

Organización, acción sindical e información

Hace casi medio siglo que Harold Laswell (1948) ponía de manifiesto que el papel universal de la comunicación sociales “orientar y organizar”. Se informa por radio, por TV o por un boletín sindical con una finalidad: dirigir.

Cuando enviamos información a los claustros lo hacemos con el propósito, deliberado o no, de orientar a los trabajadores de la enseñanza en un determinado sentido. Y con el objetivo, declarado o no, de que esa orientación termine traduciéndose- en acciones concretas.

Esta relación entre organización e información y entre información y acción sindical es lo que pretendo apuntar en las líneas siguientes.

Honorio Cardoso García

Al margen quedan las estrechas relaciones entre información e ideología, problema extenso y complejo, cuyo tratamiento desbordaría no ya los límites del artículo, sino de la propia revista. En todo caso estoy seguro de que todos convendríamos en las palabras de E. Morin de que para conocer bien, la información es necesaria, pero insuficiente, pues «lo importante no es sólo la información, es el sistema mental o el sistema ideológico que acoge, reúne, rehúsa, sitúa la información y le proporciona sentido.»

UNA PEQUEÑA CUESTION QUE SOLEMOS OLVIDAR

Desde nuestra soberbia de intelectualillos acostumbramos a mofarnos y a despreciar el «¿Y a usted quién se lo dijo? Mi prima Pepita o mi vecina Mary Paz». Pero este mensaje tan chabacantemente expresado se fundamenta en las conclusiones a las que han llegado las más modernas investigaciones sobre la comunicación de masas. Investigaciones que, frente a lo que habitualmente creemos, ponen de manifiesto primero que la acción de los grandes medios de comunicación no es **fatalmente** determinante y, segundo, que si se quiere modificar las opiniones, o inducir las acciones, de un auditorio es absolutamente necesario vehicular los mensajes a través de personas concretas y cifrarlos en círculos reducidos.

En otras palabras: a) que la acción sindical es posible; b) que dada nuestra actual capacidad organizativa, en muchos lugares la información debe ser la actividad preferente. Como muy correctamente señalaba José Durbán en estas páginas, romper el antisindicalismo que existe en muchos de nuestros compañeros, acabar con su sentimiento de instrumentalizados pasa por la comunicación: «**por introducir un diálogo normalizado, por hacer de la información un continuo**».

El sindicato es a la vez un colectivo y un instrumento de actuación de ese colectivo. Construir el sindicato en su doble vertiente de organización internamente articulada y externamente operante exige ineludiblemente fluidez informativa para vincular al colectivo y para optimizar su rendimiento. Diciéndolo con palabras ya dichas: «**La cuestión fundamental es que el sindicato como tal exista, esto es: que no se trata meramente de una instancia emisora-receptora de mensajes, llamamientos y prestaciones, sino de una real y verdadera organización de trabajadores, un vehículo de comunicación y de decisión colectiva**». (Felipe M. Marzoa).

INFORMACION Y ORGANIZACION

La ola del **ponga un ordenador en su vida** nos está permitiendo comprender y comprobar algo que los controladores de los medios de masas ya sabían: informar no es exclusivamente enviar información, sino también recogerla, almacenarla y volverla a emitir.

Conseguir los objetivos que como sindicato nos proponemos requiere necesariamente que las decisiones que se tomen sean correctas, capaces de conectar con los problemas reales de los enseñantes. Pero como nuevamente la informática enseña, la toma de decisiones depende estrechamente de la información que se disponga. Si los centros de dirección del sindicato carecen de **informaciones concretas** los papeles que se elaboren no podrán cumplir correctamente su función socializadora y se verán disminuidos como instrumentos de identificación de los trabajadores con el sindicato.

La información desempeña también un papel importante en otra dimensión sobre la que la sociología de la organización ha hecho hincapié: una institución se consolida en la medida en que sus miembros se vinculan real y efectivamente a ella. Sin comunicación sostenida entre los miembros de la organización, sin información coparticipada, ni la institución se sostiene ni, sobre todo, puede alcanzar sus objetivos.

Pero por supuesto no son razones **informáticas** o **sociológicas** las que se encuentran en la base de nuestra argumentación sobre la importancia organizativa de la información. La razón fundamental es de orden político: sin información coparticipada, **debatida**, no puede hablarse de auténtico funcionamiento democrático en organización alguna. Podemos decir que nuestra Federación es democrática en la medida en que existen un conjunto de salvaguardas estatutarias que permiten la participación de los afiliados en la toma de decisiones. Pero esos Estatutos no son más que un prerrequisito de formalidad democrática, no una garantía de funcionamiento real democrático. La ausencia de fluidez informativa es lo que permite, o cuando menos facilita, la diferenciación entre **aparato** y **afiliados**, es decir, la burocratización. Y ésta habitualmente no es causa de los **malvados** que copan los puestos de dirección, sino expresión del grado de atonía participativa, de la dejación y delegación de responsabilidades que acostumbramos a realizar.

INFORMA, QUE ALGO QUEDA

Hay un hombre que no goza de buena prensa, pero cuya consideración cambiaríamos si buceáramos un poco más en su correspondencia privada y nos olvidáramos de alguno de los tochos habitualmente conocidos. Fue él quien señaló hace más de cien años que **«el conocimiento por sí sólo es insuficiente para subordinar las fuerzas sociales a la dominación de la sociedad. Para ello hace falta, ante todo, la acción social»**. (F. Engels). Es decir: para que la información que el sindicato elabora pueda **orientar** y **organizar** al conjunto de los enseñantes es imprescindible la acción sindical de los afiliados. Y ésta se encuentra ligada a la información de diferentes maneras.

Primeramente, y resulta obvio, porque sin acción sindical no habrá información que elaborar. Sin trabajo sindical, sin detección de los problemas reales no existirán propuestas de debate y de reflexión ni en el seno ni hacia fuera del sindicato. Y las mayores energías, la mayor parte del trabajo se irá en mantener el tinglado, en resolver los problemas internos.

En segundo lugar, porque la comunicación no solamente sostiene y cohesiona a la institución, sino también hace posible que opere, que trabaje, que rentabilice las prestaciones de sus miembros en la consecución de los objetivos propuestos. Sin la revista, sin los télex, sin los boletines de nacionalidad más del 60 por 100 de nuestros afiliados no pueden ejercer acción sindical alguna. Si no se garantiza la alimentación informativa de los afiliados el sindicato será una caja de cotizantes, a lo más un altavoz de convocatoria de huelgas, pero jamás una organización de comunicación y decisión colectiva en defensa de los intereses de los trabajadores de la enseñanza y de la Escuela pública.

Finalmente, recordar que hay un momento en el que la información resulta decisiva para la acción sindical: sin información masiva nos resultará enormemente difícil focalizar la atención de los trabajadores sobre cualquier objetivo de acción sindical que nos propongamos. Sin sensibilización previa, es absurdo pretender generar acciones y pretencioso buscar cambios de actitudes de cualquier tipo de colectividad. La agitación requiere de la propaganda. Ya en «¿Qué hacer?» fijó Lenin la cuestión: el propagandista tiene que proporcionar **muchas ideas** al agitador, que dirigirá todos sus esfuerzos para inculcar y traducir **una sola idea**: movilizarse, actuar.

CONCLUSION

Si el sindicato es un colectivo organizado y actuante que pretende poner en pie a los trabajadores de la enseñanza en defensa de sus intereses y de la escuela pública, sólo he pretendido llamar la atención sobre un elemento que, a mi entender, constituye un vínculo privilegiado entre los dos polos de la relación y es un factor estructurante del primero: la información.

A fin de cuentas no he hecho más que traducir al terreno de nuestra actuación algo que formulan cada vez con mayor persistencia los expertos de la comunicación social: **«Mientras más la estudiamos, más llegamos a pensar que los grandes efectos de la comunicación colectiva se obtienen suministrando ideas e informaciones a grupos pequeños a través de perceptores individuales».** (W. Schramm)

CUANDO INFORMES, TENLO EN CUENTAS

Del definitivo estudio de Cutlip y Center, *Effective public relations*, se extrae un científico código de persuasión, que se expone a continuación.

1) Principio de Identificación. La gente no hará caso de una idea, opinión o punto de vista, a menos que vea claramente que afecta sus temores o deseos personales, sus esperanzas o aspiraciones.

Su mensaje debe expresarse en términos que interesen a su auditorio.

2) Principio de Acción. La gente no acepta ideas separadas de la acción.

A menos que se proporcione a la gente un medio de actuar, tenderá a no hacer caso a los llamamientos que reclaman su acción.

3) Principio de Familiaridad y Confianza. Todos nosotros aceptamos ideas solamente de aquellos en quienes confiamos.

A menos que quien oiga tenga confianza en quien habla, no es fácil que le escuche o le crea.

4) Principio de Claridad. Lo que vemos, leemos y escuchamos, lo que suscita nuestras impresiones, ha de ser claro y no estar sujeto a diversas interpretaciones.

Para comunicar se han de emplear palabras, símbolos o frases hechas que pueda entender y comprender quien las recibe.

Citado por VAZQUEZ MONTALBAN, M. en *Las noticias y la información*. Barcelona, . 1973.