que tienen el derecho a participar porque ése no es el legado de nuestros países... Para mí, es importante que los trabajadores entiendan que la única manera posible de cambiar sus vidas es a través de la participación. Están reclamando territorio en todo lo que se relacione con el diario vivir. Desde el principio, les hemos dicho que aquí tienen que participar en la solución de los problemas, y ellos responden que no saben cómo hacerlo. “Bueno, pues les aseguro que sí lo saben”, les contesto”.

Población de jornaleros de EE.UU. por región de origen*

Región de origen	Porcentaje
México	59
Centroamérica	28
Guatemala	14
Honduras	8
El Salvador	5
Estados Unidos	7
Suramérica	4
Caribe	2
África	<1
Otras	<1
Total	100

*Valenzuela, Theodore, Meléndez y González: 2006

ANSIOSOS DE APRENDER

Muchos organizadores informan que algunos trabajadores están muy interesados en la educación y el análisis crítico. Los centros para jornaleros han sido importantes sitios para la educación y el desarrollo del liderazgo. Renée Saucedo es organizadora en La Raza Centro Legal y el Programa de Jornaleros de San Francisco que se adelanta en el Área de la Bahía desde 1990. El centro de trabajadores se ha comprometido con la organización, educación y desarrollo del liderazgo de sus miembros, siguiendo un modelo de Educación Popular. Saucedo ofrece algunos ejemplos de la gama de actividades educativas realizadas en el centro:

“Tenemos tres categorías principales de Educación Popular. Una de ellas es la educación estructurada, de tipo aula... la educación de esquina de la calle... [y] la relacionada con las campañas. La más estructurada [tipo aula] incluye clases de Educación Popular los miércoles. Está incluida en nuestro calendario. Los trabajadores saben que todas las semanas hay clases sobre diversos tópicos, y dónde y a qué horas. La mayoría de ellos sólo recibieron educación primaria y están ávidos de información. Por eso, las clases de Estudios Sociales son tan populares”.

“Entre los temas abordados están la globalización y la migración forzada, el sexismo y el racismo. Tenemos esta ‘pirámide de poder’, el análisis de poder. Y [discutimos la construcción de movimientos]: ‘¿Qué significa ser un líder?’. Ahí es donde analizamos que ser un líder no significa que tengamos acceso a prebendas especiales o que seamos más importantes que los demás. En el Programa de Jornaleros, todos son líderes, aunque lo demuestren de distintas maneras”.

***Todos somos capaces
de ser líderes.***

Cursos ofrecidos en el Programa de Jornaleros de San Francisco

- Misión e historia del Programa de Jornaleros
- Empleo a voluntad
- ¿Qué es Educación Popular?
- Sistema político de Estados Unidos
- Cómo encontrar trabajo en Estados Unidos
- Historia de los trabajadores de Estados Unidos
- Cómo prepararse para una entrevista
- Historia de la inmigración en Estados Unidos
- Cómo negociar la seguridad laboral con los empleadores

Saucedo continúa con su explicación:

“...[Nosotros] hacemos un análisis: ‘Bueno, ¿ustedes creen que estos políticos son líderes?’ ‘Sí, claro que sí’. ‘¿Por qué?’ ‘¡Ahhh!’, y empiezan a reír. ‘José, tú no eres un líder’. Entonces, examinamos eso. ‘¿Por qué creen que él no es un líder?’ ‘Porque no es más que un jornalero’. Y así seguimos. ‘Bueno, entonces, ¿cuáles son las características de un líder?’ ‘¿Por qué creyeron que el político era un líder, en cambio el jornalero no?’. Al final, dicen: ‘¡Ah, sí! Ya entiendo’. Todos podemos ser líderes. Ésas son las clases semanales más estructuradas y las reuniones y retiros para los líderes. Luego, tenemos la Educación Popular de la esquina, que también es más o menos semanal. Aunque abarcamos otras cosas, hacemos Educación Popular una vez a la semana”.

“Otros tipos de Educación Popular, más estructurada, son los retiros y sesiones especiales para quienes se identifican como líderes del Programa, como los coordinadores, que son democráticamente elegidos por todos los miembros...”

“Se trata de una educación usada como instrumento de poder. Así es como la vemos. Por eso, hablar de globalización o de ‘conocer sus derechos’ sirve para que la gente se sienta más confiada de participar políticamente, o se convierte en un instrumento para entender un contexto más amplio cuando aquí estamos luchando localmente por las cosas. Es algo para usar en concreto, no sólo para compartir información... Creo que un componente importante de la Educación Popular es desarrollar una relación de confianza con la gente y dejar claro que esta educación debe servirles para perseguir las metas que cada uno tenga, políticas o de otra clase”.

**Es educación... como
herramienta de poder.
Así es como la vemos.**

Apreciaciones de la Labor #4

Las discusiones en torno al significado real de liderazgo ayudaron a empoderar a los trabajadores y a que aprendieran a confiar en los líderes surgidos de sus propias filas.

CUANDO UNA PRIORIDAD INFLEXIBLE ENFRENTA UN DESEO INCONTENIBLE

No obstante la impresionante variedad de programas y actividades educativos, los organizadores no pierden de vista la principal prioridad de los jornaleros, que es conseguir trabajo. Pero esto no merma el poderoso deseo de educarse que Élmer Romero ve que impera entre ellos:

“Sus prioridades tienen que ver con el trabajo, pero están ávidos de aprender. Creo que nuestra comunidad de jornaleros quiere aprender inglés. Cuando se les presenta la oportunidad de calificarse, los que no saben leer quieren aprender. Los africanos quieren aprender español. Siempre está el deseo de aprender algo. Quieren usar un computador, conocer más de tecnología y sobre el desarrollo económico. Creo que los jornaleros se están dando cuenta de que el trabajo de la esquina no es suficiente y empiezan a pensar en montar pequeños negocios, pequeñas empresas y cooperativas”.

Apreciaciones de la Labor #5

La Educación Popular aborda asuntos que afectan la vida diaria de los trabajadores y, por tal razón, ha demostrado ser un poderoso instrumento que logra interesar a la comunidad en la protección de los derechos laborales.

Sin embargo, la urgente necesidad del jornalero de conseguir trabajo prevalece sobre las oportunidades educativas. Francisco Pacheco, coordinador de campo de la NDLON para la Costa Este, explica:

“Existen dos dificultades básicas. Una es que siempre están buscando trabajo y no pueden concentrarse en nada más. Toman las riendas y actúan cuando se les presenta un problema específico que resolver. Cuando tienen problemas de inmigración con la policía o con jefes abusivos es cuando se ponen más enérgicos. El otro problema es que los jornaleros se trasladan constantemente porque no tienen un trabajo estable. Y en invierno, muchos se van a sitios más cálidos, adonde no nieve, y después regresan. Por ejemplo, hace poco, en Nueva Orleans, me encontré con mucha gente de [Maryland]”.

Apreciaciones de la Labor #6

La amplia oferta de programas y actividades educativos, sobre todo los relacionados con asuntos cívicos y de inmigración, proveyó la información necesaria y estimuló el deseo de los trabajadores de aprender más.

Carlos Mares expresa su punto de vista:

“La verdad es que no son muchos los que quieren organizarse. En Oakland ocurre que siempre está llegando gente nueva [al sitio de contratación]. Ahora, por ejemplo, hay muchos que vienen de Guatemala, entre ellos, indígenas de ese país. Ninguno quiere hablar de organización. Siempre han sido perseguidos y asesinados, y no sólo en Guatemala. Las comunidades indígenas siempre han sido ignoradas. ¿Qué pasó en Chiapas antes de que el Movimiento Zapatista se rebelara con Marcos a la cabeza? Sólo hasta entonces el gobierno [mexicano] se interesó en una comunidad indígena que necesitaba escuelas, servicios sociales y de la atención oficial. No sucedió lo mismo con los grupos indígenas de Guatemala u otros países. En México, los indígenas siempre han vivido en la pobreza... y por eso les es tan difícil desarrollar un liderazgo [formal], hacerse partícipes. Pero aunque es difícil convencerlos, no es imposible. Hay que hacerse amigo de ellos... aprender su lenguaje”.

*El Ejército Zapatista de Liberación Nacional es un grupo revolucionario compuesto en su mayoría de indios mayas del estado de Chiapas, México. El vocero principal y líder del grupo se hace llamar Subcomandante Marcos.



UN AMBIENTE DE CAMBIO CONSTANTE

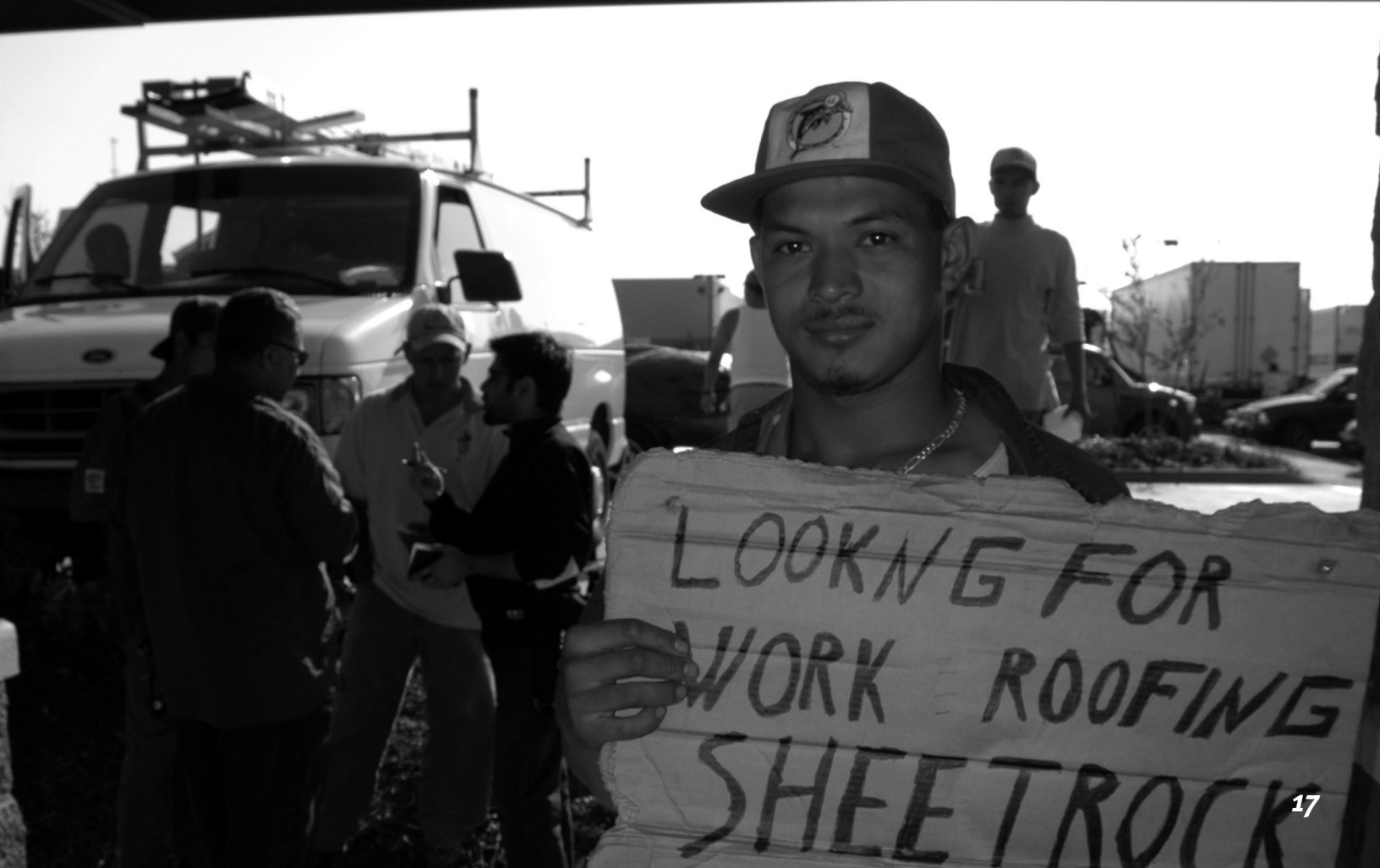
Muchos organizadores identificaron la alta movilidad de la fuerza laboral de los jornaleros como un reto para la organización, pero para ellos es un hecho de vida. Muchos jornaleros se mueven en el ciclo del mercado laboral, mudándose de sitio o de empleo. Por consiguiente, es necesario diseñar las actividades de desarrollo del liderazgo de tal manera que sea posible cultivarlo en una fuerza laboral móvil (lo cual puede compararse con el caso de la organización de inquilinos, por ejemplo, donde la población es relativamente más estable). La organización de esfuerzos entre los jornaleros implica concebir el desarrollo del liderazgo como una actividad constante, centrada en la fuerza laboral presente en determinado momento. Los esfuerzos deben centrarse en alimentar el liderazgo entre los jornaleros, aunque de antemano se sepa que es probable que, en su búsqueda de trabajo, los líderes terminen reubicándose en cualquier momento en otra área.

El singular reto de los jornaleros de Phoenix

Salvador Reza coordina el Centro de Trabajo Macehualli, en Phoenix, Arizona. Nacido en México, su familia se mudó a Estados Unidos cuando él era un niño. Por décadas, Reza ha venido trabajando en Phoenix como organizador comunitario. Últimamente, trabaja con vendedores de alimentos, jornaleros y segmentos de la comunidad latina acosados por grupos opuestos a la inmigración. Reza explica que aunque la mayoría de los centros de trabajo experimentan un flujo constante de trabajadores hacia dentro y hacia fuera del mercado laboral de jornaleros, Phoenix representa un caso extremo porque muchos trabajadores migrantes ingresan al mercado estadounidense a través de esta ciudad, de paso para otros destinos. El empoderamiento y el desarrollo del liderazgo en este contexto supone retos únicos. Reza subraya la necesidad de una capacitación continua. “Es como en los programas de inscripción libre; uno trata de conectarlos con lo que sea que esté disponible”.

Realidades y oportunidades

...El desarrollo del liderazgo debe ser una actividad constante, que se centre en los jornaleros presentes en un momento dado.



Las realidades del trabajo de los jornaleros requieren que la mentalidad de dirigente popular, si es que se logra formarla, resida tanto en los individuos como en lo colectivo. La inestabilidad inherente al empleo por jornadas, la necesidad de ganar un sustento para sostenerse uno mismo y a su familia, y los problemas de la condición migratoria, que arrojan una larga sombra sobre el mercado, generan retos sustanciales para la organización, el empoderamiento del trabajador y el desarrollo del liderazgo. En respuesta a esto, las organizaciones de miembros de la NDLON han aceptado la noción de que el desarrollo del liderazgo debe ser una actividad constante, centrada en los jornaleros presentes en un momento dado.

Minsun Ji, directora ejecutiva del Centro Humanitario para los Trabajadores de Denver, Colorado, lo explica de la siguiente manera:

“No contamos con líderes que permanezcan en la organización... pero sí tenemos una meta organizativa con la que los podemos atraer... para nosotros, lo primordial es... que no importa adónde vayan, siempre habrá al menos una organización en una ciudad particular que continúe proveyéndoles oportunidades de liderazgo. Por ejemplo, hay un trabajador de Denver que está ayudando a abrir el centro de trabajadores en Miami. Debemos ser claros en el seguimiento de estos jornaleros. Antes de que se vayan, tenemos que decirles: ‘¡Ey! Si vas a Seattle, comunícate allá con CASA Latina. Si vas a San Francisco, comunícate [con La Raza Centro Legal]’. Así, cuando lleguen a su destino, podrán adelantar el ejercicio de sus destrezas como líderes”.

Hilary Stern, cofundadora y directora ejecutiva de CASA Latina, organización de servicio a inmigrantes con sede en Seattle, Washington, apoya estas ideas:

“El objetivo es realizar el desarrollo del liderazgo [para la vida de las personas más allá de la organización]. Con frecuencia, sucede que nuestros líderes más fuertes son los primeros en abandonar la organización. Esto es lo que más nos cuesta aceptar, porque termina afectando el desarrollo de nuestra estructura organizativa. Una de las maneras en que hemos logrado conservar parte de ese liderazgo es la contratación de personal para CASA Latina. Pueden aspirar aquellos que como jornaleros o como parte del grupo de las mujeres han sido líderes promisorios, lo que nos ha ayudado a retener a algunos. Creo que el reto será entrenar a la siguiente generación de líderes”.

Tal vez los líderes jornaleros constituyan un grupo diverso, pero como colectividad pueden construir solidaridad superando los límites de la nacionalidad, la raza, el género, la orientación sexual y la condición migratoria. La autoidentificación como jornalero puede ser fuente de solidaridad para que los trabajadores enfrenten juntos la explotación, el acoso y la pobreza. Tal solidaridad podría abarcar también a otros trabajadores de bajos ingresos.

Óscar Paredes ha visto crecer esta sensación de unidad dentro de una población heterogénea de jornaleros en la ciudad de Nueva York:

“Tenemos mexicanos, ecuatorianos, colombianos, dominicanos, salvadoreños, hondureños, guatemaltecos, paraguayos, argentinos, peruanos, chilenos y antillanos, También, puertorriqueños, jamaquinos, afroamericanos de Brooklyn, chinos y coreanos... en fin, gente de todas partes. [El común denominador es que todos ellos están] en la misma situación, y entienden que todos están enfrentando las mismas dificultades. Aquí todos somos hermanos y hemos llegado por la misma razón: buscando un trabajo y una manera de sobrevivir. Cuando hacemos fiestas para todas las comunidades, la gente habla de agricultura, y también de platos típicos: “¿Sabes? En mi país también comemos esto...”. Más adelante, tal vez discutan la situación de inmigración, los decretos del Congreso, la policía. “Me multaron por vender flores en la calle”. “A mí me pasó lo mismo. Yo trabajo en la Avenida Roosevelt y me multaron porque andaba en la calle buscando trabajo”. Así, vemos que todo está conectado”.

Aquí estamos buscando hermanos y hermanas.

Francisco Pacheco ha observado algo semejante en el área de Washington, D. C.: la generación de solidaridad laboral a través de la Educación Popular.

“Mi experiencia la viví en Maryland, con afroamericanos, africanos y latinos. Pienso que allí existe [una fuerte identidad entre los jornaleros]. La necesidad de trabajo es el hecho más inmediato. La necesidad de tener más trabajo es el primer problema que debe abordarse. Esta gente ha llegado acá porque necesita ganar dinero y quiere conseguir mucho trabajo. Creo que esos son los dos puntos más importantes: trabajo y mejores salarios. Después, vienen otros, como, por ejemplo, la educación técnica vocacional, donde se incluyen clases de inglés, carpintería y otras destrezas. El otro asunto es la inmigración. A los afroamericanos no les importa mucho. En realidad, no les preocupa, pero a los demás, sí. A mi parecer, esos son los temas más importantes: el respeto a los derechos de los inmigrantes y de los trabajadores, y esto incluye a la gente de cualquier parte del mundo. Eso es lo que se necesita, pero hay métodos para ello, como las asambleas de trabajadores, eventos deportivos y celebraciones como la de Acción de Gracias. Por ejemplo, en la CASA de Maryland tuvimos una grata experiencia el día de Acción de Gracias. Un grupo de afroamericanos comenzó a relatar su historia, la llegada [de sus antepasados] hace mucho tiempo. Nos contaron de los sacrificios que tuvieron que hacer para venir acá. Viajan en avión, tienen que pagar mucho dinero, consiguen su visa y, cuando finalmente llegan, ya no tienen sus documentos. Por su parte, los inmigrantes suramericanos nos contaron cómo tuvieron que pasar por México y Centroamérica para llegar hasta acá. Cada cual tiene su historia y, también, suelen contar cómo hicieron para inmigrar. Todo ello es muy educativo”.

Apreciaciones de la Labor #7

Al encontrar una identidad común en sus experiencias a través de la Educación Popular, los grupos de trabajadores comenzaron a superar las brechas étnicas y culturales, conformando organizaciones más grandes y poderosas.

Élmer Romero, un experimentado educador popular, opina que el currículo de Educación Popular les permite a los participantes explorar a fondo sus interrogantes sobre identidad y hacerlo a través de líneas que, en otros casos, separan a los jornaleros:

“Esto puede ser muy útil. Por eso, yo secundo la idea de que la Educación Popular tiene que trabajar duro en lo que respecta a la diversidad y las identidades. Primero, debemos crear un buen currículo, y sé que hay mucho material concerniente a la diversidad aunque, de acuerdo con mi experiencia, es deficiente en el aspecto metodológico. No hay una metodología participativa. Es necesario incluir la parte metodológica al currículo de la diversidad y reconstruirlo; podemos hacerlo. Y tenemos que invertir en recursos porque, bueno, una de las cosas que ha servido [en América Latina] es la cooperación, gracias a la cual se pudo crear un movimiento de Educación Popular de calidad. Para esto, se requiere dinero. El dinero tiene que estar ahí: aquí no se puede ahorrar en gastos”.

Renée Saucedo, por ejemplo, está lista. “Una de las cosas que queremos hacer colectivamente... es Educación Popular en torno a la unidad negro-mestizo, afroamericano-inmigrante. Se trata de una Educación Popular en el contexto de campañas, lo que ha demostrado ser extremadamente efectivo”.

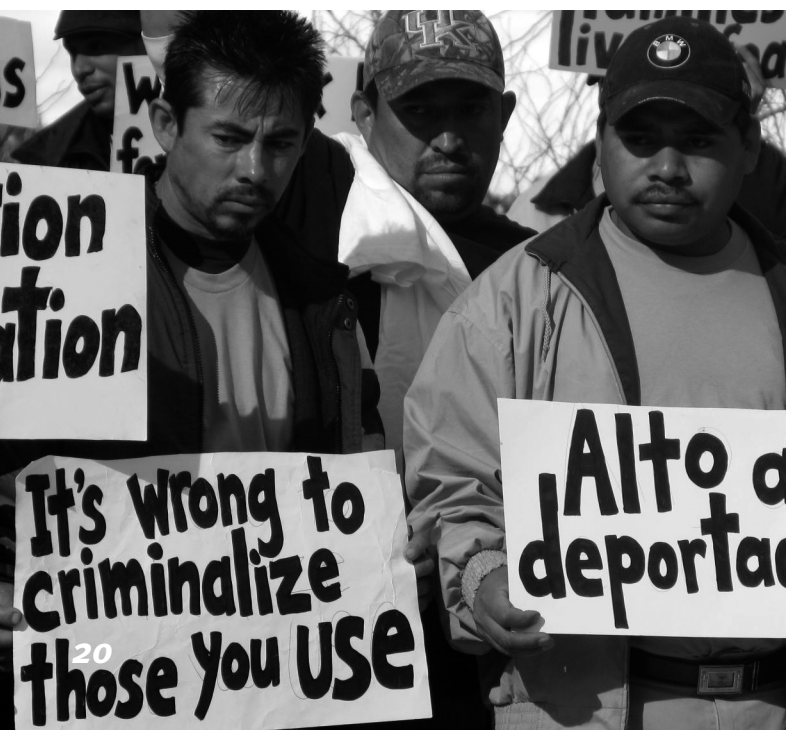
Pablo Alvarado también ve una oportunidad para derribar las barreras que separan a los trabajadores. “Juntamos a las personas y humanizamos su interacción”. Éste es un sentimiento compartido por los organizadores de la NDLON, que trabajan a diario para construir solidaridad, desarrollar liderazgo y defender los derechos de los trabajadores. Ellos se esfuerzan por construir comunidad allí donde están e incluir a todo aquel que ingresa al espacio de esta comunidad.

EL PRÓXIMO PASO: ORGANIZAR A LA COMUNIDAD

Salvador Reza resume a dónde se dirige su movimiento:

“Mi sueño es extender todas las conexiones que tenemos en la comunidad, hasta formar una verdadera organización comunitaria... Para eso, se necesita una infraestructura [organizativa] más compleja que la que tenemos ahora. Creo que los centros de trabajo [de jornaleros] pueden ser un catalizador para ello. ¿A quién tenemos en el centro de trabajo? A la comunidad. Pues bien, a través de ellos llegamos a las necesidades del barrio, a sus verdaderas necesidades”.

De esta manera, el centro de trabajadores se incorpora aún más en la comunidad y funciona como punto de contacto para un segmento cada vez más grande de la misma. Sin duda, para esto se requiere que los centros de trabajo evolucionen y se desarrollen como un tipo distinto de institución. Pero con una presencia bien asentada en la comunidad y con las enseñanzas y prácticas de la Educación Popular, es posible convertir los centros de trabajo en fuentes más importantes de líderes orgánicos—los verdaderos dirigentes populares.



Agradecimientos

Los miembros del equipo de Investigación y Documentación Leadership for a Changing World (LCW) del Research Center for Leadership in Action, desean expresar su agradecimiento a las innumerables aportes de los co-investigadores, líderes del LCW quienes han ayudado, de diversas formas, a profundizar nuestro aprendizaje. En particular, queremos agradecer a la Ford Foundation por su generoso apoyo al programa de LCW y al componente de Investigación y Documentación.

Sobre el Programa de Liderazgo para un Mundo Cambiante

El Liderazgo para un Mundo Cambiante (Leadership for a Changing World) fue, inicialmente, un programa de la Ford Foundation, que identificaba y respaldaba a los líderes comunitarios reconocidos dentro de sus comunidades, pero no fuera de ellas. Por otra parte, buscaba cambiar la conversación pública en torno a quiénes eran los auténticos líderes, para incluir al tipo de dirigentes que participaban en el programa. Cada año, entre 2001 y 2005, LCW identificó de 17 a 20 líderes y organizaciones comprometidas con el cambio social. Los líderes premiados recibieron \$115,000 y participaron en las reuniones semestrales del programa, en la investigación colaborativa y en el esfuerzo de comunicación estratégica. LCW era un programa especial de la Ford Foundation, en asocio con el Institute for Sustainable Communities and the Research Center for Leadership in Action en el Robert F. Wagner Graduate School of Public Service, de New York University.

Sobre el Research Center for Leadership in Action en la escuela Robert F. Wagner School of Public Service, New York University

El Research Center for Leadership in Action (RCLA) promueve la investigación interdisciplinaria cimentada en la práctica y las ciencias sociales, que contribuya a fortalecer la teoría y la práctica del liderazgo en el servicio público. El Research Center for Leadership in Action tiene su sede en el Robert F. Wagner Graduate School of Public Service, de New York University, y fue fundado en agosto de 2003, con ayuda de la Ford Foundation.

El equipo de LCW, componente de Investigación y Documentación está integrado por:

Bethany Godsoe, directora ejecutiva de RCLA

Sonia Ospina, directora de facultad de RCLA y directora de investigación de LCW

Amparo Hofmann-Pinilla, subdirectora de RCLA y directora del programa LCW

Erica Foldy, miembro asociado de la facultad

Jennifer Dodge, investigadora asociada

Waad El Hadidy, investigadora asociada

Para mayor información sobre Leadership for a Changing World y el componente de Investigación y Documentación, visitar wagner.nyu.edu/leadership/ o llamar al tel. 212.998.7550.

Créditos

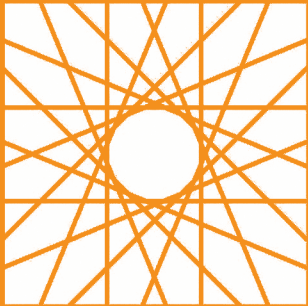
Strategic Communications and Planning (SCP) ofreció su apoyo editorial a este proyecto.

Jesse V. Elmore ofreció sus servicios de diseño.

Traducción al español:

ILC.iNK

© 2009 por RCLA



Research Center for Leadership in Action NYUWagner

Research Center for Leadership in Action
Robert F. Wagner Graduate School of Public Service
New York University
The Puck Building
295 Lafayette Street, 2nd Floor
New York, NY 10012-9604

212.992.9880

wagner.leadership@nyu.edu

<http://www.wagner.nyu.edu/leadership>