

Quebrada de Talca

Santiago

Los Rulos

Frutillar

Los Alamos

Las Cardas

El Tambo

Canela

Cañete

Bulnes

Chillan

Melipilla

Coquimbo

Buin

La Ligua

Rancagua



CONFEDERACION NACIONAL
SINDICAL CAMPESINA

RANQUIL



PROYECTO
DE
DESARROLLO
ESTRATEGICO
2002 - 2005

EJECUTA ONG AGROSURCO

FINANCIA INDAP



SINTESIS

CONFEDERACION NACIONAL SINDICAL CAMPESINA Y DEL AGRO
RANQUIL

Confederación Ranquil

Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005



Cuadernillo Síntesis

Financia INDAP a través del proyecto
Ranquil 2004

Indice

1. INTRODUCCIÓN	1
2. PROYECTO DE DESARROLLO ESTRATÉGICO 2002 -2005	3
3. PROYECTO FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE GESTION 2003	9
4. PROYECTO DE GESTION PRODUCTIVA FINANCIERA Y COMUNICACIONAL 2003	15
5. PROYECTO RANQUIL 2004	23
6. PROYECTO RANQUIL 2005	31
7. CONCLUSIONES	41
8. ANEXOS	
1. Informe situación orgánica Confederación Ranquil	45
2. Las resoluciones de las Jornadas Orgánicas Regionales, RANQUIL 2004	55



Introducción

En el mes de marzo del año 2002, la Confederación Campesina "EL SURCO", hoy Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro "RANQUIL", mediante la decisión del Consejo Directivo Nacional de la época emprendió la tarea de implementar un proyecto que contribuyera a enfrentar los desafíos y las proyecciones de crecimiento y desarrollo orgánico para los siguientes 4 años.

Es así como se le entregó la misión de elaborar este proyecto quinquenal al Equipo Técnico que se núcleo a través de la O.N.G. AGROSURCO, el cual diseñó el Proyecto de Desarrollo Organizacional de la Confederación, presentado a concurso al Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.

El objetivo central del Proyecto propuesto para el año 2002; fue desarrollar y fortalecer orgánicamente la Confederación El Surco, para contribuir al desarrollo de los socios, en los aspectos organizativos y productivos, se fijaron también los objetivos específicos para el período de implementación del Proyecto y las respectivas actividades para conseguir el logro de los mismos.

Teniendo como base el Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 - 2005 de la Confederación, posteriormente se han postulado distintos Proyectos a los programas de financiamiento a las organizaciones campesinas del INDAP, como el "Fondo para el Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión de las Organizaciones Campesinas" 2003, FONDAC y los programas "Fondo de Proyectos de Desarrollo Organizacional, PRODES, en los años 2003, 2004; todos ya concluidos en su ejecución y en este año; se está concursando con el Proyecto RANQUIL 2005.

Al cabo de tres años y seis meses de la ejecución de 4 proyectos específicos, los logros y resultados pueden reflejarse en el estado orgánico de la Confederación, en una vinculación más real con la base social y en el funcionamiento de instrumentos que se han ido poniendo a favor del mejoramiento del trabajo orgánico, las más de 25 jornadas de capacitación de dirigentes de base en diferentes temas, la edición de la Revista EL SURCO, posteriormente la Revista RANQUIL, la creación del sitio web

www.confederacionranquil.cl y creación de nuevas organizaciones bases en provincias que no existían hasta finales del año 2002.

Este cuadernillo de síntesis, es un producto específico de la ejecución del Proyecto RANQUIL 2004, sintetiza un período de ejecución de actividades de capacitación y formación de dirigentes; contribuirá a la expresión pública de la organización, que sea una herramienta para el trabajo de la organización y de sus dirigentes, señala las debilidades y las fortalezas que tiene el conjunto de la Confederación RANQUIL, da cuenta de los resultados obtenidos y de los cambios orgánicos y dirigenciales ocurridos en el período 2002 - 2004, entre estos se deben considerar el retomar el nombre histórico de la RANQUIL en el mes de agosto del 2003 y la realización de reformas de los estatutos, además de la elección del Consejo Directivo Nacional en el mes de octubre del año 2003 y el empeño constante de realizar una labor de desarrollo coordinado y sistematizado entre técnicos y dirigentes, no importando el nivel de dirección de la Confederación en que se produce esta relación.

Si bien es cierto que, el Proyecto de desarrollo Estratégico 2002 - 2005 ha sido un motor importante que ha generado la fuerza para sustraer a la Confederación RANQUIL de su círculo cerrado y menudo, y de los agudos problemas dirigenciales en que se encontraba a finales del año 2001, aún persisten falencias que debemos enfrentar, como la falta de efectividad y de trabajo concreto por las demandas más urgentes de los sectores socio-económicos que se afilian a la Confederación, campesinos y asalariados agrícolas. Se carece de una mirada más futurista por parte de muchos de sus cuadros dirigentes; otra falencia es la lenta incorporación de jóvenes y de mujeres a los cargos dirigentes en todos los niveles de la estructura de funcionamiento de la Confederación.

Finalmente, con fecha 14 de marzo del 2005, la Confederación presenta a concurso del Programa PRODES, el proyecto de desarrollo organizacional, denominado RANQUIL 2005, que en sus líneas básicas de acción busca terminar con lo ya iniciado por el proyecto ejecutado en el año 2004, y con la aprobación de este proyecto espera cerrar el quinquenio del Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 - 2005, en el mes de marzo del año 2006.

Germán Rodríguez C.

Director del proyecto



Proyecto de desarrollo
y fortalecimiento
organizacional de la
Confederación Nacional
Sindical Campesina
y del Agro El Surco

Este Proyecto nace por la necesidad de iniciar un proceso de fortalecimiento institucional de la Confederación, para los próximos 4 años, con el objetivo de mejorar su posición estratégica y accionar frente a los interlocutores públicos y privados, nacionales e internacionales, aumentar la representatividad gremial del sector que representa y aumentar su propia capacidad de gestión, todo esto en busca de poder entregar un real y efectivo apoyo a sus asociados en los distintos ámbitos de su quehacer, tanto organizacional como productivo.

Objetivo General:

Desarrollar y fortalecer organizacionalmente la Confederación El Surco para de esta manera contribuir al desarrollo de sus asociados en sus aspectos organizativos y productivos.

Objetivos Específicos:

1. Elaborar Plan de Desarrollo Estratégico para el período 2003-2005.
2. Elaborar un catastro organizacional de los asociados a nivel nacional.
3. Establecer líneas de apoyo y servicios hacia las organizaciones asociadas.
4. Establecer ámbitos e instituciones posibles de generar convenios de trabajo y cooperación.

Actividades a desarrollar

Este Plan de Trabajo contiene una serie de actividades, las que nos servirán de base para elaborar el plan de Desarrollo Estratégico el que se llevará a efecto, entre los meses de Junio a Diciembre del año 2002.

Para que el desarrollo de este Proyecto tenga el éxito esperado, se requiere de la participación activa de los socios de la Confederación, por lo que es necesario sensibilizar e involucrar a los dirigentes nacionales y regionales de la importancia de este proceso y lo determinante que es contar con un instrumento de carácter estratégico de estas características.

Elaboración y aprobación del Plan Estratégico 2003-2005

Elaboración de informe institucional.

Elaboración de la Misión Institucional.

Elaboración de Documento de trabajo preliminar.

Talleres regionales de construcción de propuesta estratégica.
Elaboración del documento de trabajo propuesta estratégica.
Jornadas nacionales y regionales de discusión a la Propuesta del Plan Estratégico.

Aprobación por la Asamblea Nacional del Plan Estratégico 2003-2005.

De estas actividades se obtendrá como producto el Plan Estratégico 2003-2005 de la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro "El Surco", que será la base para la definición de las acciones a desarrollar los próximos años.

Este Plan Estratégico contendrá la definición de la Misión y Visión institucional, así como las definiciones de los objetivos estratégicos y operativos de las áreas de desarrollo institucional.

Diagnóstico institucional preliminar.

Este constituye un diagnóstico institucional de carácter preliminar que será desarrollado ampliamente durante el proceso de construcción del Plan Estratégico 2003-2005, se utiliza para tal efecto un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).

Fortalezas Institucionales

La Confederación tiene una cobertura de carácter nacional.

Cuenta con dirigentes con vasta experiencia, tanto a nivel nacional como regional.

Cuenta con una base campesina con un potencial de desarrollo productivo.

Posee legitimidad de la Confederación frente a su trayectoria y compromisos con los sectores que representa.

Buena capacidad de relacionar lo productivo con lo organizativo por parte de los equipos técnicos asesores de la Confederación.

Debilidades Institucionales

La Confederación no cuenta con financiamiento adecuado para su desarrollo institucional.

Estructura organizacional inadecuada para enfrentar las necesidades de servicios de sus asociados.

Bajo nivel de interlocución ante organismos públicos y privados.

Endeudamiento de la Confederación

Oportunidades Externas

Existencias de líneas de financiamiento a nivel público y privado dirigidas a la pequeña producción campesina.

Existencia de una demanda de asesorías y asistencia por parte de los asociados a la Confederación (usuarios).

Revalorización por parte del campesinado de la necesidad de contar con organizaciones gremiales representativas.

Revalorización por parte del Estado de la importancia de las asociaciones de carácter gremial para el desarrollo organizacional y productivo de los asociados respectivos.

Mayor apertura para establecer redes de apoyo y trabajo conjunto con organizaciones nacionales e internacionales.

Establecimiento de políticas y estrategias de desarrollo por parte del Estado de mediano y largo plazo para el sector campesino.

Amenazas Externas

Sistema económico y social adverso para los pequeños productores campesinos.

Nivel de endeudamiento del sector campesino.

Aperturas de los mercados a productos agrícolas.

Misión Institucional de la Organización

Representar, defender, elaborar políticas y emprender acciones relacionadas a los intereses de sus asociados pequeños productores, artesanos y asalariados agrícolas para el mejoramiento de sus condiciones de vida y laborales. Esforzarse por conocer la realidad agraria y su inserción en el contexto internacional, relacionarse con la institucionalidad del estado en el contexto del área de fomento del agro, búsqueda de alianzas tácticas y estratégicas con organizaciones afines nacionales e internacionales, desarrollar los sistemas de la participación interna a través de una adecuada articulación entre sus diferentes instancias. Así como también buscar la unidad del movimiento campesino.

Visión Institucional de la Organización

La Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro RANQUIL, aspira a ser un organismo vivo y activo que represente y defienda las necesidades del mundo campesino:

pequeños productores rurales, trabajadores del campo (hombres, mujeres, jóvenes) en sus aspiraciones como productores, trabajadores y consumidores. - Se pretende como una organización social capaz de dar respuesta a la demanda de organización del trabajador agrario y convertirse en herramienta imprescindible del mundo campesino en su lucha por encabezar un proyecto propio y viable para el trabajador del campo.

PRODUCTO AÑO 2002: LEVANTAMIENTO DE DEMANDAS DE LOS SOCIOS CONFEDERACIÓN CAMPESINA EL SURCO

De acuerdo a lo solicitado y teniendo en cuenta distintas variables y tipos de información recogida durante la ejecución del proyecto en esta primera etapa, señalamos a continuación, las demandas, tanto en términos de solicitudes, como aquellas que se extraen de las debilidades constatadas en los análisis FODA, encuestas y entrevistas a informantes clave que se llevaron a cabo en terreno.

Este trabajo da cuenta de la información recogida y analizada por el equipo de proyecto, en conjunto con la dirigencia de la confederación.

Representa las conclusiones respecto de un universo de 10, federaciones regionales, 1 sindicato nacional, que en conjunto, están compuestas por un total de 90 sindicatos a nivel nacional.

Los resultados están basados en un 70% del universo descrito y por lo tanto representa las sensibilidades y demandas de la mayoría de los afiliados a la confederación, a través de las colegiaturas que recaen en los dirigentes y trabajadores seleccionados para participar en las actividades del proyecto, y ser reproductores en sus bases de participación a nivel local.

El equipo que participó en el análisis, está compuesto por profesionales de las Ciencias Sociales (Antropólogo, Asistente Social, Licenciada en Filosofía) más lo dirigentes nacionales y regionales de la Confederación.

Metodología

A partir de la información sistematizada en terreno, durante las actividades en regiones, talleres, cursos y reuniones de intercambio, se realizaron registros en audio y texto, los que fueron posteriormente reproducidos en papelografos, para su lectura y análisis conjunto en reuniones de trabajo en las que se concluyeron y clasificaron por orden de prioridad, las demandas detalladas en el presente informe.

Demandas por orden de prioridad

1. Asistencia técnica innovadora y comprometida con la gestión empresarial; de acuerdo a las exigencias actuales y Capacitación en gestión y administración; estrechamente relacionada con las diferentes características locales.
2. Creación de un sistema de protección, enfocado en incentivos; hacia la pequeña producción agraria o agricultura familiar, frente a los efectos de los tratados de libre comercio, que faciliten la reconversión productiva del suelo y la capacitación de los agricultores, a la vez que los recursos necesarios para estos efectos.
3. Creación de una política nacional de protección del medio ambiente con énfasis en recursos naturales, con reglamento y la eliminación de las garantías para la ejecución de proyectos con riesgo de daño ambiental.
4. Mayores incentivos económicos y financieros; apoyo crediticio y creación de mecanismos de acceso al mercado.
5. Creación de instrumentos facilitadores de acceso a los mercados formales locales y nacionales; creación de instrumentos para financiamiento de iniciativas de comercio justo.
6. Creación de una oficina única integrada para el acceso a los recursos públicos, destinados o focalizados hacia el mundo rural, en las áreas pertinentes; desarrollo y fomento productivo, capacitación, nivelación de estudios e infraestructura tecnológica de comunicaciones y conectividad.
7. Creación de instrumentos apropiados para el financiamiento de las organizaciones campesinas y/o de carácter asociativo, destinados al fortalecimiento organizacional y estratégico diferente al de los fondos concursables.
8. Creación de instrumentos que garanticen la equidad de género y la oportunidad a los jóvenes en el acceso a la propiedad de la tierra, a la vez que los demás instrumentos mencionados.
9. Participación en la elaboración de políticas públicas nacionales y regionales; constitución de mesas de trabajo en todos los niveles, que den cuenta de la diversidad del mundo campesino, para su inclusión en las decisiones que el estado toma respecto de la inversión pública.



Proyecto de
Fortalecimiento de
las Capacidades
de Gestión
2003

Presentación

La Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores, Campesinos, Forestales, Indígenas y actividades Agro-Industriales "El Surco", se constituyó el 5 de junio de 1981 y reúne en la actualidad a 10 Federaciones y un Sindicato Nacional de Trabajadores Temporeros. Se estructura, a través de; una dirección nacional, directorios de federaciones regionales o provinciales y los directorios de los sindicatos base.

En la actualidad, cuenta con 4.140 asociados con presencia en 8 regiones del país, desde la tercera hasta la décima región, excepto la novena. Estos son preferencialmente, pequeños productores agrícolas, agropecuarios y temporeros, habitan sectores rurales en su mayoría y se ubican sobre la línea de pobreza, constituyendo en este momento una población aproximada de 16.560 personas como proyección de sus grupos familiares. Entre las debilidades detectadas, en esta población, está la dispersión de los asociados, la falta de conocimientos para diseñar y gestionar proyectos y el desconocimiento del factor informático de las comunicaciones.

Esta Confederación realiza en forma permanente acciones que favorecen a sus asociados, en este aspecto se presentó, en el año 2002, la necesidad de iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional para los próximos 3 años, con el objetivo de mejorar su posición estratégica y accionar frente a los interlocutores públicos y privados, nacionales e internacionales, aumentar la representatividad gremial del sector que representa y aumentar su propia capacidad de gestión, todo en busca de poder entregar un real y efectivo apoyo a sus asociados en los distintos ámbitos de su quehacer organizacional y productivo.

Creemos que una forma de minimizar o superar las debilidades arriba identificadas, es programando talleres de capacitación que permitan la adquisición de nuevas destrezas en nuestros asociados. Ello constituye un factor facilitador para el fortalecimiento de las Federaciones, una fluida comunicación, una mejor gestión y la posibilidad de hacer partícipe a la comunidad en estos avances.

Descripción General del Proyecto

Este Proyecto responde a la necesidad de dar continuidad al "Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 - 2005"; proceso de fortalecimiento institucional iniciado durante el año 2002 con la implementación del "Proyecto de Desarrollo Organizacional", y de potenciar las capacidades de gestión de la Confederación El Surco, dando un fuerte soporte a las capacidades técnicas de sus

Federaciones asociadas, con el objetivo de mejorar su posición estratégica y accionar frente a los interlocutores públicos y privados, nacionales o internacionales, aumentar la representatividad gremial del sector que representa y aumentar sustancialmente su capacidad de gestión, incorporando la variable productiva e informática.

Objetivo General:

Desarrollar las capacidades de gestión y liderazgo en las Federaciones que conforman la Confederación Campesina El Surco, en sus áreas administrativas, productivas y comunicacionales.

Objetivos Específicos:

1. Capacitar a los dirigentes en administración y gestión productiva.
2. Mejorar las capacidades de gestión para contribuir al desarrollo de las Federaciones regionales y de los sindicatos base que la conforman.
3. Incorporar al Desarrollo y Gestión de las Federaciones el componente informático en su dimensión comunicacional, diseño y gestión electrónica (Internet.)
4. Capacitar a los dirigentes en elaboración de proyectos para mejorar la competitividad de sus Federaciones.
5. Evaluar Plan Operativo en el ámbito de Federación y construir Plan Operativo 2004-2005 de la Confederación.

Actividades a desarrollar:

El Plan de Trabajo contiene un conjunto de actividades, fundamentalmente de capacitación técnica, encaminadas a cumplir el objetivo propuesto, implementando una serie de Talleres de Capacitación:

Los talleres de capacitación se desarrollarán en los siguientes puntos:

1. Jornada Nacional para dar inicio al Proyecto. A realizarse en Santiago.
2. Jornada Nacional Evaluativa para aprobar Plan Operativo 2003-2005 de la Confederación.

Cuatro Talleres inter-regionales de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión

1. Primer Taller a realizarse en La Serena, IV región, Federaciones: Río Elqui, Despertar del Norte, Huasco Alto y La Espiga del Choapa.
2. Segundo Taller a realizarse en San Clemente VII región: Federación del Maule.
3. Tercer Taller a realizarse en la Región Metropolitana, Federaciones: Nuevo Mundo de Melipilla, 27 de Abril de Buin, El Surco de la liguá.
4. Cuarto Taller a realizarse en Cañete, VIII región, Federaciones Lagos del Sur y Lautaro de Cañete.

Un taller de desarrollo computacional

Taller de capacitación en Diseño, Manejo de Internet y Correo Electrónico, a realizarse en Santiago, al que asisten representantes de todas las Federaciones.

Un taller de formulación de proyectos

Taller de capacitación en Formulación de Proyectos. A realizarse en Santiago. Al que asisten representantes de todas las Federaciones.

Metodología

En lo fundamental se pretende desarrollar la metodología llamada "aprender haciendo" como una manera de dar un sentido eminentemente práctico a los talleres de desarrollo. Esto permite, a través del proceso enseñanza-aprendizaje, elaborar los productos necesarios para el desarrollo de la organización.

Para garantizar el éxito del Proyecto es indispensable el compromiso y la participación activa y creativa de cada estamento de esta Confederación, de sus dirigentes y de sus asociados, por lo que se hace necesario sensibilizar e involucrar a los asociados para que comprendan lo importante del proceso y lo que significa contar con las capacidades técnicas que mejoren la gestión de la organización.

Las Jornadas inicial de lanzamiento de Proyecto y la final de término de Proyecto y evaluación, contarán con la participación de 35 personas cada una.

Los 4 talleres de Fortalecimiento de Gestión tendrán un promedio de 21 participantes por cada taller.

El taller de Desarrollo Comunicacional tendrá capacidad para 10 participantes.

El taller de Formulación de Proyectos tendrá capacidad para 18 participantes.

**CUADRO ESTADÍSTICO CAPACITACION REALIZADA
CON EL PROYECTO FORTALECIMIENTO CAPACIDADES
DE GESTION (PFGG)**

ACTIVIDAD	FECHA	LUGAR	N° Participantes
Jornada Inicial	18.10.2003	Universidad ARCIS Santiago	34
Taller sobre Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión	05.11.2003	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	12
Taller Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión	21-22.11.2003	Sede Social Población Pantanos Frutillar	18
Taller Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión	17-18.07.2004	San Vicente de Tagua Tagua El Tambo	15
Jornada Final del Proyecto	19-20.06.2004	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	35
Jornada de Síntesis del Proyecto	7-8.06.2004	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	40
TOTAL			154

Fortalecimiento de
la Gestión Productiva,
Financiera
y Comunicacional





Proyecto de
Fortalecimiento de
la Gestión Productiva,
Financiera
y Comunicacional

Objetivo General

Mejorar sustancialmente las capacidades de gestión de la organización en los ámbitos productivos, comercial, financiero, e informático, en tres Federaciones de la Confederación Ránquil, a través de la capacitación directa de los socios.

Objetivos Específicos

1. Aprender a desarrollar su propio proceso productivo, visualizando cada etapa de este, para identificar donde se produce el problema de cada uno y cómo resolverlo aprovechando al máximo fortalezas, habilidades y oportunidades.
2. Capacitar, mejorar y fortalecer en el uso de herramientas de Internet y herramientas productivas básicas (MS Office).
3. Aprender a utilizar las herramientas modernas en tecnologías de la información, para incorporarlas a la gestión comercial y financiera.
4. Analizar la situación de la Agricultura Familiar Campesina frente a los Tratados de Libre Comercio y sus proyecciones futuras.

Diagnostico de la Organización

Nuestra organización tiene un número significativo de socios que están vinculados directamente con la actividad productiva, en distintas regiones del país. Pero como el tiempo y los recursos son escasos en este Concurso nos centraremos en dos Federaciones: la Federación Nuevo Mundo de la Región Metropolitana, con 155 socios, y, la Federación Campesina Lautaro de Cañete, con 168 socios y la Federación Campesina Lagos del Sur, que tiene 350 socios. Llegando a 653 socios en forma directa, más su núcleo familiar de por lo menos 2612 personas aproximadamente. Estos socios están distribuidos en varias localidades de: de Cañete y Los Álamos VIII Región.

En el caso de la Federación Nuevo Mundo, que tiene 155 socios y cinco sindicatos, la actividad productiva está diversificada y dispersa en pequeños predios y distintas actividades agrícolas. Así, por ejemplo el Sindicato El Libertador de Melipilla tiene un grupo de socios jóvenes que busca financiamiento para echar a andar un Invernadero de cultivos hidropónicos. El Sindicato el Canelo, la mayoría de los socios son productores individuales de frutilla, y, no tienen una instancia, dentro de la organización sindical, que los coordine y apoye o los asocie, ya sea para la compra de insumos, la gestión productiva, en el tratamiento y conservación del producto, o en el proceso de

comercialización. En el caso del Sindicato La Esperanza, la mayoría de los socios son pequeños productores de hortalizas, actividad que combinan con los trabajos agrícolas de temporada. Este mismo sindicato, en el sector de Quelentaro – Alto Nihue, tiene un grupo de socios que están interesados en llevar a la práctica un proyecto apícola y otro de cultivo de flores y plantas ornamentales, pero se sienten inseguro respecto a si podrán manejar administrativa y financieramente una actividad productiva.

Situaciones como las descritas han provocado en más de una ocasión situaciones críticas de discusión en el sentido que la Confederación debiera proveer capacitación para mejorar la gestión productiva de sus asociados. La oportunidad que INDAP nos da viene ampliamente a cubrir una necesidad vital en la organización. En ese sentido creemos que oportunidad como esta le darán la oportunidad de entregarle herramientas que lo lleven a tomar mejores y más rápidas decisiones.

En el caso de los 168 socios de la Federación Campesina Lautaro de Cañete, que se dedican al cultivo y comercialización de la papa para consumo y semilla, la situación es diferente. En este caso se trata de pequeños productores, cuya superficie de suelo agrícola es de un promedio de 10 hectáreas cada uno. Los suelos son de III y IV calidad y los rendimientos de producción son más o menos bajos porque las técnicas de cultivos son las que tradicionalmente usan los campesinos de la zona y las semillas no tenían ningún perfeccionamiento genético. Esto cambió un poco cuando se empezó a introducir, proveniente de la X región semilla mejorada. En este caso, la Federación posee una Empresa Agrícola (Agripac SA) que se dedica al envasado y a la comercialización de papas para el mercado regional.

La Federación campesina Lagos del Sur, tiene 350 socios ubicados en las comunas de Frutillar y Puerto Varas y agrupados en cinco sindicatos. Uno de sus rasgos específicos es la heterogeneidad social, económica y productiva de sus socios y socias.

En conclusión, como organización sindical campesina que somos hemos privilegiado el fortalecimiento de las capacidades de desarrollo organizacional, sin privilegiar la parte productiva, lo que en un porcentaje significativo no fue muy favorable para el proyecto institucional, por cuanto, como podemos deducir de lo anteriormente descrito, muchos de nuestros socios necesitan herramientas específicas para empezar o fortalecer la gestión productiva de su empresa productiva, familiar o comunitaria, así como también requieren herramientas en el área de la informática, comunicaciones y difusión, para mejorar su gestión comercial y financiera, usando

métodos modernos de comercialización y gestión como el correo electrónico, los bancos, SII, pago de IVA, precios de los productos en la banca.

Problemas a resolver

Nuestra organización, como dijimos, tiene un número significativo de socios que están vinculados directamente con la actividad productiva, en distintas regiones del país.

Estas actividades productivas están diversificada y dispersa en pequeños predios y distintas actividades agrícolas. Algunos dirigidos por viejos campesinos y que en muchos casos trabajan con métodos y técnicas tradicionales, y en otros, por jóvenes de ambos sexos que quieren incursionar en la producción y exportación de productos no tradicionales (apicultura, floricultura), pero les falta la experiencia y la técnica. Estos últimos son muy receptivos al uso de tecnologías modernas y las consideran indispensables. En cambio, los primeros, son un poco reacios o lentos en la incorporación de nuevas tecnologías (semillas mejoradas) y reacios a usar instrumentos que facilitarían su gestión comercial y financiera, como por ejemplo, usar Internet y Correo electrónico para resolver problemas como el IVA, averiguar precios en el mercado de los productos, investigar sobre formas y métodos de producción y comercialización de su producto en otras regiones o países, etc., herramientas que los más jóvenes creen que es imposible trabajar sin ellas. Por supuesto que muchos de nuestros asociados no tienen aún, un equipo computacional que facilite esta gestión, pero poco a poco se acostumbrarán a utilizar estos medios, haciendo uso de los que poseen las bibliotecas municipales y las escuelas y colegios a través del programa enlaces.

Nuestra gran debilidad como institución siempre ha sido las dificultades e incapacidades para ayudar a nuestros socios a resolver sus problemas de gestión productiva, financiera y comercial, sin descuidar con ello, el ámbito sindical. Pero si sabemos aprovechar esta oportunidad que nos brinda INDAP, con un curso completo de gestión productiva, con la metodología que usaremos, estaremos fortaleciendo, por un lado la organización social y por otro, la empresa individual, familiar o colectiva de nuestros socios, a los cuales llegaremos en esta oportunidad, porque en el futuro próximo buscaremos nuevos proyectos para llegar a otras Federaciones como la 27 de Abril (pequeños productores de hortalizas y plantaciones) y la Federación El Surco de la Ligua (pequeños productores de paltas y hortalizas) y la Federación El Maule de San Clemente (pequeños productores de hortalizas y primores) que por la escasez de recursos no pueden ser incorporados en este proyecto.



Hemos seleccionado para este proyecto la Federación Nuevo Mundo, que tiene 155 socios y cinco sindicatos, por la gran cantidad de empresas individuales que tiene, la diversidad en el tipo de producción, y las perspectivas de formar nuevas empresas con jóvenes y mejores, que se enmarcan dentro del criterio del gobierno de fomentar la producción y exportación de productos no tradicionales y por las ventajas comparativas que en estos momentos presenta la producción y exportación de miel por la epidemia que ha afectado a las abejas de otros países, por un lado, y la perspectiva de producir flores, cercanas a las abejas.

En el caso de la Federación Campesina Lagos del Sur, son socios y socias minifundistas (350 socios) que combinan esta actividad como trabajadores asalariados agrícolas permanentes o temporeros, que complementan su actividad con mini empresas familiares o individuales relacionadas con la repostería y chocolatería. Algunas mujeres están interesadas en echar andar una empresa de agro – turismo en la temporada de verano y en varias ocasiones han solicitado capacitación en gestión productiva y financiera para concretar sus sueños. Para este tipo de actividad es de vital importancia, en la época actual, el manejo de fluido en Internet y Correo Electrónico, tanto para ofrecer el producto como para que los clientes hagan sus reservas. En el caso, de la Federación Campesina Lautaro, que tiene 168 socios, el criterio de selección es distinto: es la única Federación, que como tal, tiene una empresa AGRIPAC SA, que se dedica al envasado y a la comercialización de papas para el mercado regional, con volúmenes de ventas muy relativos. Nos entrevistamos previamente con varios productores (con predios de 10 hectáreas, más o menos en promedio) y dirigentes de la Federación. Están muy interesados en participar de la capacitación porque quieren ayuda para identificar exactamente donde se produce el cuello de botella de cada uno, para resolver ese problema, mejorar el producto existente y encontrar uno mejor para ofrecer al mercado productos competitivos. O sea, ellos tienen muchas esperanzas en esta capacitación, por eso hemos seleccionado un ingeniero agrónomo con experiencia en capacitación y en terreno y que conoce la zona, porque tiene un predio familiar en la zona cuya producción planifica, dirige y comercializa.

Metodología

Para lograr nuestros objetivos hemos diseñado 3 cursos que se implementarán en cuatro lugares distintos, en las fechas que se indican en el cronograma.

Caracterización de los cursos

1. **Curso de Gestión productiva y financiera:** Se dividió en cuatro Módulos que están orientados a que el alumno aprenda a desarrollar su propio proceso productivo visualizando cada etapa (M1); a identificar fortalezas, obstáculos, oportunidades y amenazas y visualizar la forma de evitarlos y reducirlo. Se harán ejercicios prácticos para identificar exactamente donde se produce el problema de cada uno, aplicando el método FODA en su análisis (M2); utilizar las herramientas modernas de gestión para mejorar el proceso productivo (M3); capacitar en técnicas de medir el proceso productivo y esbozar un sistema apropiado a su caso particular (M4). Al finalizar cada módulo se aplicará un Test con preguntas alternativas y Verdadero y Falso, para medir el nivel de comprensión de los temas tratados. Se corregirán inmediatamente con el fin de retroalimentar el proceso de aprendizaje. Este Curso se hará en dos Sedes en fichas distintas, por la misma relatoras, haciendo los ajustes pertinentes para cada zona. El primer curso se hará en Cañete a 20 personas de la Federación Campesina Lautaro y el segundo se hará en Santiago, para los socios de la Federación Nuevo Mundo.
2. **Curso- Taller Básico de MS Office (Word, Excel y PhotoDraw a nivel usuario).** Al final de cada Módulo también se evaluará, para determinar el grado de comprensión con un Test y corregir los errores inmediatamente. Además, harán algunos trabajos prácticos que queden como modelos para mejorar y agilizar la Gestión Administrativa y Financiera.
3. **Curso de Gestión Financiera y Comercial:** está orientado a que utilicen las herramientas que ofrece la tecnología electrónica (Internet y Correo Electrónico) en sus gestiones habituales de administración de sus predios o comercialización de sus productos, haciendo uso de estos elementos. Si no los tienen, se les incentivará para que se acostumbren a usar los que existen en la comunidad. Por tanto, primero se les capacitará y familiarizará con el uso de Internet, haciendo un Catastro con las Direcciones electrónicas que le puedan ser útiles, según su rubro productivo. Se buscará que se adhieran y participen en redes de comercialización por medio de Internet y Correo Electrónico y que creen vínculos y lazos comerciales a través de empresas campesinas y de comercialización ya consolidadas. La evaluación será mediante preguntas directas a cada uno y midiendo el grado de eficiencia en los ejercicios prácticos obligatorios.



Como evaluación general, se aplicará un Cuestionario al final de cada Curso, para que los asistentes evalúen contenidos, metodología, material de apoyo y también al relator.

Por otra parte, se harán dos Jornadas generales con los dirigentes de la Confederación en Santiago, una para presentar el proyecto y los materiales de apoyo; y, comprometer la ayuda de los dirigentes asegurando la participación prevista. La segunda se hará al Final para evaluar el proyecto, revisar el informe final y aprobarlo; así como, para proyectar otras actividades tendientes a proporcionar beneficios similares a estos a las otras Federaciones que quedaron postergadas.

Medios didácticos de apoyo : la enseñanza teórico - práctica se apoyará en el material didáctico que quedará en manos de los participantes, tales como, un Cuadernillo del Curso de Gestión Productiva, que contendrá un resumen de las ideas principales trabajadas en cada módulo, con hojas en blanco al final de éstos para que el alumno tome sus propias notas y le puedan ser útiles cuando quiera aplicar estas ideas a sus propias actividades. En el caso de los cursos de computación, se entregará un Instructivo que contemple los pasos a seguir en las principales herramientas informáticas que se están instando en cada participante.

También se complementará con el uso de proyector, pizarrón, rotafolio. Para los cursos relativos al área informática dispondrán de un Computador cada dos alumnos.

Actividades a desarrollar

1. Jornada Nacional Inicio Proyecto (Santiago)
2. Curso de Gestión Productiva (Cañete)
3. Curso de Gestión Productiva (Santiago)
4. Curso de Gestión Productiva (Frutillar)
5. Curso - Taller Básico de MS Office
6. Curso de Gestión Financiera y Comercial Electrónica
7. Jornada Finalización: Evaluación Desarrollo del Proyecto

**CUADRO ESTADÍSTICO CAPACITACION REALIZADA
 CON EL PROYECTO FORTALECIMIENTO CAPACIDADES
 DE GESTION PRODUCTIVA, FINANCIERA Y
 COMUNICACIONAL (PGPFC)**

ACTIVIDAD	FECHA	LUGAR	Nº Participantes
Jornada Inicial del Proyecto	21-22.12.2003	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	25
Curso gestión productiva, financiera y comunicacional	31.01.2004 01.02.2004	Los Alamos Prov. Arauco VIII Región	18
Taller Elementos básicos de computación	6-7.03.2004	Universidad Silva Henríquez, Santiago	20
Taller Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión, Productiva, Financiera y Comunicacional	27-28.03.2004 01.04.2004	Pobl. Pantanosa Frutillar	18
Taller Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión, Productiva, Financiera y Comunicacional	31.03.2004	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	20
Jornada Clausura del Proyecto	15-16.05.2004	Sede Confederación Chacabuco 625 Santiago	40
TOTAL			141



Proyecto
Ranquil
2004

Objetivo General

MEJORAR Y FORTALECER LA CAPACIDAD ORGANICA DE LA CONFEDERACION RANQUIL EN SU CONJUNTO, Y DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FUNCIONAMIENTO DE SU ESTRUCTURA Y DE SUS ORGANOS CONSTITUTIVOS DIRIGENCIALES, PARA RESOLVER EN FORMA EXPEDITA LOS REQUERIMIENTOS DE DESARROLLO Y DEMANDAS DE SUS ASOCIADOS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. MEJORAR Y FORTALECER LA CAPACIDAD DE FUNCIONAMIENTO ORGANICO DE LA CONFEDERACION RANQUIL
2. FORMAR Y CAPACITAR NUEVOS DIRIGENTES PARA QUE SE INCORPOREN A LOS ESTAMENTOS DE CONDUCCIÓN DE LA CONFEDERACION RANQUIL
3. CAPACITAR Y FORTALECER EN EL USO DE HERRAMIENTAS DE INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO, GESTION ELECTRÓNICA Y DISEÑO GRAFICO COMPUTACIONAL
4. CREAR Y DESARROLLAR DOS ORGANOS DE DIFUSIÓN DE LA CONFEDERACION RANQUIL, FISICO (REVISTA) Y VIRTUAL(SITIO WEB) PARA DIFUNDIR OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS ACTUALIZADAS DE LA ORGANIZACIÓN

VISION INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN

La Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro RANQUIL, aspira a ser un organismo vivo y activo que represente las necesidades y defienda los intereses del mundo campesino: pequeños productores rurales, trabajadores del campo (hombres, mujeres, jóvenes) en sus aspiraciones como productores, trabajadores y consumidores.- Se pretende como una organización social trabajadores del campo, capaz de dar respuesta a la demanda de organización del trabajador agrario y convertirse en herramienta imprescindible del mundo campesino en su lucha por encabezar un proyecto propio y viable para el mundo rural.

MISION INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACION

Representar, defender, elaborar políticas y emprender acciones relacionadas a los intereses de sus asociados pequeños productores, artesanos y asalariados agrícolas para el mejoramiento de sus condiciones de vida y laborales. Esforzarse por conocer la realidad agraria y su inserción en el contexto internacional, relacionarse con la institucionalidad del estado en el contexto del área de fomento del agro, búsqueda de alianzas tácticas y estratégicas con organizaciones afines nacionales e internacionales, desarrollar los sistemas de participación interna a través de una adecuada articulación entre sus diferentes instancias. Así como también buscar la unidad del movimiento campesino.

DESCRIPCIÓN DEL (LOS) PROBLEMA(S) QUE EL PROYECTO RESOLVERÁ

1. LA FALTA DE DINAMICA EN EL DESARROLLO Y QUÉ HACER DE LA ORGANIZACIÓN ESTO ES: DAR IMPULSO EFICAZ Y REALIZAR LAS MODIFICACIONES PERTINENTES EN LA ESTRUCTURA ORGANICA Y EN SUS ESTAMENTOS CONSTITUTIVOS PARA HACER DE LA CONFEDERACION RANQUIL UN ORGANISMO "VIVO Y ACTIVO" QUE PERMITA DESARROLLAR CON FLUIDEZ Y FUERZA LOS OBJETIVOS PROPUESTOS. ES AQUÍ DONDE, DESPUÉS DE REALIZADOS LOS DIAGNOSTICOS E IMPLEMENTADO PROYECTOS DE CAPACITACION TÉCNICA, VEMOS LA MAYOR DEBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN. SU LENTO ANDAR, LENTO Y ENTRABADO SISTEMA DE DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE POLÍTICAS FAVORABLES PARA SUS SOCIOS, SU DESENRAIZAMIENTO PAULATINO CON LA BASE SOCIAL QUE LA CONFORMA, LO QUE EN DEFINITIVA, ATENTA CONTRA LA VERDADERA REPRESENTACIÓN QUE TIENE SU DIRECCIÓN CENTRAL. SUPERAR SU FALTA DE DINAMISMO ES DE RELEVANTE IMPORTANCIA. CORREGIR EL ALEJAMIENTO DE SU BASES ES IMPRESCINDIBLE. NO SE TRATA DE LLEGAR A LAS REGIONES Y A SUS SINDICATOS BASES Y DICTAR TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACION TÉCNICA EN DIFERENTES MATERIAS, QUE SI BIEN ES CIERTO SON IMPORTANTES PARA MEJORAR LA CALIDAD TÉCNICA DE DIRIGENTES Y SOCIOS, DEBEN DE SER ACOMPAÑADAS POR UNA FORMACIÓN VALORICA Y POLÍTICA QUE BUSQUE FORMAR MÁS Y MEJORES DIRIGENTES. PRETENDEMOS

DISCUTIR, DURANTE EL DESARROLLO DE TRES JORNADAS AMPLIADAS (A SUS SINDICATOS BASE), CON CARÁCTER INTERREGIONALES, POR QUÉ, PARA QUÉ Y CÓMO PODEMOS MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL. EL POR QUÉ Y PARA QUÉ YA ESTAN BASTANTE CLAROS, LO MÁS DIFÍCIL ES CÓMO y ES AHÍ DONDE LAS DIFERENCIAS DE OPINIÓN Y LA FALTA DE RESOLUCIÓN ENTRABAN LOS PROCESOS DE DESARROLLO EN EL AMBITO DESCRITO. TEMAS COMO LA ESTRUCTURA, LOS ORGANOS DE DIRECCIÓN, LAS RELACIONES, LAS COTIZACIONES Y EL FINANCIAMIENTO DEBEN SER ENFRENTADOS.

2. ESTRUCTURAR DURANTE EL DESARROLLO DE ESTAS JORNADAS EQUIPOS TÉCNICOS REGIONALES QUE PERMITAN A LAS FEDERACIONES Y SUS BASES TERRITORIALES INVESTIGAR, RECOPIRAR Y ESTABLECER RELACIÓN CON INSTITUCIONES, UNIVERSIDADES Y FUNDACIONES, PARTICULARES O ESTATALES, CON EL PROPÓSITO DE EXPLORAR LA FACTIBILIDAD DE CONSEGUIR APOYO REGIONAL. LINEA DE DESARROLLO POCO IMPLEMENTADA POR LOS ESTAMENTOS REGIONALES DE LA CONFEDERACION Y EN MUCHO MENOR ESCALA, POR LOS SINDICATOS.
3. LOS ESTAMENTOS DE DIRECCIÓN DE LA CONFEDERACION RANQUIL CUENTAN CON UNA DIRIGENCIA CON UN PROMEDIO DE EDAD ALTO. ESTO SI BIEN ES CIERTO DE ALGUNA MANERA ES BENEFICIOSO PARA LA ORGANIZACIÓN POR LA EXPERIENCIA QUE ESTOS DIRIGENTES PUEDEN APORTAR, SE TRANSFORMA EN DESVENTAJA SI NO SE ACOMPAÑA CON JOVENES DIRIGENTES QUE PUEDAN IMPREGNAR EN LA ORGANIZACIÓN UN DINAMICA DIFERENTE DE DESARROLLO. ES ABSOLUTAMENTE NECESARIO PROVOCAR, PAULATINAMENTE, LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS Y JÓVENES DIRIGENTES, HOMBRES Y MUJERES QUE REUNAN EN SI MISMOS CAPACIDADES TÉCNICAS Y ORGANIZACIONALES, POLÍTICAS Y VALORICAS. LA GRAN DIFICULTAD CON LOS DIRIGENTES DE MAYOR EDAD Y TRAYECTORIA, ES QUE ES MUY DIFÍCIL EL QUE ASIMILEN LA VELOCIDAD DE DESARROLLO DEL MUNDO CONTEMPORÁNEO. NOS URGE FORMAR Y CAPACITAR NUEVOS DIRIGENTES.
4. LA CONFEDERACION RANQUIL CARECE DE UN ORGANO INFORMATIVO EN QUE ESTEN REFLEJADOS SUS

PRINCIPIOS, INTERESES Y VISION DEL MUNDO CAMPESINO. MÁS AÚN, CARECE DE IMAGEN Y DE VOZ ENTRE LAS ORGANIZACIONES PARES EN EL TERRITORIO NACIONAL. TAMPÓCO A NIVEL INTERNACIONAL TENEMOS VOZ E IMAGEN DE NUESTRA ORGANIZACIÓN. EN EL MUNDO CONTEMPORÁNEO Y CON LA TECNOLOGÍA Y MEDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN Y CON LA VELOCIDAD QUE TIENEN HOY LAS COMUNICACIONES, ES CASI IMPERDONABLE QUE ESTA ORGANIZACIÓN CAREZCA DE UN ORGANO INFORMATIVO. EL OBJETIVO ES RELANZAR LA REVISTA "RANQUIL", EX "EL SURCO" , LA QUE FUE FINANCIADA HASTA SU SEGUNDO NUMERO CON EL PROYECTO DE DESARROLLO ESTRATÉGICO 2002, Y QUE ALCANZO SOLO PARA EL N° 1 (BOLETÍN) Y N° 2(REVISTA).

5. A NIVEL DE BASES, VENIMOS DESDE EL AÑO PASADO IMPULSANDO LA CREACIÓN DE INSTRUMENTOS LOCALES DE INFORMACIÓN, ADEMÁS ESTAMOS FUERTEMENTE IMPULSANDO LA INCORPORACIÓN DE LA GESTION Y CORREO ELECTRÓNICOS, ADEMÁS DE ENTREGAR HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMAS COMO WORD Y EXCEL PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO. FUNDAMENTAR ESTA LINEA DE CAPACITACION ES INNECESARIO. ESTAMOS EMPEÑADOS EN AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LAS FEDERACIONES A LA GESTION Y COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS. HASTA HOY HEMOS SIDO CAPACES DE INCORPORAR SOLO A DOS FEDERACIONES AL SISTEMA DE COMUNICACIÓN VIA E-MAIL. Y CON DIFICULTAD PARA HACER QUE ESTA HERRAMIENTA SEA INCORORADA AL QUEHACER COTIDIANO DE LAS ORGANIZACIONES. TAMBIEN PROVEEMOS DE LAS CAPACIDADES TÉCNICAS PARA QUE LOS SINDICATOS Y FEDERACIONES PUEDAN DISEÑAR Y EJECUTAR ALGUN TIPO DE INSTRUMENTO DE DIFUSIÓN. PARA ELLO ES QUE DAMOS TALLERES DE DISEÑO GRAFICO BASICO COMPUTACIONAL.
6. ENCAMINAR EL PROCESO A CONSEGUIR LA INDEPENDENCIA DE LAS FEDERACIONES EN SU DESARROLLO FINANCIERO Y PRODUCTIVO.

ACTIVIDADES A REALIZAR

3 JORNADAS REGIONALES AMPLIADAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Primera Jornada Regional La Serena, IV Región.

Duración 2 días.

50 Participantes

Segunda Jornada Regional, Santiago, Región Metropolitana.

Duración 2 días

50 Participantes

Tercera Jornada Regional, Cañete, VIII Región.

Duración 2 días

50 Participantes

5 TALLERES DE FORMACIÓN DE DIRIGENTES

Primer Taller-Sindicatos

Espíritu Santo y Los Rulos. Federación La Espiga del Choapa, Canela, IV Región.

Duración 2 días

20 Participantes

Segundo Taller-Sindicatos

Casas Vieja y Peñablanca. Federación El Surco, La Ligua, V Región

Duración 2 días

20 participantes

Tercer Taller-Sindicato Nacional de trabajadores campesinos y eventuales Las Camelias. Bulnes VIII. Región

Duración 2 días

20 participantes

Cuarto Taller-Sindicato Nacional Víctor Jara, Melipilla. Región Metropolitana

Duración 2 días

20 participantes

Quinto Taller -Sindicato Nacional Manuel Rodríguez, San Vicente de Tagua-Tagua, VI Región

Duración 2 días

20 participantes

3 CURSOS DE DESARROLLO COMPUTACIONAL

Desarrollo Comunicacional-Computacional

Curso Office: Word yExcel.

Duración 2 días de 8 horas diarias.

Participación 25 personas



Desarrollo Comunicacional-Computacional
Curso: Internet, Correo Electrónico y Gestión Electrónica.
Duración 2 días. de 8 horas Diarias.
Participación 25 personas

Desarrollo Comunicacional-Computacional
Curso: Diseño Gráfico Computacional.
Duración 2 días. de 8 horas diarias.
Participación 25 personas

3 ORGANOS DE DIFUSIÓN

Diseño y edición dos números revista RANQUIL
Diseño y colocación sitio web RANQUIL
Diseño e impresión díptico promocional del proyecto
Cuadernillo Síntesis Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002-2005

CUADRO ESTADISTICO DE ACTIVIDADES
Y ALUMNOS CAPACITADOS CON EL PROYECTO RANQUIL 2004

Actividad	Fecha	Lugar	Alumnos	Observaciones
Primera Jornada Orgánica Regional	25-26.09.2004	La Serena IV región	42	Existe cuerpo de resoluciones
Segunda Jornada Orgánica Regional	15-16.01.2005	Los Álamos Prov. de Arauco	33	
Tercera Jornada Orgánica Regional	2-3.04.2005	Santiago	25	Asistieron solo dirigentes nacionales
Curso I Desarrollo Computacional	9-10.10.2004	Universidad Cardenal Silva Henríquez Stgo.	27	La mayoría de los alumnos son socios del Sind. OSKU, R.M.
Curso II Desarrollo Computacional	18-19.12.2004	Universidad Cardenal Silva Henríquez Stgo.	25	
Taller Formación de Dirigentes	6-7.11.2004	Sede Comunitaria Localidad Los Rufos Canela IV Reg.	24	
Taller Formación de Dirigentes	4-5.12.2004	Santiago Sede Confederación RANQUIL Sede ICAL	20	Taller al inicio programado en La Ligua, por falta de condiciones se cambió a Stgo.
Taller Formación de Dirigentes	26-27.02.2005	Bulnes Prov. Ñuble VIII Región	18	Hubo presencia de la T.V. Regional en el Taller.
Curso Diseño Gráfico Computac.	5-6.02.2005	Universidad Cardenal Silva Henríquez Stgo.	20	
Taller Formación de Dirigentes	5-6.03.2005	Pardo 928 Mellipilla	15	
Taller Formación de Dirigentes	19-30.03.2005	San Vicente Tagua Tagua	25	
TOTAL			274	





Proyecto
Ranquil
2005

Objetivo General

FORTALECER LA CAPACIDAD ORGANICA Y TECNICA DE LA CONFEDERACION RANQUIL PARA MEJORAR SU GESTIÓN Y DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FUNCIONAMIENTO DE SUS ORGANOS DIRIGENCIALES, PARA RESOLVER EN FORMA EXPEDITA LOS REQUERIMIENTOS DE DESARROLLO Y DEMANDAS DE SUS ASOCIADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. MEJORAR LA CAPACIDAD DE FUNCIONAMIENTO ORGANICO DE LA CONFEDERACION RANQUIL.
2. MEJORAR LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LOS DIRIGENTES DE LA CONFEDERACION RANQUIL.
3. CAPACITAR NUEVOS DIRIGENTES PARA QUE SE INCORPOREN A LOS ESTAMENTOS DE CONDUCCIÓN DE LA CONFEDERACION.
4. CAPACITAR EN EL USO DE HERRAMIENTAS DE INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO, GESTION ELECTRÓNICA Y DISEÑO GRAFICO COMPUTACIONAL Y DESARROLLO DE MICROMEDIOS DE COMUNICACIÓN
5. DESARROLLAR DOS ORGANOS DE DIFUSIÓN EXISTENTES DE LA CONFEDERACION RANQUIL, FISICO (REVISTA RANQUIL N° 5-6 Y 7) Y VIRTUAL(SITIO WEB). www.confederacionranquil.cl PARA DIFUNDIR OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

ANTECEDENTES PARA DEFINIR EL PROYECTO

DIAGNÓSTICO

Hemos de considerar, en primer lugar, que este Proyecto, RANQUIL 2005, constituye una profundización de los objetivos y metas propuestas en el Proyecto RANQUIL 2004. Entender este Proyecto de manera independiente seria un error, toda vez que constituye un desarrollo más profundo de lo iniciado con los proyectos anteriores. Lograr la incorporación de capacidades técnicas, administrativas y de gestión comunicacional electrónica en la organización es un desafío que se prolonga en el tiempo, más allá de la duración de 6 u 8 meses en que se implementa este tipo de proyectos.

Lograr la incorporación de nuevos dirigentes, jóvenes y mujeres, más allá de lo nominativo. Es difícil en el corto plazo.

Si somos objetivos este diagnóstico no difiere sustancialmente del realizado en el proyecto anterior, por cuanto la incorporación de capacidades nuevas, en todas las áreas de desarrollo y las reestructuraciones orgánicas necesarias para mejorar el funcionamiento de la organización son de lento desarrollo y solo constatables a mediano y largo plazo.

Reconocemos que uno de los aspectos más difíciles de solucionar es el de la lentitud con que se producen los relevos directivos. Las capacidades, el estilo de conducción, las metodologías y las velocidades empleadas por los dirigentes mayores, distan mucho de las necesitadas el día de hoy.

El análisis FODA no arroja grandes diferencias con el análisis realizado para el anterior proyecto. Se mantienen las FORTALEZAS y se agregan a ellas las de desarrollo comunicacional de la organización y la convicción que la incorporación de nuevos dirigentes es fundamental.

En lo que tiene que ver con la OPORTUNIDADES, no han variado sustancialmente en estos últimos seis meses.

Si embargo en las DEBILIDADES, hemos detectado grandes dificultades para que los jóvenes y las mujeres, accedan a puestos de conducción importantes dentro de la Confederación. Es un proceso más lento de lo imaginado. Por ello es que pretendemos tener resultados más visibles a fines del 2005 y medibles cuantitativa y cualitativamente el año 2006.

En cuanto a la aplicación de las capacidades técnicas adquiridas por los socios en los proyectos anteriores, son de lenta puesta en práctica, debido, fundamentalmente, a la falta de equipamiento físico (computadores básicamente y de conexión a Internet) en la mayoría de las Federaciones y sindicatos, dificulta de sobre manera el desarrollo y puesta en práctica de estas capacidades. (se suma a esto la incapacidad de las organizaciones de nivel intermedio de gestionar los recursos para implementar estos sistemas, y más aún, la lenta comprensión de los estamentos directivos, del verdadero valor que tienen las nuevas tecnologías).

En lo relativo a las AMENAZAS, independiente de las generales, que son de carácter nacional y transversal a todas las organizaciones, están las de desarrollo interno, referidas básicamente, a las expuestas como debilidades, que, de no lograr revertirlas se constituirán francamente en amenazas para el desarrollo de la confederación.

ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS

- 1.- ORGANIZACIÓN CON COBERTURA NACIONAL
- 2.- IMPORTANTE BASE CAMPESINA A NIVEL NACIONAL. PRESENCIA EN 8 REGIONES DEL PAIS
- 3.- VASTA Y RECONOCIDA EXPERIENCIA DE LOS DIRIGENTES A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL
- 4.- DIRIGENTES CON UN COMPROMISO ESTRATÉGICO
- 5.- DESARROLLO SIGNIFICATIVO DEL COMPONENTE INFORMÁTICO. GESTION A NIVEL DE INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO
- 6.- ESTRUCTURA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
- 7.- CAPACIDAD DE LA ORGANIZACION PARA REALIZAR LAS REESTRUCTURACIONES NECESARIAS PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO
- 8.- CUENTA CON DOS ORGANOS DE DIFUSIÓN CON PROYECCIÓN. LA "REVISTA RANQUIL" Y EL SITIO WEB DE LA CONFEDERACIÓN www.confederacionranquil.cl

OPORTUNIDADES

1. EXISTENCIA DE LINEAS DE FINANCIAMIENTO PARA EL SECTOR EN LOS AMBITOS PUBLICOS Y PRIVADOS
 2. EXISTENCIA DE DEMANDA DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION TÉCNICA EN LAS AREAS DE PRODUCCIÓN, DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIONES POR PARTE DE LOS ASOCIADOS
 3. REVALORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA REPRESENTACIÓN ANTE EL ESTADO Y SU GESTION COMO ORGANIZACIÓN SOCIAL
 4. REVALORIZACION POR EL ESTADO DE LAS ORGANIZACIONES DE CARÁCTER GREMIAL PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE ESTADO A FAVOR DE LOS CAMPESINOS ASOCIADOS
 5. MAYORES POSIBILIDADES DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y GESTION PARA ESTABLECER REDES DE
-

APOYO CON ORGANIZACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

6. ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS ESTATALES DE DESARROLLO DE MEDIANO Y LARGO PLAZO PARA EL SECTOR CAMPESINO
7. FINANCIAMIENTO POR PARTE DEL ESTADO AL ÁREA DE CAPACITACION, DESARROLLO COMUNICACIONAL Y DIFUSIÓN
8. INTERES POR PARTE DEL ESTADO EN INCORPORAR A LA GESTIÓN DE PAÍS EL COMPONENTE INFORMATICO, INTERNET, COMUNICACIÓN Y GESTION ELECTRÓNICA

DEBILIDADES

1. FALTA DE DESARROLLO DE LOS ORGANOS DIRECTIVOS Y DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, LO QUE NO PERMITE FUNCIONAR, ENFRENTAR Y RESOLVER CON RAPIDEZ LOS REQUERIMIENTOS DE DESARROLLO Y DE SERVICIOS DE SUS SOCIOS.
2. BAJO NIVEL DE RELACIONES DE COOPERACIÓN CON ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS
3. LENTO RELEVO DIRIGENCIAL. FALTA DE DIRIGENTES JÓVENES CAPACITADOS QUE PERMITAN REDINAMIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN
4. FALTA DE DEFINICIÓN DE LOS ROLES DE LOS JÓVENES Y LAS MUJERES, DE SUS CAPACIDADES Y DE GENERAR LAS OPORTUNIDADES PARA QUE SE INCORPOREN ACTIVAMENTE EN EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN
5. FALTA DE CAPACIDAD INDEPENDIENTE PARA EL DESARROLLO DE INSTRUMENTOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN, FISICOS Y VIRTUALES A NIVEL CENTRAL, FEDERATIVO Y DE BASES. DEPENDEMOS DE LOS PROYECTOS ESTATALES BÁSICAMENTE.
6. ESCASA COTIZACIÓN DE LOS ASOCIADOS
7. FALTA DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO PERMANENTE PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
8. PERDIDA DE PATRIMONIO ORGANIZACIONAL
9. LENTO DESARROLLO DE CAPACIDADES COMPETITIVAS EN AREAS PRODUCTIVAS

AMENAZAS

1. SISTEMA ECONOMICO Y SOCIAL ADVERSO PARA LOS PEQUEÑOS PRODUCTORES CAMPESINOS
2. ALTO NIVEL DE ENDEUDAMIENTO DE LOS ASOCIADOS
3. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO CON CONDICIONES DESFAVORABLES PARA EL SECTOR CAMPESINO
4. INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE INDAP DE LAS CALENDARIZACIONES DEFINIDAS

DESCRIPCIÓN DEL (LOS) PROBLEMA(S) QUE EL PROYECTO RESOLVERÁ

1. LA FALTA DE DINAMICA EN EL DESARROLLO Y QUÉ HACER DE LA ORGANIZACIÓN ESTO ES: DAR IMPULSO EFICAZ Y REALIZAR LAS MODIFICACIONES PERTINENTES EN LA ESTRUCTURA ORGANICA Y EN SUS ESTAMENTOS CONSTITUTIVOS PARA HACER DE LA CONFEDERACION RANQUIL UN ORGANISMO "VIVO Y ACTIVO" QUE PERMITA DESARROLLAR CON FLUIDEZ Y FUERZA LOS OBJETIVOS PROPUESTOS. ES AQUÍ DONDE, DESPUÉS DE REALIZADOS LOS DIAGNOSTICOS E IMPLEMENTADO PROYECTOS DE CAPACITACION TÉCNICA, VEMOS TODAVÍA LA MAYOR DEBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN. SU LENTO Y ENTRABÁDO SISTEMA DE DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE POLÍTICAS FAVORABLES PARA SUS SOCIOS, SU DESENRAIZAMIENTO PAULATINO CON LA BASE SOCIAL QUE LA CONFORMA, SITUACIION QUE ESTA SIENDO REVERTIDA POCO A POCO, CON UN FUERTE ACENTO EN RECUPERAR LAS DINAMICAS INTERNAS, LO QUE EN DEFINITIVA, MEJORARA LA VERDADERA REPRESENTACIÓN QUE TIENE SU DIRECCIÓN CENTRAL. SUPERAR SU FALTA DE DINAMISMO, CUESTION EN LA QUE ESTAMOS FUERTEMENTE EMPEÑADOS, ES DE RELEVANTE IMPORTANCIA. ACERCARSE A SUS BASES ES IMPRESCINDIBLE. PERO NO SE TRATA DE LLEGAR A LAS REGIONES Y A SUS SINDICATOS BASES Y DICTAR TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACION TÉCNICA EN DIFERENTES MATERIAS, QUE SI BIEN ES CIERTO SON IMPORTANTES PARA MEJORAR LA CALIDAD TÉCNICA DE DIRIGENTES Y SOCIOS, DEBEN DE SER ACOMPAÑADAS POR UNA FORMACIÓN VALORICA Y POLÍTICA QUE BUSQUE FORMAR MÁS Y MEJORES DIRIGENTES. PRETENDEMOS DISCUTIR, DURANTE EL DESARROLLO DE DOS JORNADAS

NACIONALES EL ROL Y APORTE DE LOS ESTAMENTOS JUVENILES Y DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON LA PROYECCIÓN ESTRATEGICA DE LA ORGANIZACIÓN. AUNQUE EL PROYECTO ANTERIOR PRETENDIA RESOLVER ESTOS PROBLEMAS, ES CIERTO QUE SU SOLUCIÓN NO ES CUESTION QUE SE RESUELV A CORTO PLAZO O POR ACUERDO DE ASAMBLEA. ES POR ELLO QUE BUSCAMOS LA MANERA DE INCORPORAR CON MAYOR PROTAGONISMO EN LA DISCUSIÓN, A ESOS SECTORES DE LA ORGANIZACIÓN QUE HASTA LA FECHA HAN MARCADO EL PASO DE LA DIRIGENCIA VIGENTE.

2. LOS ESTAMENTOS DE DIRECCIÓN DE LA CONFEDERACION RANQUIL CUENTAN CON UNA DIRIGENCIA CON UN PROMEDIO DE EDAD ALTO. ESTO SI BIEN ES CIERTO DE ALGUNA MANERA ES BENEFICIOSO PARA LA ORGANIZACIÓN POR LA EXPERIENCIA QUE ESTOS DIRIGENTES PUEDEN APORTAR, SE TRANSFORMA EN DESVENTAJA Y A MEDIANO PLAZO EN AMENAZA, SI NO SE ACOMPAÑA CON JOVENES DIRIGENTES QUE PUEDAN IMPREGNAR EN LA ORGANIZACIÓN UN DINAMICA DIFERENTE DE DESARROLLO. ES ABSOLUTAMENTE NECESARIO PROVOCAR, PAULATINAMENTE, LA INCORPORACIÓN A LA DISCUSIÓN Y A LA CONDUCCIÓN A NUEVOS Y JÓVENES DIRIGENTES, HOMBRES Y MUJERES QUE REUNAN EN SI MISMOS CAPACIDADES TÉCNICAS Y ORGANIZACIONALES, POLÍTICAS Y VALORICAS. LA GRAN DIFICULTAD CON LOS DIRIGENTES DE MAYOR EDAD Y TRAYECTORIA, ES QUE ES MUY DIFÍCIL EL QUE ASIMILEN LA VELOCIDAD DE DESARROLLO DEL MUNDO CONTEMPORÁNEO. NOS URGE FORMAR, CAPACITAR Y DAR RESPONSABILIDADES A NUEVOS DIRIGENTES.
3. LA CONFEDERACION RANQUIL TIENE DOS ORGANOS INFORMATIVOS EN QUE ESTAN REFLEJADOS SUS PRINCIPIOS, INTERESES Y VISION DEL MUNDO CAMPESINO. MÁS AÚN, ESTA DESARROLLANDO HOY UNA IMAGEN Y VOZ ENTRE LAS ORGANIZACIONES PARES EN EL TERRITORIO NACIONAL. A NIVEL INTERNACIONAL TENEMOS VOZ E IMAGEN DE NUESTRA ORGANIZACIÓN. EN EL MUNDO CONTEMPORÁNEO Y CON LA TECNOLOGÍA Y MEDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN Y CON LA VELOCIDAD QUE TIENEN HOY LAS COMUNICACIONES, ES CASI FUNDAMENTAL QUE ESTA ORGANIZACIÓN TENGA UN ORGANO INFORMATIVO. EL OBJETIVO ES AFIANZAR Y DAR CONTINDAD LA REVISTA

*RANQUIL, LA QUE FUE FINANCIADA HASTA SU SEGUNDO NUMERO CON EL PROYECTO DE DESARROLLO ESTRATEGICO 2002, Y QUE ALCANZO SOLO PARA EL N° 1 (BOLETÍN) Y N° 2(REVISTA). CON EL PROYECTO RANQUIL 2004 SE LOGRO FINANCIAR LOS NUMEROS 3 Y 4. CON ESTE ESPERAMOS FINANCIAR LOS NUMEROS 5, 6 Y 7.

4. A NIVEL DE BASES, VENIMOS DESDE EL AÑO PASADO IMPULSANDO LA CREACIÓN DE INSTRUMENTOS LOCALES DE INFORMACIÓN, ADEMÁS ESTAMOS FUERTEMENTE IMPULSANDO LA INCORPORACIÓN DE LA GESTION Y CORREO ELECTRÓNICOS, ADEMÁS DE ENTREGAR HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMAS COMO WORD Y EXCEL PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO. FUNDAMENTAR ESTA LINEA DE CAPACITACION ES INNECESARIO. ESTAMOS EMPEÑADOS EN AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LAS FEDERACIONES A LA GESTION Y COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS. SI HASTA ANTES DEL PROYECTO DEL 2004 TENIAMOS INCORPORADAS SOLO DOS AL SISTEMA DE COMUNICACIÓN VIA E-MAIL, HOY PODEMOS DECIR QUE SE HAN AGREGADO LA FEDERACIÓN BERNARDO O'HIGGINS DE RANCAGUA, Y EL SINDICATO NACIONAL LAS CAMELIAS DE CHILLAN. LO QUE NOS DA CUATRO ORGANIZACIONES DE NIVEL INTERMEDIO CONECTADAS A LA RED. EXISTE DIFICULTAD PARA HACER QUE ESTA HERRAMIENTA SEA DESARROLLADA EN EL QUEHACER COTIDIANO DE LAS ORGANIZACIONES. (BÁSICAMENTE FALTA DE EQUIPOS) TAMBIEN PROVEEMOS DE LAS CAPACIDADES TÉCNICAS PARA QUE LOS SINDICATOS Y FEDERACIONES PUEDAN DISEÑAR Y EJECUTAR ALGUN TIPO DE INSTRUMENTO DE DIFUSIÓN. PARA ELLO ES QUE DAMOS TALLERES DE DISEÑO GRAFICO COMPUTACIONAL. PERO TAMBIEN NO DEJAMOS DE CAPACITAR EN CURSOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DE MICROMEDIOS QUE PUEDAN SER REALIZADOS SIN LA NECESIDAD DE QUE LOS SINDICATOS CUENTEN CON UN COMPUTADOR.
5. ENCAMINAR EL PROCESO A CONSEGUIR LA INDEPENDENCIA DE LAS FEDERACIONES EN SU DESARROLLO FINANCIERO Y PRODUCTIVO.

ACTIVIDADES A REALIZAR**JORNADA DE INICIO PARA DIFUNDIR LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO**

1.- JORNADA DE INICIO Y LANZAMIENTO DEL PROYECTO RANQUIL 2005, PARA DIFUNDIR LAS ACTIVIDADES. A REALIZARSE EN SANTIAGO.
40 PARTICIPANTES.

DOS JORNADAS NACIONALES DE DISCUSIÓN ORGANICA, ROLES Y PROYECCIÓN EN LA CONDUCCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN.

1.- JORNADA NACIONAL DE JÓVENES DIRIGENTES Y SOCIOS DE LA ORGANIZACIÓN. A REALIZARSE EN MELIPILLA.
40 PARTICIPANTES

2.- JORNADA NACIONAL DE MUJERES DIRIGENTAS Y SOCIAS DE LA ORGANIZACIÓN. A REALIZARSE EN SANTIAGO.
40 PARTICIPANTES

TRES TALLERES DE FORMACIÓN DE DIRIGENTES.

1.- PRIMER TALLER A REALIZARSE EN CANELA, FEDERACIÓN LA ESPIGA DEL CHOAPA IV REGIÓN.
25 PARTICIPANTES

2.- SEGUNDO TALLER A REALIZARSE EN RANCAGUA, FEDERACIÓN BERNARDO O'HIGGINS. REGIÓN.
25 PARTICIPANTES

3.- TERCER TALLER A REALIZARSE EN CHILLAN, SINDICATO NACIONAL LAS CAMELIAS Y SINDICATO DE CAMPESINOS Y EVENTUALES DE COIHUECO, VIII REGIÓN.
25 PARTICIPANTES

TRES CURSOS DE DESARROLLO COMUNICACIONAL

DOS DE DESARROLLO COMPUTACIONAL

UNO DE DESARROLLO DE MICROMEDIOS DE DIFUSIÓN

1.- PRIMER CURSO DE NIVEL II DE Office: Word - Excel A REALIZARSE EN SANTIAGO.
25 PARTICIPANTES

2.- SEGUNDO CURSO DE NIVEL II, INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO Y GESTIÓN ELECTRÓNICA A REALIZARSE EN SANTIAGO.
25 PARTICIPANTES

3.- UN CURSO DE NIVEL II DE DESARROLLO DE MICROMEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DISEÑO GRAFICO A REALIZARSE EN SANTIAGO.

20 PARTICIPANTES

DESARROLLO DE 3 ORGANOS DE DIFUSIÓN

DESARROLLO Y CONTINUIDAD DE LA REVISTA "RANQUIL" EN SUS NUMEROS 5, 6 Y 7.

LAS NUMEROS 3 Y 4 FUERON FINANCIADOS CON EL PROYECTO RANQUIL 2004.

DESARROLLO Y MANTENCIÓN DE SITIO WEB "RANQUIL"

www.confederacionranquil.cl CREADO CON EL

FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO RANQUIL 2004.

DISEÑO E IMPRESIÓN DÍPTICO PROMOCIONAL DEL

PROYECTO



Conclusiones

El Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005 para la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro RANQUIL (ex Confederación Campesina El Surco) le ha significado tener una "carta de navegación" para su quehacer durante tres años y seis meses y le permitió enfrentar un periodo de desarrollo y crecimiento, después de haber atravesado por serias dificultades económicas y de problemas de conducción políticas en su interno.

El proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005, a su vez contó con la ejecución de otros 3 proyectos anuales, los años durante 2003 y 2004, los que permitieron reforzar el proyecto estratégico, mediante el tratamiento de la temática de las capacidades de gestión organizacional, la profundización en los temas de gestión productiva, financiera y comunicacional y la formación de dirigentes.

El Proyecto de Desarrollo Estratégico, en el año 2003; con la ejecución del Proyecto de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión, permitió elaborar el Catastro de la Confederación, que no sólo es una constatación numérica de la cantidad de los socios de la Confederación RANQUIL, que se refleja en el crecimiento entre marzo del 2002 a septiembre del 2003, de 4.140 socios a 6.340 socios, sino que tiene la ventaja de ser una herramienta para visualizar el estado orgánico, nos permite saber cómo están funcionando las organizaciones bases afiliadas, nos llama a proyectar el crecimiento a lugares o zonas estratégicas, deja también de manifiesto las debilidades e insuficiencias que persisten en lo orgánico, nos orienta a hacer más trabajo significativo con las mujeres y los jóvenes rurales y potenciar estos ámbitos de género, de la inserción productiva y la incorporación masiva a la organización.

El Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005 nos ha potenciado la coordinación de distintos niveles y órganos de la Confederación RANQUIL y sus dirigentes, lo que significa que una zona geográfica compartida, las organizaciones campesinas tienen problemas comunes, y a la vez se pueden identificar y reconocer las potencialidades y especificidades propias, dependiendo de elementos como los tipos y niveles de producción, de los grados de funcionamiento de la organización base; entre otros factores. Una de las iniciativas que se ido implementando por parte de la Confederación son los coordinadores zonales, que pueden tener alcance provincial o regional, de acuerdo con las condiciones y la

realidad particular de las organizaciones y los territorios que éstas abarquen.

El Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005 ha contribuido a la capitalización recurso humano, en recursos materiales y técnicos, que permiten un mejor funcionamiento, relación y comunicación con las organizaciones bases.

El crecimiento cuantitativo de la Confederación, obtenido por la aplicación del Proyecto de Desarrollo Estratégico, es de 2.200 nuevos, sindicalizados en Sindicatos Nacionales y en provincias donde la Confederación no tenía bases hasta el año 2002.

Entre los logros y resultados del Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005, podemos señalar que 469 socios y dirigentes pasaron por diferentes cursos, talleres y jornadas de computación básica, de formación de dirigentes en gestión organizacional, en planificación y desarrollo orgánico, en comunicación y gestión electrónica.

Un logro importante del conjunto del proyecto es la edición de la revista de la Confederación, primero con el nombre de EL SURCO y luego con el nombre de RANQUIL; con un tiraje de 1.000 ejemplares y de distribución gratuita entre sus socios. También otra contribución de calidad es la creación y mantenimiento de la página web de la Confederación y su nuevo correo electrónico.

En elemento poco potenciado, pero que tiene importancia son las relaciones y vínculos que el Proyecto ha logrado materializar con instituciones u organismos, como la Universidad Cardenal Raúl Silva Henríquez, con el Centro de Desarrollo Alternativo; CENDA, con el Instituto Alejandro Lipschutz; ICAL, y con la Universidad ARCIS, organismos que han prestado apoyo en infraestructura para realizar distintas actividades y apoyo en materiales didácticos para la capacitación.

Un aporte del Proyecto de Desarrollo Estratégico ayudo a superar la grave dificultad de la pérdida, por parte de la Confederación de su anterior sede en Santiago, se logró apoyar indirectamente la obtención de la nueva casa de la Confederación en el nivel central.

CRECIMIENTO EN NUEVOS SOCIOS:

El Proyecto de Desarrollo Estratégico 2002 – 2005 a la Confederación RANQUIL como producto concreto, igualmente le permitió crecer en 2.200 nuevos socios durante el período de implementación y ejecución del proyecto hasta marzo de 2005.

El proyecto permitió llegar a provincias donde la Confederación hasta el año 2002 no tenía organizaciones bases, como la Provincia de Ñuble, la Provincia del Cachapoal y la Provincia de Linares y afiliar a socios y socias del diferentes ámbitos del mundo rural y situación



socio-productiva diversa como campesinos pobres y sin tierras, asalariados temporales, jóvenes rurales y habitantes rurales que reconocen al sindicato es su organización y que les representa sus intereses y puede interpretar sus demandas.

En general, esta afiliación es producto de organizaciones de carácter territorial, fundamentalmente provincial, aunque casi todos ellos tienen jurisdicción nacional, se caracterizan por tener entre 249 a 999 socios, según sean las condiciones y la realidad de cada lugar de donde se les ubique o tengan su existencia como organización.

Es relevante este logro alcanzado porque indica que la organización puede crecer, en las dos dimensiones; cuantitativa y cualitativas, y también nos otorga la posibilidad trabajar con mayor número de jóvenes y mujeres rurales, pues en las actividades realizadas con estos sindicatos, estos dos sectores sociales han tenido importante participación y una proyección en la organización en corto y en el largo plazo.

CUADRO ESTADÍSTICO DE CRECIMIENTO EN NUEVAS ORGANIZACIONES

NOMBRE	R.S.U.	LUGAR	Nº SOCIOS
Sindicato Nacional Las Carnelinas	08.02.2433	Comuna de Bulnes Provincia Ñuble VIII Región	751
Sindicato Nacional El Maulino	07.03.0117	Comuna de Linares Provincia de Linares VII Región	233
Sindicato Nacional Manuel Rodríguez	05.04.046	Comuna San Vicente de Tagua Tagua VI Región	249
Sindicato Nacional Victor Jara	13.04.0173	Provincia Melipilla R. Metropolitana	29
Sindicato Nacional de Floristas	13.07.679	Comuna Independencia R. Metropolitana	922
Sindicato Empresa Rodrigo Frías Donoso	07.03.0416	Comuna de Linares VII Región	16
TOTAL			2.200

Podemos concluir que este Proyecto de Desarrollo estratégico ha logrado que la Confederación RANQUIL tenga una nueva imagen como organización representativa de trabajadores asalariados agrícolas y de campesinos y también tenga una nueva imagen con la cual nos proyectamos al futuro.

Finalmente, se debe señalar que queda por ejecutar el Proyecto RANQUIL 2005, que esperamos empezar a implementar entre los meses de mayo o junio de este año, esto está en dependencia de su aprobación o no, si esto es positivo, entonces culminaría totalmente el PROYECTO DE DESARROLLO ESTRATÉGICO 2002 – 2005.

Santiago, marzo de 2005.-

ANEXOS

1. DOCUMENTO DE ANALISIS DE LA SITUACION ORGANICA CONFEDERACION RANQUIL
2. RESOLUCIONES Y CONCLUSIONES DE JORNADA ORGANICA DE LA CONFERACION RANQUIL PROYECTO RANQUIL 2004

ANEXO I

Documento de análisis de la situación orgánica de la Confederación Rancuil

PRESENTACIÓN

El presente documento sobre la situación orgánica de la Confederación RANQUIL, tiene la finalidad de ser una base para la discusión orgánica y política de los distintos temas y situaciones relacionados con la vida de la Confederación y el accionar del conjunto de los dirigentes; tanto de los sindicatos bases, como de los dirigentes de las federaciones y de los sindicatos nacionales afiliados, como así también de los miembros del Consejo Directivo Nacional y del Secretariado Ejecutivo Nacional.

También este documento pretende orientar un proceso de reunificación de las organizaciones afiliadas, de consolidación del desarrollo orgánico y del trabajo de crecimiento organizacional de la Confederación RANQUIL y cuyo eje principal de debate se enmarca en la realización de un ciclo de tres jornadas nacionales de discusión y de intercambios de dirigentes de diferentes niveles de la Confederación, a realizarse en tres regiones del país, para que se produzca un intercambio de experiencias entre dirigentes de diferentes regiones y a la vez, lograr el conocimiento de las realidades que tienen las organizaciones afiliadas y evidentemente sus socios.

Entonces, el resultado de nuestra discusión crítica y autocrítica, fraternal y fundamentalmente política; debe ser, dar respuesta a la pregunta ¿qué queremos que sea organizacionalmente la Confederación Nacional Sindical campesina y del Agro RANQUIL? Es decir, queremos que los sindicatos bases funcionen realmente y entusiasmen a sus socios a participar de él, queremos que el papel que jueguen las federaciones y los sindicatos nacionales sea efectivo, representando los intereses de los socios y queremos que el Consejo Directivo Nacional tenga funcionamiento regular, que sea un cuerpo unificado para que oriente el trabajo político y orgánico al conjunto de la Confederación.

LOS OBJETIVOS DE LA CONFEDERACION RANQUIL:

Los objetivos, según los estatutos de la Confederación se pueden resumir en los siguientes:

FOMENTAR LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AGRO Y EL FORTALECIMIENTO POR RAMA PRODUCTIVA.

IMPULSAR EL DESARROLLO EDUCATIVO, LA RECREACIÓN Y EL DESCANSO, FOMENTAR LA CULTURA Y EL DEPORTE DE LOS SOCIOS.

FOMENTAR LA SOLIDARIDAD DE TODOS LOS TRABAJADORES DEL MUNDO Y DE TODOS LOS PUEBLOS.

PROPICIAR LA UNIDAD Y LAS ALIANZAS CON ORGANIZACIONES SOCIALES Y SINDICALES DE NIVAL NACIONAL Y DEL AMBITO INTERNACIONAL.

REPRESENTAR LOS INTERESES Y LAS REIVINDICACIONES EN LO POLÍTICO Y EN LO SOCIAL, EN LO PUBLICO Y EN LO PRIVADO, DE LOS TRABAJADORES DEL AGRO.

LUCHAR POR UNA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL QUE PROTEJA A LOS TRABAJADORES.

CUADRO ESTADÍSTICO Y ORGANICO CONFEDERACION RANQUIL

Las estadísticas presentadas en este documento de análisis fueron extraídas de dos trabajos realizados en los años 2003 y 2004, correspondiente al Catastro Nacional de Socios, solicitado por el INDAP y el Padrón de Organizaciones Afiliadas presentado a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, con motivo de las elecciones de la Central, del mes de agosto del 2004, los cuales nos arrojan las siguientes cifras globales de organizaciones afiliadas, número de dirigentes y número total de socios.

Fed. Afiliadas	Sind.Nac. Afiliados	Nº Total Sind. Bases	Nº Dirigentes Sind. Bases	Total Socios
10	5	62	180	6.340

Es necesario pasar de la cantidad a la calidad en la representación de las demandas, las reivindicaciones y la defensa de los derechos e intereses de los socios y mejorar la calidad de nuestro trabajo orgánico y político; en el conjunto de la Confederación, es decir, hacer que los más de 6.300 asociados se sientan parte integrante de nuestra organización sindical campesina y sobre todo se identifiquen con un carácter de clase.

Para enfrentar el tema de la calidad de nuestro trabajo debemos hacer el análisis de las organizaciones afiliadas y saber cada uno de



los dirigentes cuál es el estado de la organización de la que somos parte en la base y la soluciones posibles que tenemos que buscar para dar el vuelco que la organización requiere urgentemente que se produzca.

SITUACIÓN ORGANICA DE LAS FEDERACIONES Y LOS SINDICATOS AFILIADOS

NOMBRE	REGION PROVINCIA	NUMERO SOCIOS	SITUACIÓN ORGANICA
Huasco Alto	III Huasco Vallenar	380	No esta vigente. Inactiva desde hace 4 años.
Río Elqui	IV Elqui La Serena	446	Esta activa y funcionando regularmente.
Despertar del Norte	IV Limarí Ovalle	623	Funciona solo basada en trabajo de exonerados.No tiene vínculo desde agosto de 2003 con la Dirección Nacional de la Confederación.
Espiga del Choapa	IV Choapa Canela	227	Se reactivó hace 6 meses.Tiene algunas dificultades de funcionamiento. Sus sindicatos si funcionan.
El Surco	V Petorca La Ligua	415	No funciona. Es necesario cambio de dirigentes. También necesita reactivar sus sindicatos.

27 de Abril	R.M. Provincia del Maipo Buiñ - Paine	274	Funciona regularmente. La mayoría de sus socios son asalariados.
Nuevo Mundo	R.M Melipilla Melipilla	164	Esta aiejada de la Dirección Nacional desde el mes de enero de 2004. Hay problemas políticos con sus principales dirigentes.
Bernardo O'Higgins	VI Cachapoal Rancagua	497	Funciona regularmente. Se reintegró hace seis meses al trabajo general de la Confederación.
Lautaro	VIII Arauco Cañete	186	Funciona regularmente. Tiene dificultades de nexos y ligazón orgánica con la Dirección Nacional
Lagos del Sur	X Llanquihue Frutillar	214	No tienen vigencia de su Directorio. No funciona regular- mente. Se necesita regularizar la situación orgánica.
Sind. Nac. La Esperanza del Temporero	R.M y VI Talagante	106 ✓	Debe reactivarse con trabajo en poblaciones donde existan temporeros
Sind. Nac. El Maulino	VII Linares Linares	233	Constituido y afiliado en octubre de 2003. Sindicato que no ha participado en reuniones citadas por el Consejo Nacional

Sind. Nac. de Eventuales Manuel Rodríguez	VI Colchagua San Vicente de Tagua Tagua	249	Por ser un sindicato de reciente creación se le debe dar organicidad y vida sindical.
Sind. Nac. de Eventuales Las Camelias	VIII Ñuble Buñes	889	Sindicato formado año 2003, ha tenido deficiente relación con la Confederación. No se sabe cuál es su trabajo con los socios.
Sind. Nac. de Floristas	R.M. Comuna de Renca Santiago	973 ✓	Casi no tiene vínculos con la Confederación.
Sind. Química OSKU	R.M. Huechuraba Santiago	55 ✓	Sindicato de empresa que no tiene afiliación a federación. Cotiza a la Confederación regularmente.
Sind. Provincial Víctor Jara	R.M. Melipilla Melipilla	29 ✓	Sindicato afiliado directamente a la Confederación. Necesita vida sindical y orgánica.

Este cuadro representa sólo cantidades y constataciones generales de la situación orgánica que hoy tiene la Confederación Rancivil, pero como organización necesitamos transformar estas cifras en calidad organizativa, capacidad dirigencial y en conducción política para realmente representar a los socios de la Confederación, ya sean campesinos o asalariados agrícolas.

Entonces, debemos empezar por un análisis muy concreto de todas y cada una de nuestras organizaciones afiliadas, partiendo de la situación política y orgánica que hoy tienen las federaciones y sindicatos nacionales afiliados, el grado de compromiso de sus dirigentes y de las dificultades y problemas que enfrentamos a diario.

Luego, debe analizarse seria y profundamente el rol orientador y conductor del Consejo Directivo Nacional de la Confederación, y lo que está pasando con cada uno de sus 11 miembros electos y de

los consejeros nacionales que son presidentes de federaciones y sindicatos nacionales afiliados.

LAS DIFICULTADES QUE ENFRENTAMOS COMO CONFEDERACIÓN

- LA FALTA DE REPRESENTACIÓN REAL DE LOS INTERESES Y DEMANDAS DE LOS SOCIOS, TANTO CAMPESINOS COMO ASALARIADOS AGRÍCOLAS.
- EL FUNCIONAMIENTO DEFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS Y LOS SINDICATOS BASES.
- LA FALTA DE VINCULACION Y COMUNICACIÓN CON LA BASE SOCIAL DE PARTE DE LAS DIRECCIONES DE LAS FEDERACIONES Y LOS NACIONALES Y DEL PROPIO CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL.
- LA FALTA DE UNIDAD DE ACCION Y DE ORIENTACIÓN POLÍTICA EFICAZ HACIA LAS BASES DE PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL.
- LA CARENCIA DE CUADROS DIRIGENTES PREPARADOS SUFICIENTEMENTE PARA QUE ASUMAN PLENAMENTE SU ROL EN CUALQUIERA DE LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.
- LA DEFICIENTE Y CASI NULA POLITICA DE AUTOFINANCIAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES BASES.
- LA POCA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS SUBSIDIADOS PARA OBTENER RECURSOS Y AYUDAR A DINAMIZAR EL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN.
- LOS PROBLEMAS Y SITUACIONES, QUE AUN NO SUPERAN COMPLETAMENTE, Y QUE SE ARRASTRAN DESDE MEDIADOS DE LA DECADA DE LOS NOVENTA.

NUESTRAS FORTALEZAS

1. TENEMOS COMO CONFEDERACION UNA POSICIÓN POLÍTICA CRITICA Y CONTRARIA AL MODELO ECONOMICO NEOLIBERAL VIGENTE EN CHILE Y EN CASI TODO EL PLANETA.

Esto significa que el elemento MOVILIZACIÓN SOCIAL y la PROTESTA no están fuera de nuestro accionar diario y en el largo plazo, y hoy mas que nunca se hacen necesarias.

Solo señalar e instarlos a la lucha contra la APEC, con motivo de la Cumbre que se realizara en Chile en el mes de noviembre



próximo y especialmente manifestar el repudio a la estadía en Chile del terrorista número uno del mundo, George W. Bush

También es una fortaleza porque no nos amarra a las políticas oficiales de los gobiernos de turno, lo que no quiere decir, que no ocupemos los recursos del Estado, que fluyen a través de programas subsidiados o esperar solo recursos del fisco y dejar de cobrar la cotización a los socios y llevar a cabo iniciativas de autofinanciamiento que históricamente el movimiento obrero y campesino ha tenido para el desarrollo de su lucha política y social.

2. TENEMOS ALGUNOS DIRIGENTES NACIONALES Y EN LAS BASES PREPARADOS PARA CONDUCIR CON MAYOR CAPACIDAD POLÍTICA A LA ORGANIZACIÓN.

No estamos utilizando adecuadamente la capacidad política de dirigentes de larga trayectoria, por ejemplo, que se dediquen a preparar los cuadros dirigentes que debemos tener y necesitamos para el recambio.

3. TIENE COBERTURA NACIONAL Y EXISTEN ORGANIZACIONES DE BASES, FEDERACIONES Y SINDICATOS, EN 8 REGIONES DEL PAIS.

No todas las organizaciones campesinas del país tienen esta cobertura territorial, lo que tenemos que hacer es implementar un sistema comunicacional y de intercambio de socios y dirigentes entre las distintas regiones para aprovechar y afianzar esta fortaleza.

4. TIENE UN APARATO DE APOYO TÉCNICO, LA ONG AGROSURCO, PARA EL TRABAJO DE PROYECTOS ORGANIZACIONALES Y SOCIALES.

Aunque este aparato de apoyo técnico no tiene la capacidad económica, profesional y la operatividad directa con la base social de la Confederación, es una fortaleza porque nos permite tener proyectos que nos ayudan técnica y políticamente avanzar en nuestras tareas y propósitos.

LAS RELACIONES INTERNACIONALES

Este es un tema que debe ser analizado y discutido con la mayor altura de miras, para enfrentarlo ahora ya, pues la Confederación no tiene una política de relaciones internacionales, solo han existido en los últimos 10 años pequeños "chispazos" para vincularnos con organizaciones campesinas de nivel mundial y de trabajadores de distintos países y participar en eventos internacionales, que después

de transcurridos no nos queda casi nada de provechoso, y a la vez nosotros no podemos hacer ningún aporte a la lucha liberadora de los pueblos y en contra del modelo económico, social y cultural que impera con tanta brutalidad en el mundo. En definitiva, veámoslo autocríticamente, no somos tan solidarios ni tan internacionalistas como lo dice nuestro estatuto.

Para discutir y esbozar una política de relaciones internacionales tenemos la necesidad y el imperativo de responder si seguimos ligados a la CLOC (Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo). Para analizar el tema debemos preguntarnos ¿Qué significa pertenecer a la CLOC?

Igualmente debe incluirse en la discusión otro referente de coordinación de las organizaciones campesinas a nivel internacional como es la VIA CAMPESINA, que es la instancia que reúne a las organizaciones del campo a nivel mundial y para lo cual se debe discutir su carácter, su propuesta para la lucha a nivel mundial y cuales son los compromisos que se adquieren al participar en ella.

En relación a la instancia de la cual la Confederación históricamente ha sido parte y se ha identificado con sus políticas y propuestas para los trabajadores del mundo, la F.S.M. (Federación Sindical Mundial) y en particular su rama para la agricultura, los bosques y el comercio, la UIS TAAC, que después de la caída del bloque de los países socialistas; ha sufrido un serio decaimiento y su casi desaparición.

Sin embargo, en los últimos 2 años se han realizados intentos e iniciativas por reflotar a la UIS TAAC, pero tenemos la certeza y ni la claridad de la forma cómo vincularnos a este referente de carácter internacional.

El tema de la solidaridad entre los pueblos y especialmente con las organizaciones hermanas afines a nuestro pensamiento político, casi no existe porque no tenemos relaciones con organizaciones de países hermanos de Latinoamérica como la ANAP de Cuba, organizaciones campesinas de Venezuela, de Colombia o de otras del cordón andino. Solo existen relaciones con el M.S.T. (Movimiento Sin Tierra de Brasil) por que nos dan la posibilidad de educar políticamente a algunos de nuestros cuadros dirigentes.

Debemos discutir a fondo, cómo serán de ahora en adelante nuestras relaciones internacionales. Para la cual se debe crear el equipo político para llevar a cabo este cometido.

LA UNIDAD Y LAS ALIANZAS

El análisis que hagamos sobre este tema y lo que se resuelva es crucial en la vida de una organización clasista como la nuestra en el ámbito de la unidad y las alianzas.

Entonces con quiénes hacemos la unidad, sin duda es con la organización de la clase obrera y los trabajadores, esta es la CUT.

Empecemos el análisis sobre los resultados de las recientes elecciones provinciales y a nivel nacional de la Central, efectuadas en agosto pasado, debemos hacer un balance de nuestra participación en todo el proceso, cuáles fueron nuestras deficiencias y cuáles fueron nuestros errores. Tenemos que incluir en el análisis la proyección de nuestro trabajo en las CUT Provinciales que participamos como organización y comprometernos a hacer un esfuerzo para estas nos representen.

En el plano nacional el desafío es de gran magnitud para que la CUT sea verdaderamente representativa de la mayoría de los trabajadores chilenos y tenga el carácter movilizador y de lucha contra el sistema.

La CUT nacional y las CUT Provinciales deben asumir el rol conductor y de primera línea en la movilización contra la cita de la APEC en Chile y contra Bush en su pasada por el país.

En el área de las alianzas de las organizaciones campesinas está el referente MUCECH que en su nivel nacional no nos satisface por su bajo perfil de lucha en defensa de los campesinos y de los asalariados agrícolas, esta muy apegado al oficialismo y a las políticas de los gobiernos concertacionistas, lo que no permite independencia y proponerse iniciativas de movilización de masas. En definitiva, esta dirección política nacional del MUCECH, no nos sirve.

Situación distinta es la de algunos MUCECH regionales, como es el caso de la IV y VIII regiones, donde participan nuestras organizaciones bases, tienen un carácter reivindicativo y de lucha contra las políticas oficiales y contra el modelo neoliberal. Por lo tanto, tenemos que apoyarlos en su trabajo para transformar la política del MUCECH nacional.

LAS PROYECCIONES FUTURAS: DE CORTO Y LARGO PLAZO

1. DURANTES EL SEMESTRE OCTUBRE DE 2004 Y MARZO DE 2005 HACER UN TRABAJO DE RECUPERACIÓN Y PUESTA EN ACCIÓN A LAS FEDERACIONES Y SINDICATOS QUE ESTAN MAL ORGÁNICAMENTE.

2. LOGRAR UN CRECIMIENTO EQUILIBRADO ENTRE CANTIDAD Y CALIDAD
 - CONSOLIDAR EL TRABAJO DURANTE EL 2005, CON LOS 6.300 SOCIOS Y TENER UNA META AL 2006 DE 10.000 AFILIADOS.
3. INCORPORACIÓN DE NUEVOS SOCIOS Y DIRIGENTES, ESPECIALMENTE MUJERES Y JÓVENES CAMPESINOS Y ASALARIADOS AGRÍCOLAS.
 - A LO MENOS QUE EL 40% DE LOS NUEVOS SOCIOS AL 2006 SEAN JÓVENES Y MUJERES.
 - DURANTE EL 2005 Y EL 2006 DEBEN CAPACITARSE A LO MENOS 200 NUEVOS DIRIGENTES DE BASE.
4. PROYECTAR Y PRAGRAMAR UNA ASAMBLEA NACIONAL EN EL MES DE JUNIO DEL 2005 PARA EVALUAR LA POLÍTICA IMPLEMENTADA Y PROYECTAR LOS DESTINOS DE LA CONFEDERACION HASTA EL AÑO 2007.
5. EJECUTAR HASTA EL MES DE MARZO DE 2005 EL PROYECTO DE DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL, "RANQUIL 2004".
6. REALIZAR EN UN PLAZO DE UN AÑO 4 CURSOS DE FORMACIÓN POLÍTICA PARA CUADROS DIRIGENTES.

Santiago, Septiembre 2004.-

ANEXO 2

Resoluciones y conclusiones de la Jornada Orgánica de la Confederación Ranquil Proyecto Ranquil 2004 Proyecto Predes 2004 Indap

En la Ciudad de La Serena, con la participación de 42 dirigentes nacionales y dirigentes de bases de los sindicatos y federaciones afiliados a la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro "RANQUIL", venidos desde la X Región hasta la IV Región, se realizó durante los días sábado 25 y domingo 26 de septiembre de 2004, la Jornada Orgánica Nacional con finalidad de analizar, discutir y resolver situaciones y temas del funcionamiento de la Confederación, los problemas y las dificultades que tienen sus socios y aspectos de la contingencia social y política del país.

Durante los dos días se produjo un intenso y fraternal debate, del cual se extrajeron las siguientes propuestas, conclusiones y resoluciones:

Como conclusión inicial de la jornada se aprueban en general los informes entregados por el Presidente de la Confederación y por las federaciones y el sindicato nacional representado, y las cuyas resoluciones específicas fueron las siguientes:

1. Se resolvió que la Jornada Orgánica reciba el nombre simbólico del compañero Sergio Villalobos Villalobos, por su legado histórico como dirigente sindical campesino y por su ejemplo de consecuencia política y de compromiso con la organización campesina y la organización de todos los trabajadores.
2. Se resolvió que el Directorio Nacional elabore al más breve plazo un programa de reuniones con las organizaciones bases afiliadas.
3. Se propone crear Coordinadores Inter – provinciales con las organizaciones afiliadas de cada una de las regiones para efectuar las actividades, hacer trabajo conjunto y elaborar documentos con propuestas sobre soluciones a los problemas que tienen los

- socios y realizar estudios sobre la realidad de las regiones para ser entregados al Consejo Directivo Nacional de la Confederación.
4. Se propone formar una comisión de trabajo de unidad y alianzas para enfrentar las relaciones internacionales, encabezado por el Secretariado Ejecutivo Nacional de la Confederación.
 5. Se propone crear una comisión encabezada por el secretario de organización para analizar y definir las situaciones de las organizaciones donde hay problemas de funcionamiento orgánico, a la vez, que el Secretariado Ejecutivo Nacional proponga el resto de los nombres de los integrantes de esta comisión.
 6. Se resuelve crear una comisión para elaborar una política financiera de la Confederación. Se propone que esta comisión este encabezada por el tesorero, el secretario general de la contadora de la Confederación, Ricardo Jofré de la Federación Río Elqui y Vladimir Carvajal de la Federación Bernardo O'Higgins.
 7. Se propone realizar talleres literarios pilotos en los sindicatos bases, en las federaciones y en los sindicatos nacionales afiliados y en la Confederación; con el objetivo de mejorar el lenguaje y la expresión oral, la formación valórica y la educación integral de los dirigentes.
 8. Se propone enviar saludos y la solidaridad a los trabajadores venezolanos y a la Revolución Bolivariana instándolos en la consolidación de su proceso de cambio a favor de su pueblos y de todos Latinoamérica.
 9. Se propone que en las próximas jornadas orgánica a realizarse en Cañete y en Santiago, respectivamente, se programen visitas a terreno para conocer más de cerca las realidades de los campesinos y de los asalariados agrícolas.
 10. Se resuelve analizar en más profundidad la situación de los trabajadores de temporada y la explotación que ejercen los contratistas. Se propone que el Encargado de Asalariados de la Confederación cite a una asamblea a los dirigentes de las federaciones y de los sindicatos de temporeros para analizar y dar a conocer la legislación en el inicio de la temporada frutícola y tener una propuesta que se oponga a los abusos de los contratistas y de los empresarios agrícolas.
 11. Se propone tomar en mayor profundidad y responsabilidad política la situación de los sindicatos nacionales recientemente creados y afiliados a la Confederación. A su vez, se propone que el Secretariado Ejecutivo cite a todos los dirigentes de estos sindicatos a una reunión para analizar sus situaciones y las formas de participación en la Confederación.



12. Se acuerda que las próximas actividades nacionales estén presentes las expresiones culturales de todas las regiones del país, serán responsables los dirigentes de cada organización afiliada.
13. Se resuelve que este cuerpo de resoluciones emanadas de esta jornada se den a conocer en todos los medios de comunicación que existan en la región.

La Serena, 26 de septiembre de 2004.-

El presente informe constituye un primer paso en el desarrollo de un programa de trabajo que tiene como objetivo principal fortalecer las relaciones internacionales, encabezado por el secretario general de la Confederación, Ricardo Jofré de la Federación Rfo Ego y Vladimir Curyaga de la Federación Bernardo O'Higgins.

Se propone crear una comisión encargada por el secretario general de la Confederación para analizar y definir las situaciones de las organizaciones donde hay problemas de funcionamiento organizativo.

Se propone que el secretario general de la Confederación proponga el resto de los nombres de los integrantes de esta comisión.

6. Se resuelve crear una comisión para elaborar una política Juvenil de la Confederación. Se propone que esta comisión este encabezada por el secretario general de la Confederación, Ricardo Jofré de la Federación Rfo Ego y Vladimir Curyaga de la Federación Bernardo O'Higgins.
7. Se propone realizar talleres itinerarios piloto en los sindicatos base, en las federaciones y en los sindicatos nacionales afiliados y en la Confederación con el objetivo de mejorar el lenguaje y la expresión oral, la formación vocacional y la educación integral de los dirigentes.
8. Se propone enviar invitación y la solidaridad a los trabajadores argentinos y a la Revolución Bolivariana indios/as en la construcción de un proceso de cambio a favor de su pueblo y de toda Latinoamérica.
9. Se propone que en las próximas jornadas organizadas en Chile y en Santiago, respectivamente, se programen visitas a terreno para conocer más de cerca las realidades de los campesinos y de los trabajadores agrícolas.
10. Se resuelve analizar en más profundidad la situación de los trabajadores de temporada y la explotación que ejercen los contratistas. Se propone que el Encargado de Asesorados de la Confederación cite a una asamblea a los dirigentes de las federaciones y de los sindicatos de temporeros para analizar y dar a conocer la legislación en el ámbito de la temporada agrícola y tener una propuesta que se oponga a los abusos de los contratistas y de los empresarios agrícolas.
11. Se propone tener en mayor profundidad y responsabilidad política la situación de los sindicatos nacionales recientemente creados y afiliados a la Confederación. A su vez, se propone que el Secretariado Ejecutivo cite a todos los dirigentes de estos sindicatos a una reunión para analizar sus situaciones y las formas de participación en la Confederación.

