



UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO
“HERMANOS SAÍZ MONTES DE OCA”

CENTRO DE ESTUDIOS PEDAGOGICOS PARA LA EDUCACION
GENERAL (CEPEG)

Título: Estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del Sistema de Capacitación Sindical, en el municipio Pinar del Río.

Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Pedagogía Profesional

Autor: Lic. Reyner Hernández Ortega

Tutora: Dra. C Taymi Breijo Worosz
Profesora Titular

Pinar del Río, 2016
“Año 58 de la Revolución”

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaro que los resultados que aparecen en este informe son producto de la investigación realizada por este autor por lo tanto yo como mi tutora nos hacemos responsable de ellos. De igual forma autorizo a la Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saíz Montes de Oca” y a la Central de Trabajadores de Cuba a hacer uso del contenido de esta tesis con la finalidad que estime conveniente.

Reyner Hernández Ortega

Nombre del autor.

Taymi Breijo Worosz

Nombre de la tutora.

RESUMEN

El siguiente trabajo responde a la necesidad de elevar la calidad en el proceso pedagógico que se desarrolla en las aulas elementales, a partir del cumplimiento del encargo dado a este espacio de preparación masiva, como eslabón fundamental del Sistema de Capacitación Sindical (SCS). Se valora, mediante la aplicación de métodos teóricos, la necesidad de su comprensión y consolidación a partir de las tendencias existentes en el ámbito nacional. Es analizado además, el progreso del objeto de estudio, como parte del SCS, a partir de la propia evolución de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) en el tránsito de sus Congresos. Sustentado en el empleo de métodos empíricos, se pudo constatar, el nivel de capacitación pedagógica que posee la muestra tomada, valorando conjuntamente, los criterios de investigadores nacionales que han abordado desde diferentes perspectivas, el tema en cuestión y se asumen posiciones por parte del autor, sobre conceptos y características de los objetos y sujetos que integran el citado proceso pedagógico. Es presentada como propuesta final de la investigación, una estrategia para la capacitación pedagógica de los activistas sindicales que se desempeñan como Maestros de Aulas Elementales (MAE), considerando su capacitación pedagógica, como un aspecto determinante en el proceso de preparación de los dirigentes sindicales de base.

AGRADECIMIENTOS

Una obra como ésta, es imposible realizarla, sin el apoyo desinteresado y leal de un grupo de compañeros que han contribuido a que terminara esta investigación, a todos, muchas gracias y afectuoso agradecimiento:

A mi tutora la **Dra. C Taymi Breijo Worosz**, por haber confiado en mí a pesar de las dificultades que se presentan en la vida, por haberme dado la posibilidad de realizarme profesionalmente; para usted, mi más sincero respeto.

Especialmente a mis padres **Andrea** y **Roberto**, a mi familia, por la fuerza y esperanza que siempre me han dado.

A mi hermana **Ani** y hermano **Robe**, por el apoyo que siempre me han transmitido y simplemente por estar ahí en cada momento que los he necesitado.

A todos los profesores de la planta de la Maestría que con su excelente disposición y aportes hicieron posible el desarrollo de la investigación.,

Un agradecimiento especial a todos mis amigos por la confianza y apoyo depositado en mí y a todos aquellos, los que dudaron, gracias por imponerme este gran reto.

DEDICATORIA

*A mis padres Andrea y Roberto, por ser a cada segundo,
los celosos protagonistas de mi historia de éxitos...*

*A la persona que ha sido capaz de dejar de ser de ella, para ser mía;
por el sacrificio diario, por su abnegación, por su dedicación, por su
dirección, por el impulso que ha dado a mi vida, por el amor que nos
profesamos; por tu obra, para ti, María Esther Prieto Placeres.*

*A mis hijos Rosa Elena y Gabriel por convertirse en el motivo
de mi alegría, mi fuerza y mi satisfacción...*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: PRINCIPALES REFERENTES TEÓRICO-METODOLÓGICOS DE LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA DE LOS MAE. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL.....	11
1.1 Antecedentes históricos generales de la capacitación pedagógica de los MAE.....	11
1.2 Análisis tendencial de la capacitación pedagógica de los MAE del sistema de capacitación sindical.....	16
1.2.1 El proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS. Tendencias históricas principales en su conceptualización.....	20
1.2.2. Necesidades del proceso del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del Sistema de Capacitación Sindical.....	22
1.2.3 Variables, dimensiones e indicaciones del proceso objeto de estudio.....	25
1.3. Diagnóstico de la situación actual del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS.....	26
1.3.1. Población y muestra.....	27
1.3.2 Análisis de la revisión documental.....	27
1.3.3 Análisis de la observación efectuada a actividades docentes de los MAE, del municipio de Pinar del Río.....	28
1.3.4 Análisis de la encuesta aplicada a los maestros de aulas elementales, del municipio de Pinar del Río.....	30
1.4 Evaluación de las dimensiones y variable objeto de estudio.....	32
1.4.1 Triangulación de los resultados.....	33
Conclusiones del Capítulo I.....	34
CAPÍTULO II. ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA DE LOS MAESTROS DE AULAS ELEMENTALES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN SINDICAL EN EL MUNICIPIO PINAR DEL RÍO. VALORACIÓN DE SU VIABILIDAD PRÁCTICA.....	36
2.1- Fundamentos teóricos de la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río.....	36
2.2- Estructura de la estrategia de capacitación pedagógica.....	39
2.2.1.- Introducción.....	39
2.2.2.- Diagnóstico.....	43
2.2.3.- Objetivo general de la estrategia.....	45
2.2.4.- Acciones Estratégicas Específicas.....	45
2.2.5.- Evaluación de la estrategia.....	52
2.3. Valoración de la viabilidad práctica de la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS.....	54
2.3.1. Selección y análisis de la muestra.....	54
2.3.2 Hipótesis de trabajo.....	55
2.3.3 Diseño del pre-experimento.....	55
2.3.4 Análisis de los instrumentos aplicados.....	55
Conclusiones del Capítulo II.....	57
CONCLUSIONES GENERALES.....	58
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN.

La capacitación sindical en el mundo es heterogénea de acuerdo a las diferentes experiencias y problemas que enfrentan los sindicatos en las distintas regiones y países, a partir de los recursos con que cuentan para desarrollar esta actividad, la cual además tiene que estar amparada por la legislación laboral correspondiente.

En Europa y Estados Unidos existen organizaciones sindicales desde finales del siglo XVIII y principios del XIX, las que en la actualidad están bien organizadas y cuentan con los recursos necesarios para realizar actividades de capacitación sindical, como es el caso de Noruega y Dinamarca, ambos países, han mantenido relaciones de colaboración con Cuba y auspiciado en coordinación con la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), cursos de proyectos en materia de legislación laboral y convenios colectivos de trabajo, impartidos por las escuelas sindicales cubanas.

En América Latina, los sindicatos nacionales de los distintos países como Venezuela, México, Perú, Chile y otros, cuentan con escuelas donde realizan seminarios y talleres encaminados a la capacitación de sus dirigentes y trabajadores, también poseen escuelas las centrales sindicales e incluso algunas de las grandes empresas existentes en ellos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la cual Cuba es miembro signatario, organiza seminarios e imparte cursos sobre: empleo, salarios, negociación colectiva, derechos sindicales, seguridad y salud del trabajo, la política de género y el tema de la capacitación profesional y técnica a los trabajadores.

La OIT además, desarrolla el Programa de Educación Obrera para los sindicalistas de América Latina, África, Asia y el Oriente Medio, de forma general presenta una gran diversidad y exige métodos variados de administración, organización y estudio en cada país.

La Federación Sindical Mundial (FSM), tiene entre sus objetivos de trabajo el desarrollo de diversas actividades de capacitación para los dirigentes sindicales de sus países miembros, entre los que se encuentra Cuba.

Las condiciones, el contenido y los métodos de la Educación Obrera son flexibles atendiendo al contexto económico social en el que se desarrollan al constituir una modalidad de la Educación de Adultos en el mundo actual.

La educación política, ideológica, económica y social del pueblo cubano, ha estado presente en la vida y obra de su Revolución, como un derecho del pueblo en la formación

y desarrollo de su conciencia, pilar esencial en la lucha por la defensa de su obra y en ella la pedagogía ha sido instrumento fundamental para el desarrollo de los conocimientos y la formación de valores relacionados con la dignidad, el patriotismo, el humanismo, la solidaridad, la justicia, la honradez, la honestidad, la responsabilidad y la laboriosidad, estos tres últimos muy ligados al quehacer sindical de los colectivos laborales, en los que se asume una actitud antiimperialista y de fortalecimiento al espíritu de resistencia ante el enemigo, como conducta diaria.

Los avances científicos y tecnológicos ocurridos en la contemporaneidad enriquecen constantemente la cultura acumulada por la humanidad y estimulan a que los obreros adquieran mayores conocimientos, en aras de fortalecer la defensa de sus derechos, como clase más revolucionaria.

Para Ernesto “Ché” Guevara (1929-1967) entre las cualidades que debía tener, cultivar y desarrollar el dirigente estaba capacitarse constantemente, con respecto a esto señaló: “Ahora, eso es fundamental, elemental: capacitación a todos los niveles, tarea esencial del país...”

Son los trabajadores los partícipes activos en la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, así como el cumplimiento de los objetivos de su primera Conferencia Nacional, aprobados por la máxima dirección del país como proyección para la actualización del modelo económico cubano.

La Central de Trabajadores de Cuba (CTC), vanguardia de la clase obrera, desempeña un papel fundamental en todo este proceso debido a que “Hoy más que nunca, es objetivo esencial incrementar al máximo la eficiencia y competitividad de las producciones, la docencia, los servicios y las investigaciones, para lo cual es necesario que los trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral de modo que estén aptos para responder a las exigencias del proceso productivo o de prestación de servicios y que puedan realizarse a plenitud”. (Congreso Obrero XIX, 2006: 103)

Lo expresado, reafirma la importancia que tiene para el país continuar fortaleciendo la superación cultural, la capacitación técnica y el desarrollo profesional de las personas que trabajan, por ello resulta imprescindible que el movimiento sindical preste especial atención al quehacer político persuasivo y directo con las trabajadoras y trabajadores por la permanencia, estabilidad y promoción de los afiliados en sus acciones, dando respuesta a las necesidades de calificación y desarrollo profesional del capital humano existente en

cada centro de trabajo, escenario idóneo para el quehacer sindical.(Congreso Obrero XIX, 2006: 103)

Atendiendo a ello, una de las principales direcciones de trabajo del movimiento sindical cubano es la preparación de los dirigentes, activistas, afiliados y restantes trabajadores con el objetivo de perfeccionar su labor y ponerlos en mejores condiciones para la defensa de sus derechos y la práctica de sus deberes.

En tal sentido los principios de la Educación Avanzada de Añorga, J. y otros (1998), constituyen referentes de valor teórico, que como paradigma educativo alternativo para el contexto cubano, brindan posibilidades de estudiar y sistematizar el proceso de mejoramiento de los recursos humanos en función de proporcionarles nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades, sentimientos, actitudes y valores, de manera que contribuye a elevar la profesionalidad, la ética de la cooperación y el mejoramiento de su desempeño profesional.

La capacitación sindical, tiene en sus aulas a personas adultas, cuya formación y preparación es heterogénea, por ello requieren de un tratamiento diferenciado. Sus objetivos esenciales son habilitar, adiestrar, perfeccionar, actualizar.

Tal particularidad debe ser tenida en cuenta a la hora de transmitir los conocimientos, puesto que no puede ignorarse la práctica, de quienes se capacitan, hombres y mujeres con experiencia laboral, conocimientos, hábitos y habilidades, que han adquirido en el bregar diario, una parte de ellos por estudios, lo cual da fe a lo expresado por la investigadora Valdés Palmero, Hilma, al manifestar que “no se puede desconocer el nivel de preparación escolar del pueblo, de ahí que el papel de los maestros de la capacitación sindical, tiene que esforzarse por estar a tono, con el papel que desempeña el sistema educacional cubano en general”. (Valdés, H. (1997):3)

La heterogeneidad referida antes, pasa en primer lugar por las distintas responsabilidades sindicales que enfrentan los cursistas, aún cuando pertenezcan a un mismo organismo sindical de base; en segundo lugar, por las tareas laborales que desarrollan y en tercer lugar por sus edades. Es interesante descubrir en el trabajo del aula, cómo cada uno de ellos tiene una perspectiva distinta y precisamente es esa la característica que debe aprovechar el maestro, durante la clase, a favor del conocimiento colectivo, enseñándolos a analizar, fundamentar, argumentar, comparar, entre otras acciones, motivándolos a

distinguir cada una de estas habilidades y su utilidad en el quehacer sindical que les corresponde, como dirigentes de ese nivel.

En el XIX Congreso de la CTC se reconoció que el sistema de capacitación enfrentaba dificultades objetivas que entorpecían el cumplimiento eficiente de las responsabilidades que asumen los cuadros y dirigentes del movimiento sindical para llevar a cabo la preparación de cada uno de sus dirigentes sindicales de base.

En correspondencia con lo anterior se acordó “lograr que la capacitación sindical contribuya al funcionamiento eficiente de las estructuras sindicales en todos los niveles (...) y muy en especial en las organizaciones de base” (Congreso Obrero XIX, 2006: 79)

A partir de ello se estableció fortalecer la escuela elemental como un elemento principal de la capacitación masiva de los dirigentes sindicales de base para lo cual resulta imprescindible el incremento del número de profesores y la elevación de su preparación.

Las escuelas elementales tienen como función la capacitación de los dirigentes sindicales de base y en ellas los profesores no necesariamente son dirigentes sindicales o profesores preparados para el ejercicio profesional de la docencia ya que se seleccionan a partir del principio de la voluntariedad y de la disposición a realizar esta tarea. Estas circunstancias determinan insuficiencias y dificultades que limitan la calidad del proceso docente educativo que se lleva a cabo en dichas escuelas y afectan el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Es por ello que, si se estuviera hablando de maestros del Sistema Educativo Cubano, en cualquiera de sus subsistemas, no habría margen a la duda de su preparación pedagógica, pero cuando se refiere a MAE del SCS, se trata de personas que voluntariamente asumen tal papel, sin formación profesional docente. Resulta por lo tanto muy difícil desarrollar con ellos, actividades de preparación teórico-metodológica en el más amplio sentido, sino que deben ser realizadas de manera sencillas.

A partir del estudio exploratorio inicial, sustentado en visitas a actividades docentes, seminarios de capacitación de MAE, unido a la experiencia de varios años de trabajo del investigador en la Organización (CTC), entre otras actividades, permiten al mismo, determinar fortalezas y debilidades del proceso de capacitación pedagógica de los MAE, el cual tiene un carácter asistémico y descontextualizado manifestado en:

Fortalezas

- ✓ Es reconocido por la máxima dirección del país y la organización (CTC), como una prioridad, la preparación de los dirigentes sindicales, reflejado ello, en documentos normativos tales como: Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, Objetivos de trabajo del PCC, Objetivos de Trabajo de la CTC para la etapa 2014-2021, Registros de Salida emitidos por el Secretariado de la CTC que determinan la estructuración y funciones del SCS, entre otros.
- ✓ Los activistas sindicales que fungen como MAE, demuestran disposición para asumir la tarea.
- ✓ Poseen conocimientos y experiencias en la práctica sindical.

Debilidades

- ✓ Son pobres los conocimientos de los maestros sobre la pedagogía, sus ramas y fundamentos.
- ✓ Escaso empleo de técnicas participativas para activar el proceso docente, no propiciando el debate y la reflexión en las clases.
- ✓ Existe insuficiente vinculación de la teoría con la práctica sindical.

Los elementos antes expuestos, permiten al autor inferir que las principales causas que inciden negativamente en el desarrollo de dicho proceso son:

Causas

- ✓ No cumplimiento de la planificación, prevista en la estrategia de cada curso, para la capacitación de los MAE por territorios.
- ✓ Se le concede mayor importancia e intencionalidad, a la actualización de los contenidos del programa, a impartir durante la clase por los MAE y no en su formación en el orden pedagógico y didáctico.

Este análisis permite comprender la necesidad de capacitación existente en el movimiento sindical cubano y la **contradicción** esta dada, entre el proceso de capacitación de los MAE, el cual tiene un carácter asistémico y descontextualizado que no garantiza un desempeño competente en el ejercicio de sus funciones (estado actual), lo que contrasta con la necesidad de potenciar desde una estrategia, un programa de capacitación pedagógica sistémico, integral y contextualizado (estado deseado). De esta situación contradictoria se deriva la situación problemática entendida como: existen carencias en el proceso de capacitación de los MAE del municipio Pinar del Río, limitando por lo cual, el

cumplimiento de su encargo social en correspondencia con el modelo de desempeño socialmente construido.

Todo lo anterior permite reconocer como **problema científico**:

- ✓ ¿Cómo mejorar el proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río?

Solucionar este problema científico, constituye una necesidad compleja para el perfeccionamiento del trabajo docente-metodológico de la capacitación sindical, pues se trabaja con personas que no poseen una preparación profesional en la docencia, a ello agréguesele que, los dirigentes sindicales de base presentan diferentes edades, niveles de escolaridad y profesiones, razón que obliga entonces a profundizar en el siguiente **objeto de estudio**: proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical.

De igual modo, se precisó como **campo de acción**: el proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical, en el municipio Pinar del Río. Formulándose para el desarrollo de la investigación el siguiente

objetivo general:

- ✓ Elaborar una estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical, en el municipio Pinar del Río.

Sobre esta base, durante el proceso de análisis, se formularon las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los referentes teórico-metodológicos, del proceso capacitación pedagógica de los MAE del SCS?
2. ¿Cuál es el estado actual del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río?
3. ¿Cuáles son las acciones estratégicas específicas que conformarían una estrategia para la capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río?
4. ¿Qué viabilidad práctica tendrá una estrategia para la capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río?

Para dar respuestas a las interrogantes planteadas se determinan las siguientes **tareas de investigación**:

1. Sistematización de los principales referentes teórico-metodológicos del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS.

2. Diagnóstico del estado actual del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río.
3. Elaboración de una estrategia para la capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río.
4. Valoración de la viabilidad de la Estrategia de capacitación en la práctica pedagógica.

Variable de estudio:

- ✓ La capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales, del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río.

Población y Muestra:

La **población** está integrada por 137 MAE pertenecientes a los 16 sindicatos provinciales representados en la provincia Pinar del Río, tomándose como **muestra** a 59 maestros del municipio Pinar del Río, que representan el 43% de la población.

La presente investigación, toma como base metodológica general del conocimiento científico, al **método dialéctico-materialista** sirviendo de base al carácter objetivo del proceso de indagación científica, pues revela en el objeto planteado las fuentes del desarrollo interno, producto de las contradicciones necesarias para explicar los cambios cualitativos y el salto a niveles superiores y de igual modo, este método fundamenta el análisis de los nexos entre los objetivos, fenómenos y procesos que justifican la unidad material del mundo y son necesarios para la aplicación de las leyes y categorías dialécticas y las bases de la teoría del conocimiento.

El mismo, permite además estudiar el proceso de capacitación pedagógica en los MAE en su historia, en su carácter sistémico, en su objetividad, revelando las relaciones internas en las diferentes dimensiones del fenómeno estudiado.

Para conformar el marco teórico referencial de esta investigación, la estrategia de capacitación propuesta y los resultados presentados, se emplearon las operaciones lógicas del pensamiento: **el análisis y la síntesis, la inducción y deducción, y la abstracción y generalización**, necesarias para la revisión de diferentes fuentes bibliográficas vinculadas al tema, siendo de vital importancia la consulta de resoluciones y acuerdos aprobados en el marco de los congresos obreros a partir del histórico XIII Congreso de la CTC hasta la actualidad, por otro lado, los programas de estudio concebidos para los cursos de capacitación, documentos emanados del sistema de capacitación desde sus inicios, así como, conceptos del pensamiento de Lázaro Peña y

Fidel y Raúl, expresados en la política de La Central Obrera Cubana, para el desarrollo de la organización sindical. Teniendo en cuenta sus raíces, su formación y razón de ser en el socialismo como dirigentes y representantes de los trabajadores a la vez que contrapartida de las administraciones, representantes del estado, misión para la que los dirigentes sindicales se tienen que preparar a diario.

A partir de lo cual la presente investigación se sustenta en los siguientes **métodos teóricos**:

El **histórico y lógico**: fue empleado para hacer un análisis del origen del sistema de capacitación sindical hasta la época actual, facilitando la comprensión de las condiciones históricas sociales que caracterizan el proceso de capacitación pedagógica de los MAE.

El **sistémico – estructural**: permitió la comprensión del objeto de estudio y las relaciones entre los componentes inherentes a la estrategia, necesarios para el proceder investigativo en la búsqueda de los componentes fundamentales que lo integran.

La **modelación**: fue posible para hacer las abstracciones necesarias y fundamentar la estrategia de capacitación del proceso estudiado.

Según lo planteado en el diseño teórico metodológico como **métodos empíricos** se emplearon:

El **análisis documental**, fue utilizado para obtener información auténtica y confiable durante el proceso investigativo, que incluyó la revisión del perfil del egresado establecido por el programa previsto para el Curso para dirigentes sindicales de base, guiones metodológicos para la preparación de MAE y otras fuentes.

La **observación** fue llevada a cabo, durante la etapa de exploración de la situación del problema científico en el estudio diagnóstico; propiciando la apreciación directa de la problemática existente en el objeto de estudio.

La **encuesta** aplicada a MAE, noveles y con experiencia, se realizó con el propósito de constatar las valoraciones personales que poseen acerca de su capacitación pedagógica.

Fue desarrollado un pre-experimento para evaluar la factibilidad y validez de la estrategia de capacitación pedagógica, en una aplicación inicial que aportó resultados devenidos en importante contribución al perfeccionamiento de la propuesta.

Para el procesamiento de la información se utilizaron técnicas de la **estadística descriptiva**, que permitieron interpretar, resumir y presentar la información a través de tablas y gráficos.

APORTE PRÁCTICO

Está dado en aportar una estrategia de capacitación, donde se programa un desarrollo integral sustentado en la capacitación pedagógica de los MAE. Conformada por un, un material de apoyo y un sistema de talleres para su efectiva instrumentación práctica, proyectándose de esta forma, resolver necesidades de los MAE del SCS, en el contexto pinareño.

NOVEDAD CIENTÍFICA

Se concreta en una estrategia para la capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río, que contiene dentro de sí, acciones estratégicas específicas encaminadas lograr en los MAE un desempeño superior durante la actividad docente, permitiendo que puedan llevar a cabo, con efectividad, el proceso pedagógico que se desarrolla en las aulas elementales del SCS. El cual es aplicable, en su integridad, en el proceso de capacitación de manera generalizable, toda vez que la misma comparte los presupuestos teórico-metodológicos y prácticos concretos para ser contextualizada, atendiendo a las particularidades de cada sindicato en los territorios. Además de poner en manos de los coordinadores de la capacitación en los municipios y los propios MAE un material de apoyo contenedor de elementos básicos de la pedagogía.

ACTUALIDAD

El problema investigado es de **actualidad** en el contexto cubano y en particular para la ETP, pues coincidentemente con su objeto de estudio, ubica el proceso de formación de los activistas sindicales que imparten clases en las aulas elementales, con la aspiración de que desempeñen el rol de maestros de forma competente, siendo este el requerimiento del SCS, en sus actuales transformaciones y a eso deben dirigirse todos los esfuerzos.

Tributa además, al cumplimiento del Lineamiento 138 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobado en el VI Congreso del PCC (2011), referente la formación y capacitación continua de los obreros. Guarda estrecha relación con el objetivo de trabajo #22, del Movimiento Sindical aprobados en el XX Congreso de la

CTC, puesto que contribuye finalmente al perfeccionamiento de la capacitación de los dirigentes sindicales de base del movimiento sindical cubano.

La investigación responde al proyecto “el modelo de formación compartida Escuela-Entidad Laboral” dirigido por el Centro de Estudios para la Educación General de la UPR “Hermanos Saíz Montes de Oca”.

ESTRUCTURA DE LA TESIS.

La investigación está compuesta por la siguiente estructura: una parte preliminar que contiene el título, el resumen, los agradecimientos, la dedicatoria y el índice. El cuerpo lo constituye la introducción, dos capítulos, las conclusiones y recomendaciones. Particularmente la Introducción, representa los aspectos esenciales sobre el tema objeto de estudio, la descripción de los métodos teóricos y empíricos empleados, así como el aporte de la investigación, novedad científica, y la actualidad y pertinencia del tema. El Desarrollo está conformado por 2 Capítulos; el Primero, abordará los referentes teórico-metodológicos sobre el proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS, así como el diagnóstico efectuado para determinar el estado actual del proceso estudiado y el Segundo Capítulo contiene la estrategia dirigida a la capacitación pedagógica de los MAE y la comprobación de la viabilidad práctica del producto, a través de su aplicación en una experiencia inicial. Finaliza con las conclusiones y recomendaciones, acompañadas por la bibliografía y los anexos correspondientes.

DESARROLLO

CAPÍTULO 1: PRINCIPALES REFERENTES TEÓRICO-METODOLÓGICOS DE LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA DE LOS MAE. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL.

El objetivo del presente capítulo es establecer los principales referentes teórico-metodológicos necesarios para abordar el estudio sobre el proceso de capacitación pedagógica de los MAE. Los elementos que se asumen como referentes están relacionados con el papel que deben desempeñar estos activistas sindicales, en el proceso docente que se desarrolla en las aulas elementales. Se procede a aplicar mediante métodos empíricos varios instrumentos al grupo de observación determinado (muestra), con el objetivo de constatar el estado actual de la capacitación pedagógica, que poseen los MAE del municipio de Pinar del Río.

1.1 Antecedentes históricos generales de la capacitación pedagógica de los MAE.

En la actualidad, se asume que la capacitación sindical tiene su origen en el sector tabacalero, porque permitía agrupar a muchos trabajadores en las escogidas, y sin interrumpir sus labores, realizaban allí las “lecturas de tabaquerías”, que consistían en escuchar lo que leía alguien, apenas alfabetizado.

En tales circunstancias surgen los primeros vestigios de la capacitación sindical en pleno período revolucionario, devenida posteriormente, en arma estratégica del Movimiento Sindical Cubano para la preparación de sus cuadros, dirigentes, activistas, trabajadoras y trabajadores, en favor de los hombres y mujeres a los que representan y dirigen en todos los niveles y de manera particular en la base, espacio en el que la labor sindical tiene mayor alcance, de ahí la importancia de su efectividad en ese contexto.

Realmente no se puede hablar de capacitación sindical especializada hasta después del triunfo de la Revolución Cubana, y la calidad de la docencia es fundamental para lograrlo. El proceso de preparación de los dirigentes sindicales de base, en busca de un efectivo ejercicio de sus funciones como contrapartida de los empleadores, se convirtió en la razón fundamental por la cual, en las sesiones del XIII Congreso Obrero (1973), fue acordada la creación del SCS, antecedido por un conjunto de experiencias que denotaban la pertinencia e importancia de contar un dirigente de base debidamente preparado para desempeñar su papel.

Hoy, con absoluta certeza se puede aseverar que el trabajo enrumbado a partir del XIII Congreso Obrero sobre capacitación sindical se ha ido perfeccionando y el sistema que lo

representa ha dado pasos importantes, para que el Movimiento Obrero y Sindical Cubano pueda preparar a los cuadros, dirigentes, activistas, trabajadoras y trabajadores, poniéndolos en plenas posibilidades de discutir cualquier tema, sin inhibirse ante los administrativos, con conocimientos que les permitan ser protagonistas de las transformaciones de sus propias realidades, materializando con su actuar, la verdadera participación. (Valdés 1997: 2)

Para desarrollar el magno evento, la dirección de la Revolución decidió que el compañero Lázaro Peña lo organizara, el porqué, lo destacó Fidel Castro en el discurso clausura de dicho congreso al expresar: "...El compañero Lázaro desempeñaba un importante cargo en la dirección del Partido, pero por la enorme importancia que tiene para la Revolución este movimiento obrero vigorizado, la dirección del Partido aceptó que el compañero Lázaro, formara parte de la candidatura y pasara a trabajar directamente a este frente obrero..." (Congreso Obrero XIII, 1973: 33)

La elección de Lázaro, dijo Fidel durante la clausura del XIII Congreso Obrero, era un tributo a un compañero que había dedicado toda su vida a la causa de los trabajadores y constituía un reconocimiento a su condición de maestro de cuadros sindicales (Congreso Obrero XIII, 1973: 33)

De Lázaro Peña, el Movimiento Obrero y Sindical Cubano heredó para la defensa de la capacitación sindical, una de sus expresiones más profundas referidas a la preparación de los dirigentes sindicales, dicha en una conferencia sobre propaganda y cultura, durante 1972, en Pinar del Río. Tal expresión constituye un principio de trabajo y un fuerte apoyo para la organización y desarrollo del sistema de escuelas sindicales en el país: "El dirigente sindical, tiene que esforzarse en estudiar, tiene que empeñarse en aprender y tiene que dedicarse a convencer"

Es por ello que la resolución sobre trabajo político ideológico del XIII Congreso, establece en su primer acuerdo: "Que se elabore, instrumente y desarrolle el sistema de preparación de los dirigentes sindicales, que comprenda la formación teórica marxista - leninista, la superación en los aspectos propios del trabajo sindical, así como la elevación de los niveles culturales, los que debería incluir:

- ✓ Escuelas, nacionales y provinciales, para cuadros sindicales.
- ✓ Cursos y seminarios dirigidos a la superación en determinados aspectos del trabajo sindical (Congreso Obrero XIII, 1973: 152)

Por este y otros motivos, el referido Congreso Obrero, se convierte en una referencia básica en la historia de la capacitación sindical, ya que sentó las bases necesarias para que se implementara un Sistema de Capacitación, dirigido a la educación de los cuadros y dirigentes sindicales de base del movimiento obrero cubano. Esto hace realidad el pensamiento martiano cuando refiere: “La educación es como un árbol: se siembra una semilla y se abre en muchas ramas” (Galárraga Valdés, R, 2004: 146)

Resulta renovador las ideas del maestro, pues permitió que dicho congreso, premiado de un conocimiento renovador, viera la necesidad de crear la Escuela Nacional de Cuadros Sindicales “Lázaro Peña González”, fundada en septiembre de 1975, con orientación hacia las aulas elementales de la base, atendidas verticalmente por una sección ubicada en la sede nacional.

Convirtiéndose así, la Escuela Nacional de Cuadros Sindicales “Lázaro Peña González”, en rectora de esta actividad, atendiendo por encargo del secretariado nacional de la CTC, la orientación, el control, el asesoramiento metodológico y la elaboración de programas de estudio, con resultados satisfactorios.

Razón por la cual, en años posteriores a la realización del XIII Congreso (1973), se fortalecieron las Escuelas Provinciales de la CTC, logrando incorporar a sus claustros a profesores de mayor nivel y preparación, garantizando una selección cualitativamente más rigurosa del alumnado, con énfasis particular en la presencia de cuadros profesionales en sus cursos regulares.

Aún cuando las carencias son observables y los resultados no dejan satisfecha a la organización, la capacitación sindical, actividad cuya misión es preparar a los cuadros y dirigentes sindicales para que cumplan su principal responsabilidad, junto a las trabajadoras y trabajadores, en la construcción del Socialismo y en la vigilia por los intereses de estos últimos, ante cualquier incomprensión, arbitrariedad o injusticia, se ha esforzado por elevar los resultados de la membresía directiva sindical, en los distintos niveles de dirección y particularmente en la base.

El XVI Congreso Obrero (1990) marcó un nuevo punto de partida para la tarea, sus exigencias masificaron la actividad, al punto de hacerla llegar a lugares insospechados en la base. Los Congresos XVII (1996) y XVIII (2001) trabajaron la diversificación de la capacitación sindical y el desarrollo del sistema, a partir de las escuelas provinciales que además se completaron por provincias.

Para que el Movimiento Obrero Sindical Cubano cumpla su misión, de construir el Socialismo, así como, representar y dirigir a las trabajadoras y trabajadores, la capacitación sindical se desempeña como su tarea estratégica. En correspondencia con esa línea de pensamiento, el XIX Congreso estableció en el vigésimo cuarto acuerdo, de la Resolución “El funcionamiento, la política de cuadros y la capacitación”: “fortalecer la escuela elemental como un elemento principal de la capacitación masiva de los dirigentes de base, (...) y la elevación de su preparación en su condición de importantes activistas del Movimiento Sindical Cubano en una tarea tan noble y trascendente.” (Congreso Obrero XIX, 2006: 74)

En esa misma Resolución, se hace referencia a la necesidad de que el sistema de escuelas sindicales logre una adecuada aplicación de enfoques pedagógicos, que acerquen más la teoría a la práctica, desarrolle métodos y técnicas que contribuyan a la auto preparación de los dirigentes sindicales, oriente a los organismos en la confección del diseño de acciones de capacitación necesarias, divulgue la obra de la Revolución Cubana y fortalezca el aula elemental, como el eslabón fundamental del SCS.

Las aulas elementales de capacitación sindical surgen como una necesidad, para contribuir a la preparación y actualización de los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de base, con el fin de hacer más efectiva la defensa de los intereses de los trabajadores y el cumplimiento de sus funciones, cuya necesidad existente se debe atemperar a cada lugar y a las demandas de las organizaciones sindicales.

El aula elemental brinda conocimientos básicos. Es una escuela de preparación que profundiza en los conocimientos que poseen los dirigentes sindicales de base, trabajando por ello en áreas claves del conocimiento previo que han adquirido en el bregar diario.

En ellas, la Capacitación Sindical, tiene a personas adultas, cuya formación y preparación es heterogénea, por lo requieren de un tratamiento diferenciado. No se puede desconocer el nivel de preparación escolar del pueblo, de ahí que el papel de los maestros del SCS, tiene que esforzarse por estar a tono, con el papel que desempeña el sistema educacional cubano en general. (Valdés, 1997: 3)

Más tarde, en el lustro 1996, se implementó en el SCS los Grupos de Coordinación, iniciativa propuesta por la Escuela Provincial de Matanzas, extendida a todos los territorios, en la búsqueda de consolidar el trabajo de las aulas elementales. El mismo

estaba constituido por un equipo metodológico que tenía entre sus funciones asesorar, orientar y controlar la capacitación sindical en el municipio. Conformado por un Jefe y un representante de cada uno de los sindicatos, de esta forma se lograba tener un eslabón intermedio de control, entre la escuela provincial y las escuelas elementales. El grupo de coordinación, subordinado a la esfera de organización de cada CTC Municipal, era dirigido fundamentalmente por activistas, lo cual traía consigo que, en reiteradas ocasiones, el cronograma de ejecución de las aulas elementales fuera cambiado de fecha. Este mecanismo de dirección intermedio, aún cuando tributó frutos positivos a la organización, desaparece oficialmente en el año 2012, debido a la inestabilidad en su funcionamiento.

El XIX Congreso Obrero (2006) en su resolución, El funcionamiento, la política de cuadros y la capacitación, reconoció entre sus principales acciones de futuro inmediato, “La necesidad no superada aún, de garantizar la capacitación a los dirigentes de las secciones sindicales”. (Congreso Obrero XIX, 2006: 74)

La preparación de los maestros de las escuelas elementales recaía en las Escuelas Provinciales de la CTC, las cuales estaban en la obligación de buscar métodos novedosos, activos y eficientes para la preparación y dirección del proceso docente, y a su vez concederle a la escuela el valor y su responsabilidad con la educación de todas las capas sociales, considerándola además, como la institución básica, primaria e insustituible, que educa a las personas para la lucha consciente por alcanzar los objetivos que persigue el Estado.

La práctica de la actividad concreta en la base ha venido desarrollándose, a través de las aulas elementales, pertenecientes a cada sector, cuyo funcionamiento ha dependido básicamente de la gestión de la organización sindical, en los niveles de Comités Municipales de la CTC y Buroes Municipales de los Sindicatos, apoyada en el trabajo del activismo con personas dispuestas, con apreciable actitud ante la necesidad de sus aportes, aunque carentes, una parte significativa de ellas, de conocimientos docentes para el trabajo en el aula, razón por la que el sistema de escuelas tuvo que desarrollar, además, acciones de preparación y superación teórico-metodológicas, para quienes impartían las clases.

1.2 Análisis tendencial de la capacitación pedagógica de los MAE del sistema de capacitación sindical.

El empeño de la CTC, en brindar una atención priorizada al colectivo laboral, era utilizado por el Sistema de Escuelas Sindicales, para influir en la elevación de la calidad del proceso docente en sus aulas elementales y una forma de lograrlo era, eligiendo como maestros de esas aulas, a personas que intervinieran como trabajadoras y trabajadores en el propio colectivo laboral, preparándolos pedagógica, metodológica y didácticamente, para impartir con calidad y eficiencia los programas de estudios aprobados, finalidad básica trabajada en esta investigación.

Para tal fin, en las Escuelas Provinciales, fue definido un cronograma de capacitación con una frecuencia semestral destinado a la actualización y/o preparación de los MAE. A partir de un Guión Metodológico, concebido por cada Profesor (Padrino del municipio), se desarrollaba dicha capacitación, la cual tenía varias limitantes que atentaban contra la calidad de la actividad. Entre ellas pueden destacarse las siguientes:

- ✓ La situación del transporte, el cual en ocasiones impedía cumplir con el cronograma previsto para el semestre.
- ✓ El breve tiempo que se le destinaba a la preparación, debido a que se planificaba la atención a dos territorios en una misma jornada, limitando cada municipio a una sesión de trabajo, debiendo tener en cuenta además el tiempo dedicado al almuerzo y la transportación.
- ✓ La inasistencia e inestabilidad de los activistas sindicales que se desempeñaban como MAE, lo cual hacía imposible desarrollar una actividad como secuencia de otra.

Estos impedimentos, ocasionaban que la calidad de la acción de capacitación se viera afectada, convirtiéndose cuando más, en una sesión de actualización de los contenidos fundamentales que se debían impartir en los temas del programa. Incumpliendo el papel encomendado a las Escuelas Provinciales en el Reglamento Metodológico del SCS, el cual les definía el encargo de la capacitación pedagógica de los MAE. Delegándose en el Cuadro Profesional del Sindicato, la actualización de los contenidos, a tenor con las indicaciones emitidas por el Secretariado Nacional de la CTC y cada Sindicato particularmente, para el período en curso.

Estos maestros, en su inmensa mayoría no tienen formación docente, y muy pocos, preparación teórico-metodológica, en ellos esta preparación, hay que lograrla

simultáneamente con sus actuaciones en las aulas, por lo tanto, el cuadro profesional a partir de las orientaciones del sindicato y conjuntamente con el coordinador de la capacitación en el municipio, tiene entre sus principales tareas la de ofrecerles preparación y asesoría metodológica, en garantía de que las actividades que desempeñan como “maestros”, se desarrollen con la calidad que necesitan, y puedan transmitir y hacer que se cumplan a “pie de obra” cada nueva orientación.

El proceso docente está encaminado a interactuar de forma creadora. Tal práctica estimula el pensamiento y lo motiva para una participación activa. Los dirigentes sindicales que cursan estudios en las aulas elementales, tienen que lograr la asimilación de una teoría cercana a la práctica diaria, no es posible que de otra manera puedan cumplir su rol, dirigir y representar a sus afiliados, en su mayoría personas con experiencia práctica de la vida social y laboral.

Hasta el año 2014, el SCS se desarrollaba en cuatro escenarios fundamentales: la Escuela Nacional “Lázaro Peña”, las Escuelas Provinciales, las aulas elementales y Otras vías; las dos primeras para preparar a los cuadros profesionales, la tercera, para la preparación de los dirigentes de base, con la impartición de seis programas de estudio, aprobados por el Sistema de Escuelas y la última, concebida para desarrollar actividades cuyos contenidos pueden ser tratados de manera ágil en las modalidades de conferencias, seminarios, talleres, etc.; acciones que en la práctica muchas veces realizan los propios cuadros de manera oportuna en dependencia de las propias orientaciones de su organismo superior de dirección.

La preparación de los claustros de las Escuelas Sindicales, Nacional y Provinciales, en estudios postgraduados de maestrías y doctorados, situaban al sistema en estadio superior, pues ello significaba contar con un importante número de docentes con grado científico, a favor de una cultura del conocimiento a emplearse luego directamente en la base, en función de los cambios que demandaba cada momento histórico.

A partir de la celebración del VI Congreso del PCC (2011) fueron aprobados los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, con el fin de llevar a cabo la actualización del Modelo Económico Cubano.

Como análisis de la marcha de instrumentación de los lineamientos, al sesionar la Primera Conferencia Nacional del Partido (2012), se determinaron 100 Objetivos de Trabajo de la organización, entre los cuales, se vincula con la preparación política el No. 83 al plantear:

“Fortalecer el Sistema de Escuelas del Partido y en especial las escuelas municipales. Diseñar una estrategia de superación de los cuadros políticos, que contemple, entre otros aspectos, la preparación previa para ocupar los cargos según las exigencias, funciones y requisitos de los mismos”.

Reconociendo el papel vanguardista del Partido como guía de la Revolución, la CTC al desarrollar el XX Congreso Obrero, debatió ampliamente el tema de la capacitación de los dirigentes sindicales de base, en las Asambleas de Afiliados desarrolladas en las Secciones Sindicales para debatir el Documento Base previo a su presentación en las sesiones del XX Congreso. Correspondiéndole finalmente a la Comisión de Trabajo No.1 del XX Congreso, el debate de tan importante tema, reflejado posteriormente en su dictamen final.

En igual sentido, se aprobó por los delegados que asistieron a este magno evento, entre los 30 Objetivos de Trabajo de la CTC, el No. 22, que plantea “Prestar la máxima atención a la preparación de los dirigentes sindicales de base y cuadros, mediante la capacitación política, sindical, económica, laboral y jurídica y del acompañamiento en el ejercicio de sus funciones” (XX Congreso Obrero, 2014, Objetivos de Trabajo Movimiento Sindical)

Teniendo conciencia de que, el objetivo fundamental de la preparación y capacitación sindical es dotar a los cuadros y dirigentes de las herramientas esenciales para lograr la efectividad del funcionamiento de la labor sindical.

Es por ello que, en aras de unificar y consolidar la preparación política de los cuadros, se determinó por la dirección del país que la Escuela Nacional “Ñico López” se convertiría en la rectora de la preparación política en Cuba. Razón por la cual, los claustros de las escuelas políticas de las organizaciones (FMC, CDR, ANAP, UJC) fueron integrados según la necesidad a las Escuelas Provinciales y Municipales del Partido.

Sin embargo, por la importancia concedida por la CTC, a la preparación de los dirigentes sindicales de base, se llevaron a cabo cambios estructurales en el SCS, entre los que pueden citarse la creación de una Sección de Capacitación en la CTC Nacional, con igual representación en el organismo provincial y en los municipios el establecimiento de un coordinador de la Capacitación, subordinados a la Esfera de Organización, encargados de coordinar con las Escuelas Provinciales del PCC, la preparación de los cuadros profesionales y rectorar la preparación de los dirigentes sindicales de base en las aulas elementales, como eslabón fundamental del SCS.

Evidenciando de esta forma, que las modalidades relacionadas con los estudios que realizan los dirigentes sindicales de las organizaciones de base, constituyen hoy, las actividades más importantes en la acción de capacitar, pues a quienes se les imparten, dirigen y representan a los trabajadores en su entorno, es por ello que se conserva la figura del activista, que por sus conocimientos teóricos y prácticos en el área sindical, más por actitud, que por aptitud y dispuesto a prepararse para preparar a otros., funge como maestro de las aulas elementales que auspician los sindicatos en cada territorio.

Como parte de la preparación de estos maestros para el desempeño de la actividad docente, está establecido por la Sección de Capacitación Provincial, en su Programa Anual de Preparación y Capacitación, el encuentro con una periodicidad semestral, con los MAE, impartidos por el Coordinador de la Capacitación en el Municipio.

En la actualidad, en este sistema de preparación se destaca un cambio positivo en la capacitación de los maestros, puesto que es el Coordinador de la Capacitación quien lleva a cabo la preparación en el mismo territorio, evitando por lo cual, los problemas de transportación que existían con anterioridad.

Están establecidos, dos programas de estudio a desarrollar en las aulas elementales, diferenciando por el sector en que se impartirá (estatal y no estatal). El tratamiento dado a los contenidos de dichos programas de estudio, deberá aprovechar la heterogeneidad de los cursistas que asisten a dichas aulas, tanto para la preparación de los maestros antes de enfrentar la clase, como durante la propia actividad docente, en la que habrá que utilizar los conocimientos, en obligado intercambio para que todos aprendan de todos.

Los razonamientos y tendencias analizadas, permiten al autor, identificar **regularidades** que caracterizan el proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS:

- ✓ La capacitación de los MAE es un tema de alta prioridad, aunque en ocasiones, se denota falta de cooperación por parte de los sindicatos de diferentes instancias para dar atención a dicho proceso.
- ✓ Las acciones de capacitación de los MAE, están centradas fundamentalmente en la actualización de los contenidos a impartir y las orientaciones dadas por el sindicato para el período en curso, con menos incidencia en el área de la pedagogía.
- ✓ En la gran mayoría se disponen a dirigentes sindicales, como MAE sin la adecuada preparación y competencia, los que, ante el fracaso en su actuación, abandonan la tarea.

- ✓ La capacitación de los MAE, debe estar orientada a la creación en ellos de un pensamiento reflexivo que le permita problematizar y transformar su práctica con profesionalidad pedagógica, lo que lleva implícito la concientización de su desempeño profesional en el aula, el centro laboral y en el contexto social.
- ✓ No existe consenso sobre el modelo de capacitación pedagógica ideal de los maestros y la estrategia de capacitación que lo sustente adecuadamente.

1.2.1 El proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS. Tendencias históricas principales en su conceptualización.

Para lograr una mayor comprensión del proceso objeto de estudio de la presente investigación es preciso analizar los diferentes puntos de vista, declarados en investigaciones realizadas por varios autores, acerca de la capacitación de los MAE, a partir del valor concedido por el SCS a la actuación de estos activistas sindicales,

De manera general, muestra fehaciente de la preocupación por el estudio y perfeccionamiento de este proceso, lo constituye el gran número de trabajos que sobre este tema han sido presentados de forma reiterada en las Jornadas Pedagógicas de Capacitación Sindical, auspiciadas por la Escuela Nacional “Lázaro Peña González”. En las que, desde diferentes enfoques, diversos autores como: Pacheco, Odalis C. (2009), Aguiar, Félix E. (2008), García, Eugenia E. (2009), entre otros, han referido criterios en torno al tema de investigación.

En la búsqueda de referentes y presupuestos teóricos relacionados con el proceso objeto de estudio, se pudo constatar la existencia de algunas doctrinas o teorías, expuestas en investigaciones realizadas por profesores pertenecientes a los claustros del sistema de escuelas sindicales en el país, entre las que se destaca la investigación realizada por Morales, Amelia M. (2008), considerando la capacitación pedagógica de los MAE que propicie un desempeño competente, a partir de la utilización de las habilidades docentes, constituyendo en la actualidad, un objetivo y una preocupación prioritaria del SCS.

Camacho, María M. (2008), considera necesario “perfeccionar la preparación de los trabajadores que se desempeñan como profesores de las escuelas elementales de capacitación sindical haciendo énfasis en su preparación pedagógica básica que permita su ulterior preparación individual y un desempeño consciente de las funciones que asumen como docentes” (Camacho, María M. (2008))

De lo anterior se aprecia que la preparación individual y sistemática, constituye un aspecto básico para garantizar un desempeño competente y conciente de los MAE durante la docencia, lo que implica además que sean capaces de reconocer de forma autocrítica sus fortalezas y debilidades en el desarrollo de la actividad docente.

Destacándose de esta forma, la importancia de la efectiva capacitación pedagógica de los MAE en la transmisión de los conocimientos, competencias y valores humanos, acorde con las exigencias que define la organización y en relación con la política establecida por la máxima dirección del país, al decir del Apóstol es incuestionable nadie habla mal de lo que conoce bien.

Se precisa por lo cual, desarrollar un proceso de capacitación pedagógica de los MAE, pertinente, sistémico y contextualizado a las condiciones de cada territorio, que le permita desarrollar un accionar competente, durante la dirección del proceso pedagógico, a partir de explotar eficazmente las potencialidades que ofrecen las condiciones, factores y sujetos que intervienen en el citado proceso.

En la actualidad, existe un creciente uso del vocablo capacitación en diversas esferas de la sociedad, en procesos educativos, productivos y de servicios. La revisión y sistematización de la teoría científica acerca de la superación y capacitación precisa algunos aspectos relacionados con esta última:

Según el gran diccionario (Grijalbo) define la palabra capacitar como “facultar, dar poder a alguien para hacer algo” (Diccionario Enciclopédico Ilustrado)

En este sentido el Glosario de términos de la Educación Avanzada, define el término capacitación como el “proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado **hacia un cambio** en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral (...) (Añorga J. y col. (2000): 7)

Con respecto al término, el autor mexicano Ruges, Mauro (1997), considera que capacitación es “el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo” (Ruges, Mauro y Ramírez, Patricia. (1997))

A tono con los intereses de la presente investigación se comparte el criterio del investigador Gato, Carlos A. (2012), al considerar que “el desarrollo de la capacitación, en tanto que como proceso formativo permanente, sistémico y planificado con el propósito de preparar a los docentes, debe referir a la atención que brinda a los docentes a partir del diagnóstico y

caracterización que se realiza, a las formas y contenidos de la capacitación, así como el proceso de evaluación que evidencie la satisfacción de los docentes que deben desarrollarse a partir de su participación en las acciones de capacitación” (Gato, C. A., (2012): 35)

En los análisis anteriores se puede apreciar, que las definiciones emitidas por las diferentes fuentes consultadas, se encuentran determinadas por las necesidades y realidades del contexto en que se enmarcan.

Se coincide además con el criterio abordado por López Ruiz, Martha M. (1997) al definir el término capacitación como: “el proceso que utiliza un procedimiento planeado encaminado a modificar conductas, comportamientos y aumentar destrezas” (López Ruiz, Martha M. (1997))

Al considerar la posición asumida por la autora López Ruiz, M (1997), se deslucce que la capacitación constituye un factor fundamental para contribuir a la formación integral de los maestros y con ello elevar la calidad de la capacitación pedagógica. Esta tarea puede ser concebida como una de las acciones principales para lograr la excelencia de los maestros en el proceso formativo que desarrollan.

Es por tanto que haciendo una síntesis de los criterios analizados y posturas que a lo largo de este análisis se ha ido asumiendo y teniendo en cuenta además, que la propuesta va encaminada a proporcionar la capacitación pedagógica que los MAE del SCS, requieren en la etapa actual, se asume en esta investigación, como definición teórica, el punto de vista de Cánovas Suárez, Trifina (2006), al considerar que **capacitación** “es el conjunto de acciones pedagógicas, dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los recursos humanos con el propósito de habilitarlos como profesor integral por áreas del conocimiento (...)” (Cánovas Suárez, Trifina (2006))

1.2.2. Necesidades del proceso del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del Sistema de Capacitación Sindical.

Las actuales transformaciones que se llevan a cabo en Cuba, producto de la instrumentación de los Lineamientos de la Política Económica y Social, tienen una directa influencia en todos los ámbitos de la sociedad y sus trabajadores. Por ello, se puede afirmar que las medidas para la actualización del modelo económico cubano, le imponen a la Organización (CTC) un gran reto en cumplimiento de las funciones de organizar, movilizar y representar a los trabajadores. Desempeñan por lo cual, un rol vital para

contribuir a tal fin, las acciones de preparación de dirigentes sindicales de base que se desarrollan en las aulas elementales de capacitación sindical.

La complejidad del contexto actual, de acuerdo a las citadas transformaciones que se desarrollan en Cuba, entre las que se puede citar el fomento del trabajo por cuenta propia, le exige a la organización el reto de alcanzar la sindicalización de todos los trabajadores amparados en este Sector. Constituye además un reto para el SCS, el diseño e instrumentación de programas de capacitación para los dirigentes sindicales, que sean electos en las organizaciones de base del Sector No Estatal. Estos programas, reflejados desde los conceptos fundamentales de la Pedagogía de la ETP, deben estar orientados hacia la formación integral del obrero competente, con una cultura general-integral sólida, fomentando valores como la responsabilidad, la laboriosidad y fundamentalmente que se encuentre comprometido con su patria y su revolución.

De lo que se trata por lo cual, es que el MAE asuma el proceso docente, en función de garantizar una correcta preparación de los dirigentes sindicales de base de ambos sectores, a partir de poseer una preparación concreta de los elementos básicos de la pedagogía. Permitiéndole además proyectar en la vinculación de la teórica con la práctica una visión lo más cercana posible a las realidades y contextos a que se enfrentarán los dirigentes sindicales en el desempeño de sus responsabilidades

Esta posición revela, que la profesión de enseñar en las condiciones complejas de la educación cubana actual, demanda una **preparación pedagógica básica**, que permita ilustrar de forma sistemática a los cursistas, a través de las diversas actividades de cada tema, las vías para concretar en la base la actividad sindical; garantizando de esta forma la formación de modos de actuación, que permitan cumplir sus funciones eficientemente, en el contexto laboral en que se desempeñen.

Seguidamente se relacionan varios de los factores que fundamentan la necesidad de la capacitación pedagógica de los maestros para desarrollar el proceso docente en las aulas elementales, constituido en esencia por el conjunto dinámico y complejo de sectores afiliados a los sindicatos que componen la CTC, en los que se manifiestan muy diversas relaciones y situaciones que influyen drásticamente en la selección de los activistas sindicales que fungirán como maestros en las aulas elementales:

- ✓ Diversidad de fuentes de ingreso.
- ✓ Heterogeneidad de niveles de desarrollo intelectual de los maestros.

- ✓ Diferencias respecto a las condiciones de los maestros, para enfrentar el aprendizaje con enfoque pedagógico.
- ✓ Se proyecta su preparación hacia disciplinas específicas de la capacitación sindical, reorientándose posteriormente por necesidades de afrontar la docencia en otras, lo cual implica, al tratarse de disciplinas diferentes, la no especialización en un contenido en concreto y posterior frustración ante el fracaso.
- ✓ Los cuadros profesionales se preocupan mayormente en incidir en la actualización de los contenidos y orientaciones de los sindicatos, restándole importancia a la capacitación pedagógica de los MAE.

De los anteriores análisis se derivan necesidades del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS:

- ✓ Diagnosticar integralmente a los activistas sindicales, en relación con las posibilidades y limitaciones para el aprendizaje de la profesión.
- ✓ Diseñar una estrategia de capacitación pedagógica sistémica y contextualizada, que garantice los niveles de ayuda necesarios, para elevar la calidad de este proceso en cada MAE.
- ✓ Garantizar el carácter activo y protagónico del maestro en su propia formación, para que reflexione y aprenda a regular sus modos de pensar, de sentir y actuar; a partir del reconocimiento de sus posibilidades y limitaciones.
- ✓ Modelar el proceso de capacitación de los MAE, de acuerdo con las necesidades reales de aprendizaje con enfoque pedagógico.
- ✓ Potenciar el aprendizaje en condiciones grupales, mediante el trabajo en grupos o equipos.

De ello se deriva la necesidad de diseñar el proceso de capacitación pedagógica, de modo que en su ejecución, se desarrollen actividades en la dimensión curricular, permitiéndoles la familiarización, identificación e interacción con los principales componentes del proceso docente, que deberán desarrollar en la actividad práctica del aula elemental.

Estas necesidades en la preparación, fundan la necesidad de asumir la capacitación de los MAE, desde un enfoque pedagógico, exigiendo necesariamente una concepción superadora del proceso, de lo que ocasionalmente no pasan de ser momentos o intentos de una actualización de los contenidos a impartir en los temas del programa, constituyendo por lo cual un impostergable reto a resolver en el proceso objeto de estudio.

1.2.3 Variables, dimensiones e indicaciones del proceso objeto de estudio.

Del análisis anterior se **define operacionalmente** la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales como el “conjunto de acciones pedagógicas, dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los maestros de aulas elementales encaminado a proporcionar conocimientos, valores y habilidades pedagógicas que les permitan **planificar, conducir y evaluar** el proceso pedagógico profesional que se desarrolla en este espacio de capacitación; a través del empleo eficaz de formas de organización docente, medios, métodos y sistemas de evaluación que propicien el correcto aprendizaje de los dirigentes sindicales de base.

Estos núcleos cognitivos identificados en la definición operativa, permiten determinar como dimensiones e indicadores las que aparecen a continuación.

Estos núcleos cognitivos identificados en la definición operativa, permiten determinar como dimensiones e indicadores las que aparecen a continuación.

1. Planificación del proceso docente.

INDICADORES: determinar en la planificación de la actividad:

1. Nivel de dosificación de los temas del programa de estudio.
2. Nivel de selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.
3. Nivel de formulación correcta del objetivo a desarrollar.

2. Conducción del proceso docente.

INDICADORES: determinar en la conducción de la actividad, el nivel de:

1. Grado de creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.
2. Grado de vinculación con el contenido anterior y el posterior.
3. Grado de dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.
4. Grado de empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.
5. Nivel de vinculación de la teoría con la práctica sindical.

3. Evaluación del proceso docente.

INDICADORES:

1. Nivel de determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general el proceso.

2. Nivel de formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.
3. Nivel de selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.

Para evaluar el estado de la variable objeto de estudio, se propone la escala valorativa (Anexo #1) y es presentada la relación de instrumentos (Tabla de Indagación Empírica) que serán empleados para evaluar el comportamiento de la misma (Anexo #2) ofreciendo las precisiones de cómo evaluarlos.

1.3. Diagnóstico de la situación actual del proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS.

El objetivo del presente epígrafe, es precisar las características que distingue el desarrollo del proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del Sistema de Capacitación Sindical, en el municipio Pinar del Río, a partir de la aplicación de varios instrumentos de diagnóstico en el transcurso del curso 2014-2015, las cuales, en su combinación, permiten fundamentar el problema de la presente investigación.

Con tal propósito, fueron empleados aplicados diferentes instrumentos tales como:

- ✓ Revisión documental. (Anexo #3, 3.1)
- ✓ Observaciones a actividades docentes (Anexo #4).
- ✓ Encuesta aplicada a maestros de aulas elementales (Anexo #5)

La aplicación de estos instrumentos posibilitó la recopilación y procesamiento de los datos obtenidos, así como la valoración e interpretación de los mismos, todo lo cual derivó en la determinación de las dificultades presentes en el proceso que es objeto de estudio en la presente investigación.

En las escuelas elementales no existe un claustro profesional, los docentes se seleccionan de los dirigentes, cuadros y otros trabajadores que han recibido cursos de disciplinas relacionadas con el quehacer sindical. La experiencia pedagógica de estos maestros o docentes de las Escuelas Elementales Sindicales es pobre, así se ha podido comprobar en las visitas a clases realizadas por el autor de esta investigación y de otros colegas de la Escuela Provincial de la CTC.

La primera impresión que se puede apreciar, al interactuar con los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Pinar del Río, es que no poseen un nivel cultural alto, proceden de diferentes centros de trabajo, de todos los sindicatos representados en

dicho municipio. Los maestros pertenecientes al Sindicato de Educación son los que, en ocasiones, poseen conocimientos pedagógicos que le permiten desarrollar sus funciones con calidad.

1.3.1. Población y muestra.

Para la selección de la población y la muestra, se asumen en esta investigación, los criterios básicos de selección de unidades de estudio y grupos de observación de Hernández Sampieri, Roberto y otros (1998). Empleando por tanto el tipo muestreo no probabilística-intencional, a determinar una población de 137 maestros de aulas elementales de la provincia tomándose particularmente como **muestra** a 59 maestros del municipio Pinar del Río., por ser el territorio cabecera quien tiene la mayor cantidad de MAE, encontrándose representados los 16 sindicatos representados en la provincia Pinar del Río.

1.3.2 Análisis de la revisión documental.

A partir de los documentos normativos examinados (Anexo #3) y en consonancia con la guía de revisión documental (Anexo #3.1), es posible afirmar que, en el proceso de capacitación de los MAE del SCS, se constatan problemas concretados en:

1. Los perfiles del egresado, definidos en los programas de estudio para los dirigentes sindicales de base, exigen (fundamentalmente el sector no estatal), una elevada preparación en el orden didáctico, para conducir el proceso docente.
2. Aunque se pudo constatar la planificación de actividades de capacitación a los MAE de forma territorial, se aprecia que en cada actividad se pretende, abarcar dos territorios en una misma jornada de trabajo, lo cual limita la calidad de la misma.
3. El proceso de capacitación pedagógica de los MAE, no constituye una línea de trabajo metodológico a la que se le otorgue prioridad.
4. La planificación de la actividad docente llevada a cabo por el MAE, a partir de los temas del programa de estudio, evidencia la carencia de capacitación en el orden pedagógico.

De forma general, le es posible al investigador, a partir de la valoración de la revisión documental efectuada, arribar a dos conclusiones fundamentales: la primera: resulta limitada la existencia de documentos normativos y fuentes que enrumben el trabajo hacia la capacitación pedagógica de los MAE del SCS y como segunda conclusión: el estudio documental permite plantear, que el trabajo con los temas capacitación

pedagógica de los MAE, son poco explícitos y no ofrecen métodos para su desarrollo, de igual manera, no contrasta con las leyes de la Pedagogía Profesional, en cuanto a la formación continua y permanente de los obreros, debido a que las acciones de capacitación realizadas son asistemáticas y espontáneas, corroborando de esta forma, los supuestos del autor.

1.3.3 Análisis de la observación efectuada a actividades docentes de los MAE, del municipio de Pinar del Río.

Con el propósito de analizar las manifestaciones del proceso de capacitación pedagógica que poseen los MAE del SCS en el municipio Pinar del Río, fueron observadas por el autor, (Anexo #4).

La **observación a actividades docentes** (Anexo 4) se utilizó para constatar el nivel de desarrollo de actividades. Fueron observadas 57 actividades conducidas por maestros de aulas elementales pertenecientes a los sindicatos de Construcción, Salud, Comercio y Gastronomía, Administración Pública, Industria y Energía y Minas en el municipio Pinar del Río. Determinadas con la forma de organización docente de Conferencia fueron visitadas 29 de ellas, 20 al desarrollo de Talleres y 8 a Clases Prácticas, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultados							
Guía de observación a actividades docentes							
Indicadores		Alto	%	Medio	%	Bajo	%
1.1	Dosificación de los temas del programa de estudio.	-	-	7	12.3	50	87.7
1.2	Selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.	2	3.5	12	21.0	43	75.4
1.3	Formulación correcta del objetivo a desarrollar.	-	-	5	8.7	52	91.2
2.1	Creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.	4	7.01	4	7.01	49	86.0
2.2	Vinculación con el contenido anterior y el posterior.	4	7.01	31	54.3	22	38.5
2.3	Dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.	-	-	1	1.7	56	98.2
2.4	Empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.	7	12.1	26	45.6	24	42.1
2.5	Vinculación de la teoría con la práctica sindical.	1	1.7	38	66.6	18	31.7
3.1	Determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general el proceso.	-	-	4	7.01	53	92.8
3.2	Formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.	-	-	7	12.7	50	87.7
3.3	Selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.	-	-	3	5.3	54	94.7

Dimensión 1:

Indicador 1: este indicador se evalúa de “Bajo” debido a que: cincuenta maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (87,7%) y siete en la categoría de medio (12,3%).

Indicador 2: este indicador se evalúa de “Bajo” debido a que: cuarenta y tres maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (75,4%), doce en la categoría de medio (21,0%) y 2 lo hizo en la categoría de alto (3,5%).

Indicador 3: este indicador se evalúa de “Bajo” debido a que: cincuenta y dos maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (91,2%) y cinco en la categoría de medio (8,7%) y no hubo ningún maestro en la categoría de alto.

✓ **Dimensión 2:**

Indicador 1: este indicador se evalúa de “Bajo” debido a que: cuarenta y nueve maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (86,0%), cuatro en la categoría de medio (7,01%) y cuatro más lo hicieron en la categoría de alto (7,01%).

Indicador 2: este indicador se evalúa de “Regular” debido a que: veintidós maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (38,5%), treinta y uno en la categoría de medio (54,3%) y cuatro lo hizo en la categoría de alto (7,01%).

Indicador 3: este indicador se evalúa de “Malo” debido a que: cincuenta y seis maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (98,2%), uno en la categoría de medio (1,7%) y no hubo ningún en la categoría de alto.

Indicador 4: este indicador se evalúa de “Regular” debido a que: veinticuatro maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (42,1%), 26 en la categoría de medio (45.6%) y siete lo hicieron en la categoría de alto (12,1%).

Indicador 5: este indicador se evalúa de “Poco adecuada” debido a que: dieciocho maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (31,7%), treinta y ocho en la categoría de medio (66,6%) y 1 lo hicieron en la categoría de alto (1,7%).

✓ **Dimensión 3:**

Indicador 1: este indicador se evalúa de “No adecuado” debido a que: cincuenta y tres maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (92,8%), cuatro en la categoría de medio (7,1%) y no hubo ningún maestro en la categoría de alto

Indicador 2: este indicador se evalúa de “No adecuado” debido a que: cincuenta maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (87,7%), siete en la categoría de medio (12,7%) y no hubo ningún maestro en la categoría de alto

Indicador 3: este indicador se evalúa de “No adecuada” debido a que: cincuenta y cuatro maestros fueron evaluados en la categoría de bajo (94,7%), tres en la categoría de medio (12,3%) y no hubo ningún maestro en la categoría de alto

Del análisis de los datos emanados, se puede interpretar los principales problemas se manifiesta en:

- ✓ Se denotan serias dificultades en la planificación de la actividad docente, pues los maestros de aulas elementales del municipio Pinar del Río, no cuentan con materiales de apoyatura para conocer las particularidades del proceso docente, en el Sistema de Capacitación Sindical.
- ✓ La incorrecta planificación de la evaluación, como componente del proceso docente, no garantiza la medición del aprendizaje de los contenidos impartidos en la actividad. Esta observación a las actividades docentes, permite apreciar que los MAE manifiestan limitaciones en el orden didáctico, debido a que, aunque hay potencialidades, también existen problemas derivados en su esencia, por la pobre capacitación pedagógica que poseen.

1.3.4 Análisis de la encuesta aplicada a los maestros de aulas elementales, del municipio de Pinar del Río.

La encuesta se aplicó a 55 maestros de aulas elementales del municipio de Pinar del Río, pertenecientes a los Sindicatos de Comercio y Gastronomía, Salud, Construcción, Administración Pública, Comunicaciones y Educación, con un promedio de 2.1 años de experiencia afrontando dicha tarea. Este instrumento relacionaba 8 preguntas orientadas fundamentalmente a siguiente **objetivo**:

- ✓ Conocer el estado de opinión que tienen los maestros acerca de su nivel de preparación pedagógica.

El procesamiento de la información obtenida brindó los siguientes resultados:

La **Pregunta #1**, acerca del tipo de capacitación que han recibido como maestros de aulas elementales para el cumplimiento del papel que asumen y en función de desarrollar la labor de forma eficaz y competente.

Pregunta #1		
Modalidad de Capacitación recibida	Cantidad	Por ciento

Seminario metodológico impartido por el Sistema de Capacitación Sindical.	23	41.8%
Actividades de Preparación por parte del sindicato	13	23.6%
Nunca ha recibido preparación	19	34.6
Totales	55	100

El análisis de las respuestas permite apreciar que alrededor del 41.8% de los maestros encuestados, plantea haber sido participe en algún momento de seminarios metodológicos impartidos por el Sistema de Escuelas Sindicales, por otro lado 13 maestros (23.6%) refieren haber recibido preparación por parte del Sindicato, el resto de los encuestados manifiestan nunca haber recibido preparación para afrontar la tarea, denotando la ausencia de una concepción sistémica y contextualizada del proceso capacitación pedagógica de los MAE del Sistema de Capacitación Sindical, lo cual limita la actuación competente del maestro en el aula.

En la **Pregunta #2**, que requería por parte de los MAE, emitir una autovaloración acerca de su preparación pedagógica durante la planificación de una dosificación de temas, 6 de los maestros representando el **10.9%** de los encuestados la valoraron de “Buena”, otros 33 maestros califican como “Regular”, representando el **60.0%** y finalmente 30 de los encuestados para un **29.9%** revelaron que es “Mala” su preparación pedagógica para desarrollar la dosificación de temas.

En la **Pregunta #3** acerca de la autovaloración sobre la dirección del proceso docente, respondieron en el parámetro “Buena”, solo 8 maestros para un **21.8%**, otros 12 maestros se auto valoran de “Regular”, sin embargo el **14.5%** de los docentes (35), evalúan la dirección del proceso docente como “Mala”.

En la **Pregunta #4**, al autoevaluarse acerca de su capacidad para formular correctamente el objetivo a cumplir en cada actividad docente solo 4 de los encuestados la considera “Buena”, para un **7.3%**, estos maestros son principalmente pertenecientes al Sindicato de Educación, por otra parte 21, valora su preparación de regular para un **38.1%** y el resto de los encuestados (30) que representa el **54.5%** de la muestra estima que es “Mala” su capacidad para realizar una correcta formulación del objetivo.

En relación a la **Pregunta #5**, acerca su actuación para garantizar la creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula, a partir del uso de técnicas de participación, 5 de los encuestados se auto valoró de “Buena” para un **9%**, calificaron de

“Regular” su actuación el **54.5%** de los maestros (30), el resto de los encuestados (20) respondió encontrarse en el parámetro de “Mala”, representando el **36.6%** de la muestra. La **Pregunta #6**, relacionada con la autovaloración del nivel de formulación de preguntas de control que le permitan constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados en clases, 5 de los encuestados se auto valoró de “Buena” para un **9%**, calificaron de “Regular” su actuación el **69%** de los maestros (38), el resto de los encuestados (12) respondió encontrarse en el parámetro de “Mala”, representando el **21.8%** de la muestra. En la **Pregunta #7** acerca de la correspondencia entre la capacitación que se le ha planificado y sus necesidades e intereses, respondieron de forma positiva solo 6 maestros para un **10.9%**, otros 22 maestros refieren que en alguna medida esta capacitación pedagógica responde a sus necesidades e intereses, sin embargo el **14.5%** de los docentes (**49%**), se proyectan negativamente.

Como fortaleza, se reconoce la actitud positiva de la muestra investigada acerca de obtener información sobre posibles vías para mejorar el proceso de capacitación en términos accesibles para ellos.

Estos resultados evidencian las afectaciones presentes en las tres dimensiones de la variable investigada, lo que amerita la implementación de acciones específicas de capacitación sistémicas, contextualizadas e integradoras para los MAE, con el fin de contribuir a la capacitación pedagógica de estos, garantizando por lo cual, una mayor efectividad en la conducción del proceso docente a partir de un desempeño competente.

1.4 Evaluación de las dimensiones y variable objeto de estudio.

La dimensión I Esta evaluada de No Adecuada, ya que los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos para medir sus indicadores, han sido evaluados de Bajo.

La dimensión II Esta evaluada de Poco Adecuada, ya que en los instrumentos aplicados para medir los indicadores de esta dimensión, se evaluaron de Regular o Poco Adecuado.

La dimensión III Esta evaluada de No Adecuada, ya que en los instrumentos aplicados para medir los indicadores de esta dimensión se evaluaron de No Adecuado.

De forma general la **variable** se considera No adecuada ya que las dos dimensiones están evaluadas de No Adecuada. Podemos por tanto, afirmar que la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del Sistema de Capacitación Sindical,

en el municipio Pinar del Río, se trabaja de forma asistémica, descontextualizada, centrándose fundamentalmente en la actualización de los contenidos a impartir en los diferentes temas del programa de estudio, con menor incidencia e intencionalidad en la preparación pedagógica que deben poseer los maestros que les permita conducir de forma efectiva el proceso docente.

1.4.1 Triangulación de los resultados

Con el fin de arribar a conclusiones más acabadas del tema objeto de estudio, además buscando coincidencias y discrepancias, se realiza la triangulación de tipo metodológica de los resultados del análisis de documentos, encuesta y observaciones a actividades docentes, aplicados a los grupos de observación (muestra), lo que significa que pueden realizarse inferencias legítimas hasta el nivel latente.

Puntos de coincidencia

- ✓ La capacitación que se prevé para los MAE del SCS en el municipio Pinar del Río, con se contextualiza, de acuerdo a las particularidades del territorio.
- ✓ No evidencias de acciones en las estrategias de capacitación del SCS, en el municipio Pinar del Río, dirigidas a la capacitación pedagógica de los MAE.
- ✓ Se denota mayor intencionalidad a la actualización de los contenidos y las nuevas orientaciones por parte de los sindicatos municipales.
- ✓ Conciencia de la mayoría de los maestros de la muestra, de la necesidad del trabajo intencionado con la capacitación pedagógica, dadas las exigencias del contexto en que se desarrolla el proceso docente.

Puntos de discrepancia

Aunque en la encuesta aplicada, se vertieron criterios positivos por parte de algunos maestros acerca de su autovaloración personal de su modo de actuación en la planificación, evaluación y control de las actividades, sin embargo en la observación a la actividad docente se aprecia las limitaciones que presentan en el orden didáctico para poder explotar las potencialidades del proceso docente que se desarrolla en las aulas elementales de capacitación sindical.

Principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas identificadas en el proceso de capacitación pedagógica de los MAE del SCS.

Fortalezas

- ✓ Conciencia de la mayoría de los maestros de la muestra, de la necesidad del trabajo intencionado con la capacitación pedagógica, dada las exigencias del contexto actual en que se desarrolla.
- ✓ Existencia de amplio conocimiento práctico del trabajo sindical por parte de los maestros de aulas elementales.
- ✓ Manifiesta amplia disposición para asumir el papel de maestros de aulas elementales del Sistema de Capacitación Sindical.

Oportunidades

- ✓ La posibilidad existente a través de la estrategia de capacitación prevista por la Sección de Capacitación de la organización en los diferentes niveles.
- ✓ Proceso de institucionalización que se está desarrollando en nuestro país.

Debilidades

- ✓ En reiteradas ocasiones, no se evidencia en el sistema de planificación las acciones y estrategias del trabajo dirigidas a la capacitación de los MAE.
- ✓ No es de total interés la capacitación en el orden pedagógico, de los MAE del Sistema de Capacitación Sindical, en el municipio Pinar del Río.

Amenazas

- ✓ La no cooperación de los sindicatos municipales en la convocatoria efectiva de los maestros para las acciones de capacitación.
- ✓ La carga excesiva de actividades que se propone para una sesión de capacitación que conspiran contra la calidad de las mismas.

A partir del análisis de la información de los diferentes métodos aplicados, y los resultados de la triangulación realizada se pudo constatar que las tres dimensiones de la variable dependiente están seriamente afectadas y por tanto la mayoría de los indicadores derivados de éstas, siendo la de mayor incidencia la dimensión “Conducción de la actividad docente” con incidencia en todos sus indicadores.

Por todo lo anterior es obvia la necesidad de un cambio desde la tradicional forma de concebir este proceso, que sin dudas es necesario revertir desde un enfoque pedagógico.

Conclusiones del Capítulo I.

El análisis tendencial realizado sobre el proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS, en el contexto pinareño y los resultados del

diagnóstico aplicado a los maestros del municipio Pinar del Río, revelan el carácter asistémico y descontextualizado de este proceso, en tanto no se orienta a una concepción enfocada en la capacitación pedagógica del MAE, como agente dinamizador del proceso docente que se desarrolla en las aulas elementales de capacitación sindical, permitieron de esta forma, fundamentar la necesidad de una estrategia de capacitación pedagógica, con el propósito de dotarlos de los conocimientos básicos pedagógicos, necesarias para conducir el proceso docente.

CAPÍTULO II. ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA DE LOS MAESTROS DE AULAS ELEMENTALES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN SINDICAL EN EL MUNICIPIO PINAR DEL RÍO. VALORACIÓN DE SU VIABILIDAD PRÁCTICA.

Constituye el propósito de este capítulo, fundamentar una estrategia dirigida a la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río, soportada en los referentes teóricos anteriormente presentados. De igual manera, se precisan los resultados de la aplicación del método criterio de expertos, para evaluar la estrategia de capacitación, en tanto contribución principal de la presente investigación. Se exponen además los resultados de un pre-experimento realizado para evaluar en la práctica la validez de la estrategia en los MAE pertenecientes al municipio Pinar del Río.

2.1- Fundamentos teóricos de la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río.

El logro de un clima de intercambio y colaboración entre maestros y cursistas es un elemento esencial para garantizar la efectividad en el proceso de preparación de los dirigentes sindicales de base. La presente investigación ofrece una estrategia de capacitación dirigida a proporcionar al MEA conocimientos, valores y habilidades pedagógicas que les permitan planificar, conducir y evaluar el proceso docente que se desarrolla en las aulas elementales de capacitación sindical.

Al diseñar la estrategia propuesta, se tiene como premisa que las acciones de capacitación pedagógica a los MAE, constituyen uno de los aspectos más importantes del proceso de perfeccionamiento constante del Sistema de Capacitación Sindical, en tanto que en ellas se concretan los objetivos, contenidos y metas a seguir en la preparación de los dirigentes sindicales de los diferentes Sindicatos que integran la Organización (CTC).

El desarrollo de esta estrategia de capacitación pedagógica se torna tarea de primer orden, así como lo es la calidad de su establecimiento en la práctica educativa, pues responde a las necesidades del Movimiento Sindical como polea transmisora de las orientaciones que emite la máxima dirección de la Revolución, en el proceso de actualización del Modelo Económico Cubano.

Es importante al diseñar la propuesta tener en cuenta las relaciones establecidas entre el objetivo, el proceso desarrollado y los resultados que se desean obtener, todo lo cual da

cuenta del nivel y el alcance de las transformaciones que se deben lograr mediante la implantación de la estrategia de capacitación pedagógica.

La estrategia tiene un carácter transformador y perfeccionador, sustentada en la filosofía marxista leninista, desde una posición materialista dialéctica y una concepción científica del mundo, encaminada a contribuir con la finalidad de los objetivos educacionales actuales donde se desea formar un hombre con una cultura general integral, honesto, sincero, defensor de los logros revolucionarios, de espíritu transformador e insertado debidamente en la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior se procede a fundamentar la estrategia como resultado científico atendiendo a las consideraciones de diferentes autores en torno a ello, las cuales tienen relevancia de acuerdo a la estructuración científica a que se pretende arribar en la investigación. Tal es el caso de (Halten (1987); (Morrisey. (1993); Marimón y Guelmes (2004); De Armas y Lorences (2004), entre otros) esta última particularmente concibe la estrategia como una manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos, y que tienen como propósito esencial la transformación del objeto de investigación desde un estado real a uno deseado, de ahí que sean siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a la solución de problemas de la práctica (De Armas, N., Lorences, J. y Perdomo, J. M., 2004:18).

Según A. Valle Lima (2007), la **estrategia** es el “conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial (dado por el diagnóstico) permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación” (Valle, 2007: 92)

Las anteriores consideraciones permiten apreciar que todos los autores, aún cuando evidencian puntos de discrepancias en dependencia del contexto, denotan estar a favor de que una estrategia contiene como componentes del sistema: la misión, los objetivos, las acciones, los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables de las acciones y el tiempo en que deben ser realizadas, las formas de implementación y las formas de evaluación (Valle, A. D. 2007: 92-93)

En tal sentido se coincide con A. Valle Lima (2007) cuando entiende como **estrategia pedagógica** al “conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que, partiendo de un estado inicial y considerando los objetivos propuestos, permite dirigir y organizar de forma consciente e intencionada (escolarizada o no) la formación integral de las nuevas generaciones” (Valle A. D., 2007: 94)

Sobre la base de los referentes citados, se considera la **estrategia de capacitación pedagógica**, a instrumentar en el proceso de preparación de los MAE del SCS en el municipio Pinar del Río, como una propuesta que sistematiza e integra un sistema de acciones para la concreción de sus fundamentos teóricos. De forma tal que el maestro se capacite; a través del empleo eficaz de formas de organización docente, medios, métodos y sistemas de evaluación, de propiciar el correcto aprendizaje de los dirigentes sindicales de base

El análisis anterior, integra los elementos que se consideran imprescindibles para implementar la estrategia, a fin de solucionar el problema científico de la investigación. Por lo cual el autor entiende la estrategia propuesta, *como un sistema de acciones secuenciadas del proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical en Pinar del Río, de cuyos componentes integrados emanan actividades orientadas a la preparación de estos activistas en los elementos básicos de la pedagogía permitiéndoles planificar, conducir y evaluar el proceso docente que se desarrolla en este espacio de capacitación.* De ahí que se diseñe con la siguiente estructura:

- 1- Introducción:** se determinan los fundamentos y principios de la estrategia propuesta.
- 2- Diagnóstico:** se identifican las debilidades y fortalezas existentes para implementar la estrategia de capacitación pedagógica a partir de la aplicación de técnicas de recogida de información, procesamiento e interpretación de resultados, así como su estructuración.
- 3- Objetivo general:** dirigida a implementar la estrategia de capacitación, consciente, contextualizada y sistémica para los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical, en el municipio Pinar del Río.
- 4- Acciones estratégicas específicas:** orientadas a ejecutar el proceso de capacitación de los MAE del sistema de capacitación sindical, con mayor incidencia en los elementos básicos de la pedagógica, atendiendo a las dimensiones: planificación, conducción y evaluación del proceso docente que se desarrolla en este espacio de capacitación.
- 5- Evaluación de la estrategia:** se evalúa el desarrollo del proceso de capacitación pedagógica de los MAE atendiendo a las dimensiones e indicadores identificados y teniendo presente la fundamentación teórica, expresada durante la investigación.

A continuación se desarrollan los diferentes componentes que conforman la estrategia de capacitación pedagógica, que considera la enseñanza de elementos básicos de la pedagogía en el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales del SCS en el municipio Pinar del Río.

2.2- Estructura de la estrategia de capacitación pedagógica.

2.2.1.- Introducción

La estrategia que se propone en esta investigación y sus acciones específicas se fundamentan:

- ✓ En el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical a partir de la enseñanza de elementos básicos la pedagogía.
- ✓ En las relaciones dialécticas de las acciones y operaciones secuenciadas del proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales, teniendo en cuenta las insuficiencias y necesidades de preparación para el correcto desempeño del papel que asumen.
- ✓ En los principios que caracterizan y regulan la estrategia de capacitación pedagógica diseñada.
- ✓ En el carácter sistémico, integrador y contextualizado que garantiza la pertinencia del proceso y la preparación de los implicados en dependencia de las exigencias educativas actuales del sistema de capacitación sindical.

Toda problemática pedagógica supone un enfoque **filosófico** acerca de la formación del hombre en función del ideal social, en correspondencia con la política educacional cubana y la propia que establece el sistema de capacitación sindical. Es por ello que la estrategia asume la concepción filosófica marxista-leninista, sus principios expresados en el materialismo dialéctico, estrechamente vinculado con las sólidas raíces del pensamiento filosófico cubano (martiano, guevariano, fidelista y de Lázaro Peña), en el que se concibe a la educación del hombre como un fenómeno histórico, social y clasista. Todo lo cual se refleja en el sistema educacional con un elevado sentido humanista y práctico, y muy en particular, en la teoría del conocimiento de Lenin (1964).

Asimismo, tiene en cuenta el desarrollo de la concepción científica del mundo, a partir del análisis del proceso pedagógico en el que se considera la influencia de diversos factores, los cambios que se producen, la experiencia acumulada por los maestros de

aulas elementales y cursistas, la interpretación correcta entre el contenido de la teoría y la realidad objetiva y el establecimiento de una relación cercana con la vida

Considera además el papel de las contradicciones en el proceso de adquisición de los conocimientos y la necesidad de determinar entre otras, las que se manifiestan entre los nuevos conocimientos y habilidades que adquieren los MAE y las que ya poseen, entre los conocimientos teóricos y la capacidad para aplicarlos en la práctica pedagógica, entre el nivel del contenido objeto de estudio y las posibilidades reales para su asimilación.

Desde el punto de vista **sociológico**, la preparación a los MAE es un elemento que condiciona la elevación del trabajo en las diferentes esferas sociales y contribuye eficazmente al desarrollo ideológico-político-cultural y económico de nuestro pueblo, coincidente por tanto con el principio de la Educación Técnica y Profesional (ETP) que refrenda el carácter social y económico-productivo del proceso.

Se contribuye a la preparación del MAE para resolver problemas del ámbito docente en estrecha vinculación los elementos básicos de la pedagogía, que le permitan desarrollar de forma eficaz y competente el proceso que dirige. Al solucionar las problemáticas que se le presentan durante la clase, estos adquieren una representación precisa del lugar que ocupa la teoría pedagógica en su formación profesional y para desempeñarse en la sociedad, pudiendo valorar su vínculo con la vida y con las esferas productivas, científicas, culturales, entre otras, además de la relevancia en su desarrollo individual.

Como referente **psicológico**, el trabajo que desempeñan las aulas elementales, atendidas y desarrolladas por la CTC y Sindicatos Municipales en su práctica concreta, estimulando la participación de los cursistas en el debate, el intercambio, el trabajo grupal, lo interesante de la heterogeneidad, como diversidad enriquecedora de los conocimientos que el hombre hace para sí y para los demás, pudiera ser, interpretando a Vigotsky, considerada una zona de desarrollo próximo, de nuevo tipo, en la que se vinculan los fundamentos del enfoque histórico cultural, referidos a la actividad humana, con los fundamentos didácticos del trabajo colaborativo, cuya esencia se apoya en la unidad que logran las personas que participan en el proceso docente, a partir de sus diferencias individuales en edades, intereses, cultura, responsabilidades, valores, devenida táctica ideal para lograr la multiplicidad de los conocimientos, teóricos de unos y prácticos de otros, en opciones para las relaciones y unidad del grupo. (Rico, 2003,1-2)

La consideración de "zona de desarrollo próximo de nuevo tipo", es atribuible, a las acciones de estas aulas, en tanto las condiciones en las que se concreta la actividad docente en ellas, con cursistas de formación heterogénea por naturaleza, adultos por lo general, cuyos fines de unidad se justifican por las acciones laborales, a las que se les adiciona las de enseñanza-aprendizaje, le permiten al hombre convertir en capacidades reales sus capacidades potenciales, partiendo del contacto directo con otros hombres, en el que sistematizan conductas, situación propicia para que alcance un estadio superior de desarrollo, que le facilite aprender por si solo nuevas situaciones. (García Quintana, E., 2009)

Es interesante descubrir en el trabajo del aula, cómo cada uno de ellos tiene una perspectiva distinta y precisamente esa es la característica que debe aprovechar el maestro, a la hora de su clase, a favor del conocimiento colectivo, enseñándolos a analizar, fundamentar, argumentar, comparar, entre otras acciones, motivándolos a distinguir cada una de estas habilidades y su utilidad en el quehacer sindical que les corresponde, como dirigentes de ese nivel.

Desde este punto de vista **pedagógico**, se asume la interacción dialéctica de la instrucción, la educación y el desarrollo para preparar al hombre para la vida. En el plano de la teoría curricular se asume el criterio de que una estrategia de capacitación pedagógica debe atender a las necesidades y problemáticas del contexto donde se desea insertar, pero que tenga en cuenta tendencias y perspectivas a mediano y largo plazo, además de estructurarse de forma flexible, abierta, clara y que permitan el cumplimiento de los objetivos.

La capacitación del maestro de aula elemental, encaminada a proporcionar conocimientos, valores y habilidades pedagógicas, para que pueda desarrollar el proceso docente, debe partir de la incorporación de las mismas a su modo de actuación. El mensaje educativo siempre debe llegar a los cursistas con la calidad e instrucción con que el maestro sea capaz de emitirlo, desarrollando el intelecto de sus educandos, predicando con su ejemplo y mostrando un desempeño acorde con el resultado que quiere alcanzar en estos.

En el rumbo de preparar al MAE se les ofrece las dimensiones e indicadores que deben prevalecer en el proceso docente que dirigen, ineludibles para propiciar una adecuada

asimilación de la teoría y práctica sindical en los dirigentes sindicales de base, a tono con las indicaciones que emite el sistema de capacitación sindical.

2.2.1.1- Principios del proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS.

La concepción de un proceso supone el establecimiento de los **principios** que lo soportan y garantizan su funcionamiento. La propuesta que se presenta, en la búsqueda de la educación continua del obrero, asume los principios fundamentales de la Educación Técnica y Profesional, contextualizándolos al sistema de capacitación sindical.

- ✓ Principio del carácter cultural general y técnico-profesional integral del Proceso de Educación Técnica y Profesional continua del obrero.

La formación cultural integral del maestro de aula elemental constituye un objetivo central de la estrategia de capacitación pedagógica propuesta, ello será logrado si se atiende en la dirección de dicho proceso, la unidad de lo educativo, lo instructivo y lo desarrollador en función de una cultura general, político-ideológica, económico-productiva y tecnológica del maestro.

La labor de los mismos está en lograr el máximo desarrollo posible de cada cursista, lo cual constituye una premisa indispensable del aula elemental como eslabón fundamental del SCS, tal propósito se alcanza si los maestros están preparados suficientemente, si continúan y se superan constantemente desde un enfoque pedagógico, pudiendo apreciarse la importancia del carácter continuo de la preparación del maestro de aula elemental.

- ✓ Principio del carácter social y económico productivo del proceso de Educación Técnica y Profesional continua del obrero.

Abarca entre su contenido aspectos relacionados con la demostración de la vital función social y económica del maestro y su contribución concreta al respecto, visto ello como la incidencia del maestro durante la preparación de los dirigentes sindicales de base para mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones, logrando por tanto un mejor ambiente laboral y el posterior cumplimiento de los objetivos económicos y sociales de cada centro.

- ✓ Principio del carácter protagónico del estudiante en el proceso de educación técnica y profesional

Considerando la creación de condiciones educativas que propicien la confianza del maestro de aula elemental en sí mismo, durante la implementación de la estrategia, logrando por tanto un mayor protagonismo en su aprendizaje, a partir de la propia interiorización de las ventajas del conocimiento de elementos básicos de la pedagogía, para un desempeño competente durante la clase.

- ✓ Principio del carácter integrador de la relación escuela politécnica-entidad laboral-comunidad en el proceso de educación técnica y profesional continua del obrero

Visto ello, como el necesario acercamiento de los contenidos teóricos de la estrategia propuesta, con la práctica pedagógica, a través de la utilización de métodos, medios y formas de organización que así lo permitan, permitiéndole al maestro apreciar la utilidad práctica de los conocimientos en el posterior proceso de preparación de los dirigentes sindicales.

2.2.2.- Diagnóstico

Retomando lo expresado por Valle, A. D. (2007) al conceptualizar el término estrategia determina que es un “conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial (**dado por el diagnóstico**) permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación”. Es por tanto que el presente sub-epígrafe se procede a la aplicación del diagnóstico para identificar las debilidades y fortalezas existentes para implementar la estrategia de capacitación pedagógica.

Para ello se realizaron tres reuniones en las que se realizó una entrevista grupal (Anexo #6) a profesores del sistema de capacitación sindical y cuadros de la organización para la estructuración y aplicación de la estrategia de capacitación pedagógica. Fue expuesto en este espacio el contenido íntegro de la estrategia propuesta para perfeccionar el proceso objeto de estudio, así como las directrices fundamentales de la estrategia diseñada para implementarla. En el caso de los profesores, de una población de 10, se muestrearon 9 docentes vinculados a las Disciplinas de Movimiento Obrero (2), Dirección-Comunicación (2), Legislación Laboral (2) y Economía (3). Además se contó con la participación de 8 cuadros pertenecientes a varios sindicatos representados en el municipio Pinar del Río.

Referente a selección de la muestra de maestros de aulas elementales para este estudio diagnóstico, fueron retomados los criterios de selección acogidos el epígrafe 1.3.1, según la definición de Hernández Sampieri, Roberto y otros (1998), aplicando el tipo de muestreo no probabilística-intencional, determinando como población los 137 MAE con que cuenta

la provincia y manteniendo además como **muestra** a los 59 maestros del municipio Pinar del Río, por ser el territorio cabecera quien tiene la mayor cantidad de MAE, encontrándose representados los 16 sindicatos representados en la provincia.

Como resultado del diagnóstico se precisan las siguientes **fortalezas**:

1. Reconocimiento de la necesidad de perfeccionar el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales, con mayor incidencia en elementos básicos de la pedagogía.
2. Importancia de desarrollar una estrategia que se estructure en acciones estratégicas específicas, que permitan el perfeccionamiento del proceso objeto de estudio.
3. Motivación por la implementación de la estrategia en las sesiones de capacitación y disposición de los cuadros, para colaborar con la implementación de la misma.

Como **debilidad** fundamental se plantea:

1. Insuficiente preparación teórico-metodológica del colectivo pedagógico, y de los cuadros para enfrentar las exigencias de este proceso de capacitación.

A tono con los intereses de la investigación y los criterios expuestos el autor es coincidente con las premisas que Gato, Carlos. A. (2012) considera que determinan la estructuración de la estrategia, las cuales son:

1. La estrategia, en tanto la actividad orientada al desarrollo del proceso de capacitación, debe estructurarse a través de acciones específicas que dinamicen dicho proceso (...).
2. Debe estar orientada hacia la sensibilización, motivación e integración de los sujetos implicados en el proceso de formación permanente.
3. Debe caracterizarse por ser democrática, flexible y participativa, sustentada en métodos productivos que estimulen la creatividad y el trabajo cooperativo para con la solución de problemas de la práctica educativa. (Gato, Carlos A., (2012): 93)

No obstante son consideradas como otras premisas a tener en cuenta, que la estrategia:

1. Debe actuar, a partir de los resultados del diagnóstico, en función de potenciar la zona de desarrollo próximo; para lograr en cada MAE el objetivo propuesto.

El análisis anterior permite considerar como el objetivo general de la estrategia:

2.2.3.- Objetivo general de la estrategia

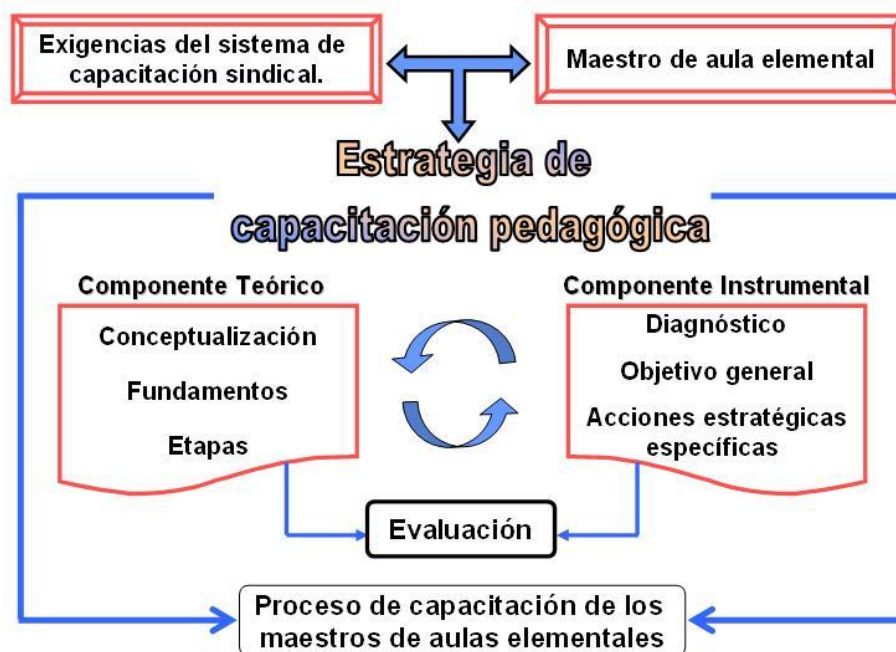
Implementar en la práctica educativa del proceso objeto de estudio en la presente investigación, la estrategia de capacitación sustentada en la enseñanza de contenidos básicos de la pedagogía, como elemento dinamizador del proceso de capacitación.

2.2.4.- Acciones estratégicas específicas.

En esta parte se presenta la conformación de la estrategia propuesta para dar solución a los problemas evidenciados en el objeto de estudio de la presente investigación. Se establece un objetivo general, y se determinan las dos etapas que se han tenido en cuenta para su diseño, así como las acciones estratégicas que se establecen para dar cumplimiento a cada una de ellas.

Objetivo: Preparar a los MAE a través de la ejecución de un sistema de acciones, permitiéndoles apropiarse de conocimientos, hábitos, habilidades y actitudes necesarias para la conducción efectiva del proceso docente-educativo (PDE).

A continuación se muestra la relación existente entre los componentes de la estrategia propuesta y las exigencias del sistema de capacitación sindical para la preparación de los maestros de aulas elementales, con el propósito de contribuir a su desempeño competente durante el proceso docente que desarrollan.



Etapas definidas para instrumentación de la Estrategia de capacitación pedagógica.

- ✓ **1ra Etapa:** Preparación de las condiciones previas para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS, en el municipio Pinar del Río.
- ✓ **2da Etapa:** Capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS, en el municipio Pinar del Río.

A continuación se describen las dos etapas establecidas, sus acciones estratégicas y los componentes de cada una de ellas.

1ra Etapa:

Preparación de las condiciones previas para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del municipio Pinar del Río.

Objetivo: Organizar todos los aspectos que resulten de interés para afrontar la implementación de la estrategia de capacitación pedagógica propuesta.

Acción #1. Elaboración del material de apoyo para los maestros, necesarios para el desarrollo del Sistema Talleres.

Objetivo: Elaborar un material bibliográfico que permita una mayor comprensión de los aspectos de la Didáctica tratados en los talleres propuestos en la estrategia.

Fecha a ejecutar: Febrero de 2015.

Instrumentación: Se elaborará un material bibliográfico (Anexo #7) contenedor de aspectos que resultaran de valor para los que se inician en el mundo de la docencia. El material aborda lo relacionado con las características del proceso docente-educativo, se alude a la dosificación y se propone sugerencias para su tratamiento. Contiene además lo relacionado con los componentes del proceso docente-educativo, conceptualizando cada uno de ellos y refiriendo sus regularidades. Es válido acotar que es empleado un lenguaje corriente en su redacción en aras de lograr la comunicación adecuada con los activistas sindicales que asumen el papel de MAE.

Acción #2. Valoración de la importancia que reviste la capacitación de los maestros de aulas elementales del municipio Pinar del Río, en el plano pedagógico.

Objetivo: Valorar la importancia que posee para un maestro la adquisición de una adecuada capacitación pedagógica en aras del perfeccionamiento de su actividad docente.

Fecha a ejecutar: Marzo de 2015.

Instrumentación: Constituye el primer encuentro a desarrollar con la participación de los 59 maestros de aulas elementales tomados como muestra. Será desarrollado un Taller de Apertura, donde se fomentará el intercambio, la reflexión y el debate colectivo.

Seguidamente se detallan los propósitos; y se debate la importancia que posee la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales, dando a conocer los elementos que se tendrán en cuenta: el tiempo de duración de la misma, las etapas y acciones de forma general, los contenidos que se tratarán, y la forma de evaluación a emplear; deberán ser escuchados los criterios de los participantes, así como las necesidades de preparación en torno a la temática objeto de la investigación.

En este primer intercambio se presentará el material de apoyo “**ABC Pedagógico para los maestros de aulas elementales**”, el cual ha sido confeccionado con el objetivo de que se convierta en apoyo en el desarrollo de las acciones que contiene la estrategia propuesta. Es por tanto repartido entre los participantes.

2da Etapa:

Capacitación pedagógica de maestros de aulas elementales del municipio Pinar del Río.

Objetivo: Ofrecer algunos requerimientos conceptuales y procedimentales de la Didáctica para el logro de una adecuada conducción del proceso docente-educativo en las modalidades de la capacitación sindical.

Acción #1 Desarrollo de talleres sobre aspectos de la Didáctica para el desarrollo del PDE.

Objetivo: Ampliar los conocimientos teóricos y prácticos sobre aspectos relacionados con la adecuada conducción del proceso docente-educativo en las modalidades de capacitación sindical en las aulas elementales del SCS.

El desarrollo del sistema de talleres que a continuación se muestra contribuyó a que los maestros se apropiaran de los conocimientos necesarios para la adecuada planificación, conducción y evaluación del PDE que se desarrolla en este espacio de capacitación

2.2.4.1 Sistema de talleres para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical, en el municipio Pinar del Río.

Introducción

El Sistema de Talleres, se concibe como espacio de aprendizaje y de reflexión grupal. Las discusiones, intercambios y las técnicas participativas son espacios abiertos y creativos, en

los que a partir del aporte individual se realiza la sistematización teórica de forma colectiva, se potencia la socialización del tema, la demostración, la valoración y la autorreflexión.

Lo anterior conlleva a plantear el **objetivo**: sistematizar el dominio de elementos básicos de la pedagogía, a partir de la propuesta de talleres dirigidos a potenciar su capacitación en el trabajo con los componentes del PDE.

Los contenidos que conforman los talleres propuestos se caracterizan por su flexibilidad, variedad y novedad a partir de las necesidades de los participantes, en los fundamentos teóricos básicos relacionados con la didáctica.

TALLER #1

Título: Pedagogía para maestros de las aulas elementales de capacitación sindical.

Objetivo: Propiciar un ambiente favorable que posibilite las relaciones cordiales entre los participantes, la disposición hacia la transformación y las reflexiones teóricas entorno a la importancia de su preparación pedagógica para la labor docente que asumen.

Contenidos: La pedagogía como ciencia y sus ramas. La didáctica contemporánea. Peculiaridades que adopta en el contexto cubano. Expectativas de los participantes.

Métodos: Debates e intercambios.

Medios: Libros, Material de apoyo elaborado por el investigador.

Responsable: investigador.

Participantes: 59 MAE (muestra).

Formas de evaluación: Registro de vivencias de los docentes.

Fecha a ejecutar: abril de 2015. (primera quincena)

Instrumentación: Para el desarrollo de este Taller sus participantes deben:

- ✓ Explicar el concepto que poseen de **la Pedagogía como ciencia**.
- ✓ Reconocer las diferentes **ramas que conforman a la Pedagogía**.
- ✓ Definir el **concepto de Didáctica** y la importancia de la misma para la labor que ellos desarrollan.
- ✓ Ejemplificar las peculiaridades que adopta **la Didáctica en el contexto contemporáneo de capacitación sindical en Cuba**.
- ✓ Argumentar la necesidad que poseen de dominar los requerimientos, al menos esenciales de la Didáctica.
- ✓ Valorar la importancia de un maestro bien preparado pedagógicamente para la formación de los dirigentes sindicales que demanda la actualidad cubana.

El o los conductores del taller deben:

- ✓ Propiciar una atmósfera creativa en la que predomine el intercambio constante de opiniones e ideas respetadas por todos los miembros del grupo.
- ✓ Convertirse en modelos del buen decir, de la adecuada comunicación y motivación para el logro de los propósitos trazados.
- ✓ Insistir constantemente en la necesidad de preparación como vía para el perfeccionamiento de nuestras prácticas educativas.
- ✓ Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

TALLER #2

Título: Los programas docentes y su dosificación. Peculiaridades. Sugerencias para elaborar la dosificación.

Objetivo: Valorar la importancia que reviste para los maestros el conocimiento de las características del programa docente que imparten, así como la elaboración de su dosificación.

Contenidos: Los programas docentes. Características que asumen en la capacitación sindical. Cómo dosificar el programa. Sugerencias.

Métodos: Técnicas de reflexión y debate, discusión.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador. Programas docentes. Dosificaciones elaboradas por maestros de experiencia.

Responsable: investigador.

Participantes: 59 MAE (muestra).

Formas de evaluación: Dosificaciones elaboradas por cada profesor.

Fecha a ejecutar: abril de 2015. (segunda quincena)

Instrumentación: Para el desarrollo de este Taller sus participantes deben:

- ✓ Explicar las características que posee el programa de capacitación establecido para el aula elemental en cuanto a: partes que lo conforman y el modo de operar con él.
- ✓ Dosificar los programas que imparten teniendo en cuenta el modelo diseñado para estos fines.
- ✓ Valorar la importancia del cumplimiento del programa docente, así como la de su adecuada planificación para el perfeccionamiento de su actividad docente

El o los conductores del taller deben:

- ✓ Insistir en la importancia de los programas docentes y de la dosificación del contenido como condición para enfrentar una docencia exitosa.

- ✓ Revisar cada una de las dosificaciones efectuadas en colectivo y ofrecer sugerencias en cada caso si es necesario
- ✓ Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

TALLER #3

Título: Los componentes del proceso docente-educativo.

Objetivo: Diseñar planes de clases en los que se evidencie el dominio de las regularidades de los componentes no personales del proceso docente-educativo

Contenidos: Los componentes del proceso docente-educativo: objetivos, contenidos, métodos, procedimientos, medios de enseñanza, Técnicas participativas y evaluación. Características. Cómo funcionan cada uno de ellos en la dinámica del proceso.

Métodos: Discusión grupal, reflexión y debate, trabajo independiente.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador. planes de clases de maestros de experiencia, programas, dosificaciones.

Responsable: investigador.

Participantes: 59 MAE (muestra).

Formas de evaluación: Revisión de materiales elaborados

Fecha a ejecutar: mayo de 2015. (primera quincena)

Instrumentación: Para el desarrollo de este Taller sus participantes deben:

- ✓ Explicar las características de los componentes del proceso docente educativo.
- ✓ Ejemplificar cómo se manifiesta cada uno de ellos en la disciplina que imparte.
- ✓ Diseñar planes de clases en los que se evidencie el trabajo con los diferentes componentes del PDE.
- ✓ Realizar trabajos en grupo teniendo en cuenta las reglas generales para su realización

El o los conductores del taller deben:

- ✓ Diseñar actividades que propicien el trabajo grupal de los participantes, tales como: elaboración de objetivos, de actividades de clases, de sistemas de evaluaciones, planes de clases u otras similares que satisfagan el objetivo del taller.
- ✓ Evaluar cada una de las actividades de forma colectiva y ofrecer sugerencias en cada caso
- ✓ Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

TALLER #4

Título: Los métodos de enseñanza.

Objetivo: Diseñar clases en las que se utilicen métodos activos de enseñanza aplicados a las peculiaridades de la capacitación sindical.

Contenidos: Los métodos activos y las técnicas participativas. Su empleo en las clases de capacitación sindical. Creatividad del docente.

Métodos: Discusión, debate y reflexión, trabajo independiente.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador. Planes de clases de maestros de experiencia, programas, dosificaciones.

Responsable: investigador.

Participantes: 59 MAE (muestra).

Formas de evaluación: Revisión de los planes de clases.

Fecha a ejecutar: mayo de 2015. (segunda quincena)

Instrumentación: Para el desarrollo de este Taller sus participantes deben:

- ✓ Explicar qué entienden por métodos activos de enseñanza.
- ✓ Ejemplificar cómo se ponen de manifiesto los métodos en la disciplina que imparten.
- ✓ Valorar la importancia de los métodos activos para la ejecución de un proceso docente-educativo desarrollador.
- ✓ Diseñar planes de clases en los que se tengan en cuenta métodos activos para impartir un contenido determinado.

El o los conductores del taller deben:

- ✓ Presentar situaciones de aprendizaje en las que primen métodos activos de enseñanza.
- ✓ Evaluar los métodos utilizados por los docentes en el diseño de sus clases y ofrecer sugerencias.
- ✓ Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

TALLER #5

Título: La evaluación del aprendizaje.

Objetivo: Diseñar sistemas de evaluaciones en los que se evidencien los rasgos de la evaluación contemporánea.

Contenidos: La evaluación del aprendizaje. Nuevas concepciones que se tienen al respecto. Diferentes formas de evaluación. Elaboración de instrumentos para una evaluación contemporánea.

Métodos: Discusión grupal, debate y reflexión, trabajo independiente.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador, libros y proyectos de evaluación diseñados por profesores de experiencia.

Responsable: investigador.

Participantes: 59 MAE (muestra).

Formas de evaluación: Revisión de los proyectos de evaluación elaborados.

Fecha a ejecutar: junio de 2015. (primera quincena)

Instrumentación: Para el desarrollo de este Taller sus participantes deben:

- ✓ Explicar las peculiaridades que adopta la evaluación en el sistema de capacitación sindical en Cuba y en su disciplina en particular.
- ✓ Diseñar evaluaciones diversas para un contenido determinado.
- ✓ Valorar la importancia de la creatividad del maestro para el diseño de evaluaciones que satisfagan las expectativas actuales en este sentido.
- ✓ Discutir en pequeños grupos cuáles deben ser las características de las evaluaciones que se presenten en las diferentes disciplinas.
- ✓ Ejemplificar con evaluaciones diseñadas por ellos.

El o los conductores del taller deben:

- ✓ Ejemplificar los diferentes tipos de evaluaciones que se pueden realizar en las clases de las disciplinas de capacitación sindical.
- ✓ Diseñar actividades que propicien la discusión sobre las características que debe poseer la evaluación de las disciplinas de capacitación sindical.
- ✓ Probar las evaluaciones presentadas con las convenientes sugerencias.
- ✓ Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

2.2.5.- Evaluación de la estrategia.

La evaluación constituye un proceso sistémico y sistemático, donde a partir de los resultados de la aplicación de cada una de las acciones estratégicas, se valora la eficacia y la eficiencia de la estrategia propuesta, en relación con la consecución del objetivo general, permitiendo incluir, valorar y/o controlar cambios o modificaciones en las propuestas. Para ello se tendrá en cuenta el logro de los objetivos previstos para cada una de las acciones estratégicas específicas, en función del perfeccionamiento del proceso objeto de estudio, atendiendo a las etapas identificadas y fundamentadas en relación con el proceso que se estudia. Razón por la cual se establecen las siguientes acciones para la ejecución de este componente.

1. Valoración de la pertinencia de los fundamentos teóricos de la estrategia.
2. Valoración de la pertinencia de la planeación estratégica y la instrumentación de la estrategia.

3. Valoración integral de la estrategia.

Para las acciones 1 y 2 se utilizaron los criterios de cinco especialistas encuestados (Anexo #8), todos con más de 12 años de experiencia como profesores del Sistema de Escuelas Sindicales de la Central de Trabajadores de Cuba.

Por otra parte la acción #3 concerniente a la valoración integral de la propuesta se hizo coincidir con los resultados y conclusiones derivadas de la valoración de la viabilidad práctica detallado en el epígrafe 2.3 de la investigación.

Hubo coincidencia de los criterios emitidos por los cinco especialistas en cuanto al contenido de los fundamentos teóricos y la instrumentación práctica. Consideraron suficientes y bien establecidos los fundamentos teóricos, destacando el abordaje realizado a los psicológicos, pedagógicos y los principios asumidos.

El objetivo de la propuesta fue catalogado como muy preciso, factible y medible, a tono con la realidad prevista a transformar en el objeto de estudio de la investigación y verificado en su totalidad en los resultados que se obtuvieron.

Los especialistas además, consideraron que las dos etapas establecidas en la estrategia permiten el cumplimiento del objetivo de la misma en correspondencia con las particularidades del propio sistema de capacitación sindical y la dinámica que requieren las sesiones de capacitación que son organizadas por las Secciones de Capacitación subordinadas a la CTC en cada municipio.

Se destacó como novedoso el material de apoyo propuesto para el desarrollo de las sesiones de capacitación de los maestros de aulas elementales, así como el sistema de talleres para su empleo, acciones que hasta el momento se realizaban de forma empírica por parte de los coordinadores de la capacitación en cada territorio.

No obstante a continuación se relacionan de manera resumida algunas precisiones manifestadas por los especialistas que contribuyen en el proceso de retroalimentación al propio perfeccionamiento de la estrategia diseñada.

- ✓ Analizar como puede hacerse extensiva la propuesta a otros territorios de la provincia e inclusive del ámbito nacional, lo que puede constituir el primer paso en la generalización de la investigación.
- ✓ Incluir técnicas de medición de impacto como los PNI, donde los maestros de aulas elementales participantes expresen sus criterios en cuanto a su desempeño profesional y la didáctica seguida en las actividades desarrolladas con los mismos.

- ✓ Coordinar con la dirección de la Escuela Provincial del PCC la posible inserción de un docente o directivo en la instrumentación de la propuesta, con el objetivo de tener un punto de vista más amplio acerca de los intereses del sistema de capacitación que rectora el PCC.

En cuanto a la acción III, los instrumentos aplicados apuntan hacia la eficacia de la estrategia. Este aspecto será abordado con mayor amplitud en el epígrafe siguiente.

2.3. Valoración de la viabilidad práctica de la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS.

Una vez diseñada la estrategia de capacitación pedagógica se procedió a su instrumentación en la práctica con el objetivo de constatar su factibilidad. Sus etapas y acciones se desarrollaron fundamentalmente en las sesiones que dirige la CTC en el territorio para la capacitación de los maestros de aulas elementales.

Con el propósito de valorar en la práctica de la estrategia para la capacitación pedagógica de los MAE del SCS, en el municipio Pinar del Río, se desarrolló un pre-experimento durante los meses de septiembre de 2015 a diciembre de 2015.

2.3.1. Selección y análisis de la muestra.

En el proceso de muestreo en esta etapa de la investigación se partió de la población de estudio declarada previamente en el epígrafe 1.3.1 de la presente tesis, empujando el tipo de muestreo no probabilístico-intencional, determinando por tanto una muestra de 59 maestros, pertenecientes al municipio Pinar del Río, cifra con la cual se procede a instrumentar la estrategia de capacitación pedagógica propuesta.

La ejecución del pre-experimento requirió de comparar los instrumentos aplicados antes y después de la ejecución de la estrategia de capacitación pedagógica, realizando la aplicación de la guía de observación a las actividades docentes que impartían los maestros pertenecientes a los sindicatos de Construcción, Salud, Comercio y Gastronomía y Administración Pública, entre otros, en el municipio Pinar del Río.

La variable independiente de la investigación es la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS, en el municipio Pinar del Río, mientras que **la variable dependiente**, es el proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales. Esta se centra en los siguientes aspectos de este proceso, que a su vez constituyen dimensiones a evaluar (aspectos presentados en el epígrafe 1.2.3.)

2.3.2 Hipótesis de trabajo

La estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río, proporciona los conocimientos, valores y habilidades pedagógicas que les permiten planificar, conducir y evaluar el proceso pedagógico profesional que se desarrolla en este espacio de capacitación, de acuerdo con las exigencias educativas actuales de la organización.

2.3.3 Diseño del pre-experimento

Para la realización del pre-experimento se tomaron en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ La muestra se corresponde con la declarada en el diagnóstico del estado inicial de la variable dependiente.
- ✓ Durante la ejecución del pre-experimento para la constatación de viabilidad de la propuesta, se decidió recurrir a los resultados obtenidos en la aplicación de la guía de observación a las actividades docentes que se empleó en el diagnóstico del estado actual del objeto de estudio (capítulo 1, epígrafe 1.3), teniendo en consideración la poca diferencia de tiempo transcurrido entre el proceso de constatación empírica del problema objeto de investigación y el inicio del pre-experimento, para verificar las posibles variaciones ocurridas en la muestra seleccionada.
- ✓ Se introdujo la estrategia de capacitación pedagógica que constituye la variable independiente y se aplicó la medición final.

2.3.4 Análisis de los instrumentos aplicados

Para la realización del pre-experimento se comprobó el nivel alcanzado por cada maestro en el dominio de los requerimientos, al menos primordiales, para la planificación, conducción y evaluación del PDE. Se tuvieron en cuenta las dimensiones e indicadores declarados previamente en el epígrafe 1.2.3.

Para la constatación final se empleó la cuenta guía de observación a actividades docentes impartidas por maestros de aulas elementales utilizada para la constatación inicial del problema (Anexo #4), con el propósito de evidenciar la evolución en el proceso de capacitación de los MAE, del sistema de capacitación sindical en el municipio Pinar del Río. Fueron empleados los mismos indicadores, para comprobar la efectividad de la propuesta, pues a través de la misma, el maestro ha sistematizado elementos de la teoría pedagógica, arrojando los siguientes resultados.

Guía de observación final del pre-experimento. (post-test)							
Indicador		Alto	%	Medio	%	Bajo	%
1.1	Dosificación de los temas del programa de estudio.	32	56.1	25	43.8	-	-
1.2	Selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.	13	22.8	43	75.4	1	1.7
1.3	Formulación correcta del objetivo a desarrollar.	27	47.3	26	45.6	4	7.01
2.1	Creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.	44	77.1	13	22.8	-	-
2.2	Vinculación con el contenido anterior y el posterior.	40	70.1	14	24.5	3	5.2
2.3	Dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.	27	47.3	29	50.8	1	1.7
2.4	Empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.	51	89.4	6	10.6	-	-
2.5	Vinculación de la teoría con la práctica sindical.	53	92.9	4	7.1	-	-
3.1	Determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general el proceso.	13	22.8	42	73.6	2	3.5
3.2	Formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.	7	12.2	46	80.7	4	7.1
3.3	Selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.	13	22.8	42	73.6	2	3.5

Para una mayor comprensión de los resultados, en la siguiente tabla se muestran como se comportaron los diferentes indicadores evaluados en la medición inicial y final, observándose una tendencia al aumento de las categorías de Alto y Medio en los indicadores, una vez aplicada la estrategia de capacitación pedagógica en el proceso objeto de estudio.

Tabla comparativa de resultados						
Indicadores	Medición Inicial			Medición Final		
	%A	%M	%B	%A	%M	%B
1.1	-	12,3	87,7	56,1	43,8	-
1.2	3,5	21,0	75,4	22,8	75,4	1,7
1.3	-	8,7	91,2	47,3	45,6	7,01
2.1	7,01	7,01	86,0	77,1	22,8	-
2.2	7,01	54,3	38,5	70,1	24,5	5,2
2.3	-	1,7	98,2	47,3	50,8	1,7
2.4	12,1	45,6	42,1	89,4	10,6	-
2.5	1,7	66,6	31,7	92,9	7,1	-
3.1	-	7,01	92,8	22,8	73,6	3,5
3.2	-	12,7	87,7	12,2	80,7	7,1
3.3	-	5,3	94,7	22,8	73,6	3,5

La comparación entre los resultados de la observación a actividades docentes inicial y final, enunciados en los gráficos #1, #2, #3 (Anexo #9) permitió apreciar cambios significativos en los indicadores que resultaron más afectados en la prueba pedagógica inicial.

Conclusiones del Capítulo II

A modo de resumen, se puede afirmar que en el análisis de los resultados se constata el nivel de efectividad alcanzado en las actividades mediante la implementación de la estrategia para la capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del SCS, en el municipio Pinar del Río.

Positivo además es que los maestros reconocen el aporte que la estrategia de capacitación pedagógica ha significado para el correcto desempeño en las actividades docentes que desarrollan, es por tanto que manifiestan conformidad partiendo del punto de que la misma responde a sus necesidades e intereses, puesto que los contenidos de la misma favorecen su capacitación de forma sistémica y contextualizada a la condiciones del territorio.

Destacan además la valiosa contribución que constituye el material de apoyo que está en sus manos, el cual les ha permitido integrar y aplicar los mismos a la actividad pedagógica, apreciándose cambios sustanciales en la aptitud y actitud de estos sujetos hacia el desarrollo del PDE.

CONCLUSIONES GENERALES

1. La sistematización de los antecedentes y tendencias del proceso objeto de estudio, argumenta la necesidad de conocer que el encargo social específico asignado a este activista sindical, dicta para el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales, concebirlo desde una óptica pedagógica, lo cual debe contribuir al desempeño competente del mismo durante el desarrollo de las actividades docentes.
2. El proceso de diagnóstico del estado inicial de la variable dependiente conllevó a identificar que existen fortalezas y debilidades relacionadas con el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales, reflejando la necesidad de diseñar e instrumentar una estrategia de capacitación con mayor incidencia en el aspecto pedagógico.
3. La estrategia de capacitación pedagógica elaborada es pertinente porque responde a una necesidad social, ofrece la posibilidad de preparar a los maestros de aulas elementales para el correcto desempeño de sus funciones, donde cada uno asume su rol de manera consciente y en una dinámica multiplicadora de acciones, proyección y evaluación de sus resultados.
4. La valoración de los resultados alcanzados con la implementación en la práctica educativa de la estrategia dirigida a capacitar pedagógicamente a los maestros de aulas elementales, evidenció niveles superiores en la planificación, conducción y evaluación del proceso pedagógico que conducen, con respecto al diagnóstico inicial.

RECOMENDACIONES

1. Generalizar la aplicación de la estrategia de capacitación pedagógica elaborada hacia el resto de los municipios y a otras provincias del país, como parte de la introducción y socialización de los resultados.
2. Realizar otras investigaciones que vayan más allá del enfoque pedagógico de la preparación de los maestros de aulas elementales, estudiando otros aspectos que posibiliten el correcto ejercicio de sus funciones durante el proceso docente.
3. Ofrecer este trabajo a otras organizaciones que pudieran aprovecharlo para su auto-preparación sistemática y puedan genera sus propias premisas, criterios e indicadores para constatar su efectividad.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABREU, R. L. (2004): Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
2. _____. (1995): La Educación Avanzada: "Una teoría para el mejoramiento profesional y humano": Boletín del CENESEDA. ISPEJV. La Habana.
3. _____. (2001): La Educación Avanzada. España. Editorial Academia.
4. ALVAREZ, C. Y GONZÁLEZ, E. (1998): *Lecciones de didáctica general*. Colombia: Edilnaco Ltda.
5. ÁLVAREZ DE ZAYAS, C. M. (2001). Hacia una escuela de excelencia. Ciudad de La Habana: Editorial Educación y desarrollo. CEPES. p. 19, 24, 55
6. ÁLVAREZ DE ZAYAS RM. (1997). Hacia un currículum integral y contextualizado. Ciudad de La Habana: Editorial Academia; 1997. p43-44.
7. ÁLVAREZ DE ZAYAS, R. M. (1999). *La formación de habilidades profesionales*. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación.
8. ÁLVAREZ DE ZAYAS, C. M. y SIERRA, V. Metodología de la investigación científica.
9. ARNAL, J., D. DEL RINCÓN Y A. LATORRE (1992). *Investigación educativa: fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.
10. AÑORGA, J., y COLABORADORES. (2000): Glosario de Términos de la Educación Avanzada. Material en soporte magnético. ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
11. AÑORGA, J. y VALCÁRCEL, N., (1996): Aproximaciones Metodológicas al Diseño Curricular de Maestrías y Doctorados: hacia una propuesta avanzada. ISPEJV. La Habana. Cuba.
12. AÑORGA, J. y VALCÁRCEL, N. (1997): Profesionalización y Educación Avanzada. Material en soporte magnético. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
13. BERMÚDEZ, R. y RODRÍGUEZ, M. (1996): Teoría y Metodología del Aprendizaje. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
14. BERMÚDEZ, R. Y PÉREZ, L. (2004). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación.
15. BREIJO, T. (2009): Concepción pedagógica del proceso de profesionalización para los estudiantes de las carreras de la facultad de Educación Media Superior durante la formación inicial: Estrategia para su implementación en la Universidad de Ciencias

- Pedagógicas de Pinar del Río. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
16. CABEZAS, O. (2014). Estrategia de superación para el desempeño profesional en Farmacología del Médico General Integral, que labora en atención primaria de salud. Tesis en opción al título académico de Master en Educación. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”. Pinar del Río. Cuba.
17. CAMPISTROUS, L. y RIZO, C. (1998): Indicadores e investigación educativa. ICCP. Formato digital. C de La Habana.
18. CÁNOVAS, T. (2006): Propuesta de capacitación para el personal docente de la Educación Preuniversitaria. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
19. CHÁVEZ, J. A. (1997): “Filosofía de la Educación”. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
20. CHÁVEZ, J. A. (2003). *Aproximación a la Teoría Pedagógica Cubana. Curso 1. IPLAC. Cátedra UNESCO en Ciencias de la Educación*. La Habana: Pedagogía 2003.
21. CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA. (2011) Resolución No. 1/2011. Reglamento de Trabajo docente y metodológico del Sistema de Escuelas Sindicales.
22. Ciriano H. Ida. (2012). El proceso pedagógico profesional. Editorial Pueblo y Educación. C. Habana.
23. CONGRESO OBRERO XIII (1974). Memorias La Habana: Imprenta F. Engels p 33, 151, 152.
24. CONGRESO OBRERO XIV (1980). Memorias. La Habana: Editorial ORBE. p 17.
25. CONGRESO OBRERO XV (1984). Memorias. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. p 286.
26. CONGRESO OBRERO XVI (1991). Memorias. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. p 117.
27. CONGRESO OBRERO XVII (1998). Memorias. La Habana: Editorial C. Sociales. p 107,117.
28. CONGRESO OBRERO XVIII (2005). Memorias. La Habana: Unidad de Propaganda Gráfica de la CTC Nacional. p 32.

-
29. CONGRESO OBRERO XIX (2006). Estatutos y Resoluciones. La Habana: Editorial de la Central de Trabajadores de Cuba. p 7, 15, 30, 74, 75, 79, 80, 103, 104.
30. CONGRESO OBRERO XIX (2006). Informe Central. La Habana: PALCOGRA. p 13, 18.
31. CONGRESO OBRERO XIX (2007). Reflexiones de los miembros del Buró Político del PCC de Cuba José R. Machado Ventura y Esteban Lazo Hernández. La Habana: Edit. CTC p 31.
32. COLECTIVO DE AUTORES DE LA UCPETP: "Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional". Universidad de Ciencias Pedagógicas para la Educación Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". Ciudad de la Habana. La Habana. Cuba.
33. DE ARMAS N, LORENCES, J. Y PERDOMO J. M. (2004) Monografía: Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa.
34. De Armas Ramírez, Nerelis, Valle Lima A (2011). Resultados Científicos en la Investigación Educativa. Editorial Pueblo y Educación. C. Habana.
35. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (2016). Disponible en <http://www.rae.es>.
36. FARIÑAS, G. (1995). *Maestro, una estrategia para la enseñanza*. Ciudad de La Habana: Academia.
37. GATO, C. A. (2012): Concepción pedagógica del proceso de capacitación de los docentes de la rama industrial en la Educación Técnica y Profesional en Pinar del Río. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP. Pinar del Río. Cuba.
38. GÓMEZ, L. (2004). Propuesta Metodológica para la integración interdisciplinaria en el proceso de capacitación de la Escuela Provincial de Cuadros Sindicales de Pinar del Río. Tesis en opción al Título de Master en Estudios Sociales en la Escuela Provincial del Partido Abel Santamaría Cuadrado. p 24-31.
39. JORGE SOLER CALDERÍUS (2013): Elementos de pedagogía, didáctica y diseño curricular de la ETP. Una relación imprescindible para el desarrollo del proceso de educación técnica y profesional Universidad de Ciencias Pedagógicas para la Educación Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". Ciudad de la Habana. La Habana. Cuba.

-
- 40.K. J. HALTEN 1887 CITADO POR MORRISEY, GEORGE. [1993] El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación. / Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España.
- 41.LAROUSSE. (1996): Diccionario Básico de Lengua española. Editorial Ultra. México.
- 42.MACHADO, E. F Y MONTES DE OCA, N. (2004). *La formación y desarrollo de habilidades en el proceso docente-educativo*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/habilidades-docentes/habilidades-docentes.shtml>
- 43.MARIMÓN, J. A. y GUELMES, E. L. (2004): Aproximación a la estrategia como resultado científico. En Colectivo de autores. Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas. Universidad Pedagógica “Félix Varela”. En soporte digital.
- 44.MARTÍNEZ, M.: Naturaleza y principios de la Filosofía de la Educación. Una reflexión.
- 45.MARTÍNEZ, S. (2003). Cuba, más allá de los sueños. Ciudad de La Habana: Editorial José Martí. p 247.
- 46.MOREJÓN, L (2002), Estrategia de Capacitación para Maestro de Aulas Elementales, Tesis en opción al título académico de Master. Cienfuegos, p 14.
- 47.MENA LORENZO, J. A. (2008). *Una metodología para potenciar la integración entre la escuela politécnica y la entidad laboral*. Tesis Doctoral. La Habana: ICCP.
- 48.MENA LORENZO, J. A. (2012).Integración educación-trabajo: necesidad de la formación profesional. Apuntes para un modelo de Educación Técnica y Profesional compartida. Editorial Académica Española.
- 49.MENA LORENZO, J.A. Y OTROS (2013): Metodologías para el funcionamiento de la empresa como parte del proceso de educación técnica y profesional. Experiencias. Curso Evento internacional Pedagogía 2013. La Habana.
- 50.MTSS. (2006): Resolución No. 29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Ciudad de la Habana. Cuba.
- 51.MORRISEY, GEORGE. [1993] El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación. /Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. Pág. 119
- 52.RICO MONTERO, P. (2003). La zona de desarrollo próximo: Procedimientos y tareas de aprendizaje. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. p 1-2.

-
53. SÁNCHEZ C., A. y SÁNCHEZ- R., M. E. (2002). La Pedagogía Cubana. Raíces y logros. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. p 37.
54. VIGOTSKY, L. S. (1978). El desarrollo de los procesos psíquicos superiores. Moscú: Editorial Progreso. p 211.
55. VALDÉS GALARRAGA, R. (2004). Diccionario del Pensamiento Martiano. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. p 145,146, 147, 538
56. VALDÉS PALMERO, H. (1997). La Capacitación Sindical actual, gran reto para los instructores y las organizaciones. La Habana: Escuela Nacional Lázaro Peña. p 1, 2,
57. VALDÉS, R. (2004). Diccionario del Pensamiento Martiano. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. p 147.
58. VALLE LIMA, A. D. (2012). *La Investigación Pedagógica: Otra mirada*. La Habana: Pueblo y Educación.
59. VALLE, A. (2007): Metamodelos de la investigación pedagógica. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ministerio de Educación. Cuba

ANEXOS:	
No Anexo	CONTENIDO
1	Escala de parámetros para evaluar la variable, sus dimensiones e indicaciones.
2	Tabla de Indagación Empírica
3	Fuentes documentales consultadas.
3.1	Guía para el análisis de las fuentes documentales.
4	Guía de observación a actividades docentes.
5	Encuesta para los maestros de escuelas elementales sindicales, del municipio pinar del río.
6	Guía de entrevista grupal a profesores y cuadros
7	Material de apoyo “ABC Pedagógico para el maestro de aula elemental”
8	Relación de especialistas encuestados
9	Gráfico de comparación de resultados porcentuales en cada indicador.

ANEXO # 1

**ESCALA DE PARÁMETROS PARA EVALUAR
LA VARIABLE, SUS DIMENSIONES E INDICACIONES.**

1. **Planificación de la actividad docente**, concebida como el conocimiento que posee el maestro que le permita llevar a cabo una correcta planificación de los temas del programa en consonancia con los componentes básicos del proceso docente.

INDICADORES: determinar en la planificación de la actividad, el nivel de:

1. Dosificación de los temas del programa de estudio.

Relacionado con el nivel de análisis realizado a los temas para poder determinar la Forma de Organización Docente (FOD) y horas clases a desarrollar en cada actividad.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Alto: se aprecia el análisis realizado al contenido a abordar en el tema, determinando correctamente las FOD y horas clases más efectivas.

Medio: aún cuando se aprecia un análisis previo del contenido del tema, no se determinan correctamente las horas clases a desarrollar por cada actividad.

Bajo: no se evidencia un análisis de los contenidos por temas del programa, empleándose por lo cual FOD y tiempo, no acordes con la temática.

2. Selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.

Entendido como el estilo y las acciones prácticas a realizar por el MAE, con el propósito de activar el proceso docente.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Alto: el MAE durante el desarrollo de la actividad, demuestra el empleo de métodos y técnicas participativas.

Medio: son empleados durante la actividad diferentes métodos de forma efectiva, pero carecen del empleo de técnicas que complementen la actividad docente.

Bajo: no se aprecia el uso de métodos y técnicas durante el desarrollo de la clase.

3. Formulación correcta del objetivo a desarrollar.

Relacionado con el nivel de análisis realizado a los temas para poder determinar el objetivo que se pretende alcanzar en cada actividad.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Alto: se aprecia el análisis realizado al contenido a abordar en el tema, determinando correctamente el objetivo de la clase.

Medio: aún cuando se aprecia un análisis previo del contenido del tema, no se determina correctamente el objetivo de la actividad.

Bajo: no se evidencia un análisis de los contenidos por temas del programa, con el propósito de determinar la orientación efectiva de objetivos para la actividad.

2. **Conducción del proceso docente**, entendido como las habilidades que denota el maestro durante la dirección del proceso pedagógico.

INDICADORES: determinar en la conducción de la actividad, el nivel de:

1. Creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.

Entendiendo este indicador como las acciones que desarrolla el MAE, con el propósito de desinhibir a los cursistas en cada momento de la actividad.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Adecuado: se denota el empleo de técnicas de forma oportuna en diferentes momentos de la clase.

Poco adecuado: explota parcialmente el empleo de técnicas de participación para dinamizar la clase.

No adecuado: no se constata la utilización de técnicas de participación durante el desarrollo de la actividad.

2. Vinculación con el contenido anterior y el posterior.

Entendiendo este indicador como los vínculos que crea de forma sistemática el MAE, al relacionar los conocimientos que poseen los cursistas de temas anteriormente impartidos con los nuevos contenidos del tema que se imparte.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Buena: cuando se aprecia, en diferentes momentos de la actividad, la alusión oportuna a temas impartidos con anterioridad, como vía para una mejor asimilación de los nuevos conocimientos, por parte de los cursistas.

Regular: cuando de forma aleatoria y espontánea hace vincula parcialmente los conocimientos adquiridos en otros temas para inducir nuevos contenidos.

Mala: no se desarrolla la vinculación de los conocimientos previos abordados en temas anteriores con el nuevo contenido que se desea tratar.

3. Dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.

Entendiendo este indicador como la intencionalidad con que el MAE, formula interrogantes durante el desarrollo de la actividad con el propósito de generar en los cursistas el debate, la reflexión y la independencia cognoscitiva.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Buena: cuando se denota, durante el desarrollo de la actividad, el uso sistemático de preguntas dirigidas a propiciar la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.

Regular: cuando de forma aleatoria y espontánea se realizan preguntas dirigidas a propiciar la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.

Mala: no se formulan preguntas que favorezcan la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.

4. Empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.

Entendiendo este indicador como la habilidad del maestro de aula elemental para explotar, durante la actividad, el uso de la prensa u otros medios de enseñanza.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Buen: cuando se denota, en diferentes momentos de la actividad el empleo de la prensa u otros medios de enseñanza, como complemento de los contenidos que se abordan.

Regular: se evidencia solo parcialmente el uso de la prensa u otros medios de enseñanza, como complemento de los contenidos que se abordan en la actividad.

Malo: no se constata el uso de la prensa u otros medios de enseñanza en función de la actividad.

5. Vinculación de la teoría con la práctica sindical.

Entendido como los métodos previstos por el MAE que le facilitan una efectiva vinculación de la teoría que se imparte con la práctica sindical que poseen los cursistas.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Adecuada: se denota durante el desarrollo de la clase la vinculación de los contenidos impartidos con la práctica concreta de la labor sindical.

Poco adecuada: cuando de forma aleatoria y espontánea se realizan alusiones, durante el desarrollo de la clase, a la vinculación de los contenidos impartidos con la práctica concreta de la labor sindical.

No adecuada: no se evidencia el uso de métodos que permitan la vinculación de los contenidos impartidos con la práctica concreta de la labor sindical.

3. Evaluación del proceso pedagógico.

INDICADORES: constatar durante el proceso de evaluación de la actividad, el nivel de:

1. Determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general el proceso.

Relacionado con la planificación de vías de evaluación para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados durante la actividad.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Adecuada: se constata una correcta planificación de las formas y vías de evaluación de los contenidos abordados durante la actividad.

Poco adecuada: cuando se prevé solo en ocasiones la planificación de formas y vías de evaluación de los contenidos abordados durante la actividad.

No adecuada: no se evidencia la planificación de formas y vías de evaluación de los contenidos abordados durante la actividad.

2. Formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.

Entendiendo este indicador con la oportuna formulación de interrogantes que permitan medir el grado de asimilación de los contenidos abordados durante la actividad.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Adecuada: cuando se formulan, durante el desarrollo de la actividad docente, preguntas de control que permiten constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.

Poco adecuada: se formulan, de forma espontánea y aleatoria, durante el desarrollo de la actividad docente, preguntas de control que permiten constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.

No adecuada: no se evidencia la formulación de interrogantes, que permitan constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.

3. Selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.

Entendido como la correcta selección de los métodos que emplea el MAE para dar a conocer las evaluaciones de forma constructiva a los cursistas.

Se empleó la siguiente escala valorativa:

Adecuada: se aprecia una adecuada selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.

Poco adecuada: *se constata una esporádica* selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.

No adecuada: no se evidencia una correcta selección los métodos para dar a conocer las evaluaciones de forma constructiva a los cursistas.

Debido a que la escala cualitativa con que se evalúan los indicadores es diversa, se empleará la siguiente norma para homogeneizarla al evaluar las dimensiones y la variable:

La Dimensión **Planificación de la actividad docente**, se evaluará de:

- ✓ **Muy adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Alto, o existen dos indicadores evaluados de Alto y uno de Medio.
- ✓ **Adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Medio, o existen dos indicadores evaluados de Medio y uno de Bajo.
- ✓ **Poco Adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Bajo, o existen un indicador evaluado de Medio y dos de Bajo.

La Dimensión **Conducción del proceso docente**, se evaluará de:

- ✓ **Muy adecuada** si se evalúan los cinco indicadores de Bueno o Adecuado, o existen tres indicadores evaluados de Bueno o Adecuado y dos de Regular o Poco Adecuado.
- ✓ **Adecuada** si se evalúan los cinco indicadores de Regular o Poco Adecuado, o existen cuatro indicadores evaluados de Regular o Poco Adecuado y uno de Malo o No Adecuado.
- ✓ **Poco Adecuada** si se evalúan los cinco indicadores de Malo o No Adecuado, o existen cuatro indicadores evaluados de Malo o No Adecuado y uno de Regular o Poco Adecuado.

La Dimensión **Evaluación del proceso pedagógico**, se evaluará de:

- ✓ **Muy adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Buena o Adecuada, o existen dos indicadores evaluados de Buena o Adecuada y uno de Regular o Poco Adecuado.
- ✓ **Adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Regular o Poco Adecuado, o existen dos indicadores evaluados de Regular o Poco Adecuado y uno de Malo o No Adecuado.
- ✓ **Poco Adecuada** si se evalúan los tres indicadores de Malo o No Adecuado, o existe un indicador evaluado de Regular o Poco Adecuado y dos de Malo o No Adecuado.

De forma general la **variable** de forma general se evaluará de:

-
- ✓ **Muy adecuada** si se evalúan las tres dimensiones de Muy Adecuada, o existen dos dimensiones evaluadas de Muy Adecuada y una de Adecuada.
 - ✓ **Adecuada** si se evalúan las tres dimensiones de Adecuada, o existen dos dimensiones evaluadas de Adecuada y una de Poco Adecuada.
 - ✓ **Poco Adecuada** si se evalúan las tres dimensiones de Poco Adecuada, o existe una dimensión evaluada Adecuada y dos de Poco Adecuada.

ANEXO #2

TABLA DE INDAGACIÓN EMPÍRICA

Variable objeto de estudio:

La capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical, en el municipio Pinar del Río.

DIMENSIONES	INDICADORES	INDAGACIÓN EMPÍRICA		
		Guía de encuesta a MAE.	Guía de Revisión Docum.	Guía Obsev Activ.
Planificación de la actividad docente.	1. Nivel de dosificación de los temas del programa de estudio.	X	X	X
	2. Nivel de selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.		X	X
	3. Nivel de formulación correcta del objetivo a desarrollar.	X	X	X
Conducción del proceso docente	1. Grado de creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.	X		X
	2. Grado de vinculación con el contenido anterior y el posterior.			X
	3. Grado de dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.	X		X
	4. Grado de empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.			X
	5. Nivel de vinculación de la teoría con la práctica sindical.			X
Evaluación del proceso docente.	1. Nivel de determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general, el proceso.		X	X
	2. Nivel de formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.	X	X	X
	3. Nivel de selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.			X

ANEXO # 3

FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS.

La **revisión documental** se orientó al análisis de los siguientes documentos normativos.

1. Resolución No. 1/2011. Reglamento de Trabajo docente y metodológico del Sistema de Escuelas Sindicales.
2. Programas de capacitación de Aulas elementales para los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de base.
3. Guiones metodológicos para la capacitación de los maestros de aulas elementales del SCS, en el municipio Pinar del Río.
4. RS #146. 12 de octubre de 2012, Metodología para el Funcionamiento del Aula Elemental.
5. Estrategia de capacitación definida por la Sección de Capacitación provincial para la capacitación de los maestros de aulas elementales.
6. Guiones metodológicos de los MAE para impartir los temas del programa.

ANEXO # 3.1

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE LAS FUENTES DOCUMENTALES.

Objetivo: Caracterizar la concepción actual del proceso de capacitación de los MAE del SCS, mediante el análisis de documentos normativos y otras fuentes documentales.

1. Constatar el perfil del egresado establecido en los cursos de capacitación de dirigentes sindicales de base.
2. Sistemática de las acciones de capacitación, previstas en la Estrategia de Capacitación Provincial.
3. Principales objetivos de las acciones de capacitación previstas y en qué medida se determinan los contenidos fundamentales a abordar con los MAE.
4. Grado de prioridad a la capacitación de los MAE, a partir de enfoques pedagógico.
5. Constatar la planificación que realizan los MAE, de la actividad docente a partir del programa de estudio.

ANEXO #4

GUÍA DE OBSERVACIÓN A ACTIVIDADES DOCENTES.

Técnica: Observación a clases.

Instrumento a utilizar: Guía para la observación a clases.

Objetivo: Constatar el modo de actuación de los docentes para conducir el proceso de docente en la disciplina que imparte.

No	INDICADORES A EVALUAR	Parámetros		
		Bajo	Medio	Alto
1	Dosificación de los temas del programa de estudio.			
2	Selección de métodos y técnicas que dinamicen el proceso.			
3	Formulación correcta del objetivo a desarrollar.			
4	Creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación.			
5	Vinculación con el contenido anterior y el posterior.			
6	Dirección del proceso a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas.			
7	Empleo de la prensa y otros medios de enseñanza.			
8	Vinculación de la teoría con la práctica sindical.			
9	Determinación de las formas de evaluación de los contenidos de la actividad y de forma general el proceso.			
10	Formulación de preguntas de control para constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados.			
11	Selección de métodos a emplear para dar a conocer las evaluaciones a los cursistas.			

ANEXO #5

**ENCUESTA PARA LOS MAESTROS DE ESCUELAS ELEMENTALES SINDICALES
DEL MUNICIPIO PINAR DEL RÍO.**

Objetivo: Conocer el estado de opinión que tienen los maestros acerca de su nivel de preparación pedagógica.

ENCUESTA.

Estimado maestro: Este presente cuestionario forma parte de un estudio científico acerca del proceso de capacitación pedagógica para los maestros de aulas elementales del Sistema de Capacitación Sindical con el propósito de perfeccionar del proceso docente de las aulas elementales, en el que usted juega un papel determinante. Es por ello necesaria, su mayor colaboración y sinceridad en las respuestas. Agradecemos de antemano su colaboración.

Datos Generales

Sindicato que pertenece: _____

Disciplina que imparte: _____

Años de experiencia en la labor: _____

1. Marque con una (X) el tipo de preparación que ha recibido como maestro de aula elemental:
____ Seminario metodológico impartido por el Sistema de Capacitación Sindical.
____ Actividad de preparación ofrecida por el sindicato.
____ Nunca ha recibido preparación.
2. ¿Cómo auto valora su preparación pedagógica durante la planificación de una dosificación de temas del programa de estudio?
Buena ____ Regular ____ Mala ____
3. ¿Cómo auto valora usted la dirección del proceso docente que desarrolla, a partir de la formulación de preguntas que provoquen la reflexión, el debate y la independencia cognoscitiva de los cursistas?
Buena ____ Regular ____ Mala ____
4. Autoevalúe su capacidad para formular correctamente el objetivo a cumplir en cada actividad docente.
Buena ____ Regular ____ Mala ____
5. ¿Cómo autoevalúa su actuación para garantizar la creación de un ambiente socio psicológico apropiado en el aula a partir del uso de técnicas de participación?
Buena ____ Regular ____ Mala ____
6. ¿Cómo autoevalúa el nivel de formulación de preguntas de control que le permitan constatar el grado de asimilación de los contenidos abordados por parte de los cursistas?
Bueno ____ Regular ____ Mala ____
7. Existe correspondencia entre la capacitación que se le ha planificado y sus necesidades e intereses.
____ Si ____ En alguna medida ____ No

Muchas Gracias.

ANEXO #6

GUÍA DE ENTREVISTA GRUPAL A PROFESORES Y CUADROS.

Objetivo: Determinar la estructura de la estrategia para el perfeccionamiento del proceso de capacitación pedagógica de los maestros de aulas elementales del sistema de capacitación sindical.

Estimado compañero: Con el fin de perfeccionar el proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales, se consideran de gran utilidad los criterios que usted con su experiencia, nos pueda aportar para la estructuración de la estrategia. Para lo cual ponemos en su consideración los siguientes aspectos.

1. Determinación de la estrategia y de su estructuración en acciones estratégicas específicas para el perfeccionamiento del proceso de capacitación de los maestros de aulas elementales.
2. Valoraciones acerca de las acciones estratégicas específicas, atendiendo a las etapas identificadas y fundamentadas para la capacitación del maestro de aula elemental.
3. Consideraciones sobre la secuenciación de acciones y operaciones del proceso de capacitación pedagógica, a través de las propuestas de las acciones estratégicas específicas.
4. Necesidades para la aplicación de la estrategia que se propone.
5. Aporte al proceso de capacitación del maestro de aula elemental.
6. Impacto para el desarrollo de su desempeño durante el proceso docente que dirige.



ANEXO #7

MATERIAL DE APOYO

Título: ABC Pedagógico para el maestro de aula elemental.

Autor: Lic. Reyner Hernández Ortega.

INTRODUCCIÓN.

La Central de Trabajadores de Cuba (CTC), integrada por los 17 Sindicatos Nacionales y la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores, concede vital importancia a labor que desarrollan los activistas sindicales que asumen el papel de maestros de aulas elementales dentro del sistema de capacitación sindical. Los maestros de aulas elementales deben adquirir conocimientos sobre pedagogía para impartir la capacitación que necesitan los dirigentes de las estructuras de base del Movimiento Obrero y Sindical Cubano (MOSC).

La Pedagogía es la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza, la Didáctica es parte de ella, estudia, explica y fundamenta las teorías sobre la enseñanza. De esta forma le invitamos a adentrarse en el mundo del magisterio.

En sus manos cuenta con material de apoyo que contiene algunos elementos básicos de la pedagógica que serán de gran utilidad para quienes se inician en esta materia. Teniendo en cuenta lo anterior, la redacción del mismo está considerada para maestros de aulas elementales de formación heterogénea, que actúan por voluntariedad y por poseer previamente un conocimiento práctico de la vida sindical, no constituye por tanto un manual de pedagogía.

Es por tanto, que el documento que ponemos en sus manos, pretende acercarse, de forma práctica, a su quehacer cotidiano como docentes, teniendo en cuenta sus propias expectativas, por lo que serán abordado temas desde una perspectiva poco común en la bibliografía, que sobre didáctica, metodología y otras ramas de la pedagogía se consulta por parte de maestros de otras enseñanzas.

Finalmente, esperamos que el presente material de apoyo contribuya al perfeccionamiento de sus prácticas educativas e incentive su gusto por la docencia, que hoy constituye un asunto de vital importancia en la formación de dirigentes sindicales de base, a tono con las exigencias del contexto nacional e internacional.

I. LOS PROGRAMAS DOCENTES Y SU DOSIFICACIÓN.

No has olvidado la primera vez que te iniciaste como maestro, te considerabas ante todo un dirigente graduado de un curso de capacitación sindical con pocos años de experiencia, anheloso de crear y de realizar una obra perdurable, pues bien, no perdiste la oportunidad porque la docencia también se puede convertir en eso que soñaste, al igual que la función de dirigente sindical, la enseñanza requiere de mucha dedicación y esfuerzo.

Recordarás el primer documento que tuviste en tus manos de maestro, efectivamente se trata del **programa docente**. No vamos a realizar conceptualizaciones académicas acerca de este particular; sólo pretendemos que lo reconozcas como el rector de tu actividad docente, un programa bien elaborado es el que guía a los maestros acerca de los objetivos a alcanzar en la disciplina y en cada uno de los temas que la conforman, los contenidos a tratar, el tiempo que se le dedica a cada uno de ellos, las habilidades que deben desarrollar los estudiantes, los métodos que debe utilizar para impartir las clases, así como los medios de enseñanza que pudiera utilizar, el sistema de evaluación que debe diseñar, y algo muy importante, que a veces se obvia, lo relacionado con la bibliografía que deben consultar maestros y cursistas para completar la información que requiere la modalidad o disciplina.

Fíjate cuánta información nos brinda un programa docente, de ahí su importancia, sin él no se puede asumir un proceso docente-educativo, ¿por qué?, pues resulta muy difícil, porque no

tendríamos claro adonde dirigir nuestros pasos y nos sentiríamos muy perdidos por la falta total de información; a mí me parece que es importante aclararte, que los programas pueden venir diseñados, pero que los maestros de experiencia los pueden adecuar a su contexto, por supuesto esto no puede convertirse en una anarquía o desgobierno, sino que a partir de su validación y de las propias prácticas educativas es que el maestro tiene armas para su rediseño o perfeccionamiento, verás que cuando lleves tiempo trabajando tú también asumirás esta tarea.

Pero vamos a reflexionar un momento: ¿Si yo, maestro, tengo un programa bien elaborado, puedo decir que mi proceso docente-educativo está organizado?

Evidentemente **NO**, lo segundo que debemos tener presente es la **dosificación**, no vayas a pensar que se trata de algo muy difícil, todo lo contrario, cuando sabemos que resulta tan útil al maestro no podemos prescindir de ella; para que comiences a entender, se trata del documento que se refiere a lo que vamos a tratar en cada clase, partiendo del tiempo que le asignan a nuestra disciplina, en ella también se pueden declarar otras cuestiones inherentes al proceso docente- educativo que al maestro le resultan de interés, aclaramos que existe flexibilidad en cuanto a su diseño, ¿Qué te parece si ilustramos con un ejemplo de uno de los temas del Curso Básico Integral de preparación de los dirigentes sindicales?

Modalidad: Curso Básico Integral. Horas asignadas al programa: 36.

Se trata de distribuir 36 horas-clases, que tiene el programa. Ahora es necesario conocer la cantidad de horas que tiene cada tema, a manera de ejemplo pudiera ser así:

No	Temas:	h/c
I	Bloque introductorio.	4
	1. La comunicación, aspecto esencial para la labor del dirigente.	4
	2. El funcionamiento sindical en la base.	4
	3. El trabajo sindical por la eficiencia económica.	4
	4. La Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores.	4
	5. La legislación laboral en cuba.	4
	6. La seguridad y salud del trabajo.	4
	7. El convenio colectivo de trabajo.	4
II	Bloque conclusivo	4
	Total	36

Vamos a establecer un modelo, pudiera ser otro:

Semanas	Contenidos.	Tiempo	Observaciones.
I	Bloque introductorio	4h/c	
II	Tema: 1	4 h/c	
III	Tema: 1	4h/c	
IV	Tema. 2	4h/c	
V	Tema: 3	4 H/c	
VI	Tema: 4	4h/c	
VII	Tema: 5	4h/c	
VIII	Tema: 6	4h/c	
IX	Tema: 7	4h/c	
X	Bloque conclusivo	4h/c	
XI	Total	36 h/c	

Observa como se recogen en el apaisado datos importantes para el maestro, y sobre todo para la planificación del proceso docente-educativo, a saber: los diferentes momentos en que será impartido, el contenido que voy a abordar en cada una de ellas, así como el tiempo que se emplea para cada uno de los temas, y fíjate en la sección de observaciones, ¿sabes para

qué? Pues para que puedas ir anotando alguna irregularidad que observes en la planificación. Es decir, si asignaste mucho o poco tiempo a un contenido, si consideras que es mejor colocar un tema primero que otro, etc. Todo esto te sirve para perfeccionarlo la próxima vez, recuerda que no se trata de un proceso cerrado, todo lo contrario, es susceptible de cambios, avalados por supuesto, por la práctica y la propia dinámica del proceso.

¿Crees que ahora estás en condiciones de comenzar a elaborar tu dosificación? Te ofrecemos el formato para que puedas ir realizándola. No temas preguntar a los maestros de mayor experiencia, ellos te pueden ayudar.

Modalidad: _____

Maestro(a): _____

Curso de capacitación: _____ Etapa: _____

Semanas	Contenidos.	Tiempo	Observaciones.
1			
2			
3			
4			
5			

II. LOS COMPONENTES DEL PROCESO DOCENTE EDUCATIVO.

Vamos a adentrarnos en un tema que puede ser completamente nuevo para ti, sin embargo debes comenzar a penetrar en él porque se trata de los componentes del proceso con el que trabajarás muy a menudo: el docente-educativo; tal vez hayas escuchado hablar también del proceso de enseñanza-aprendizaje porque existen diferentes autores que a la vez lo llaman de formas diversas, yo prefiero llamarle docente por su naturaleza y educativo porque ese, a mi juicio, es su objetivo esencial: educar, desde todas las aristas, a las futuras generaciones; que **no** es sólo instruir, que resultaría, tal vez más fácil.

Podrás estar pensando en la gran responsabilidad que has contraído al convertirte en maestro de aula elemental, pero verás como cada logro de tus alumnos se convertirá a partir de ahora en un éxito tuyo.

Pero... ¿Cuáles son los componentes a los que vamos a ser alusión? Y fijate que también los autores y estudiosos del tema a veces coinciden y otras no en sus opiniones al respecto, en esas contradicciones está presente el desarrollo.

Nosotros nos vamos a referir a:

✓ Objetivos.	✓ Medios de enseñanza.
✓ Contenidos.	✓ Técnicas participativas.
✓ Métodos.	✓ Evaluación.
✓ Procedimientos	✓ Formas organizativas.

✓ A estos se les ha llamado por parte de algunos autores los componentes personales del proceso, no vamos a conceptualizar sino a reflexionar juntos acerca de las regularidades de cada uno de ellos, ¿Qué te parece si comenzamos por los objetivos?

1- El objetivo es el elemento orientador del proceso y responde a la pregunta:

"¿Para qué enseñar?".

Representa la modelación subjetiva del resultado esperado y está condicionado por las exigencias sociales de una determinada época. Debe ser declarado con alto grado de científicidad; pero no por ello pienses que es imposible redactarlos, la práctica te irá demostrando que no se trata de algo imposible sino que sólo debemos tener en cuenta algunas regularidades tales como:

Primero comenzar con un **infinitivo**. Recuerda que los verbos expresados en infinitivos son los que **indican acciones** cuya terminación es **ar, er, ir**.

Lo segundo está dado por el hecho de que los objetivos deben expresar la **habilidad** que queremos desarrollar en nuestros alumnos. Aquí sí me voy a detener porque sé que para ti este término pudiera resultar muy nuevo. Fíjate, las **habilidades docentes**, que es como se le llama a las que utilizamos en nuestro proceso, se clasifican en tres grandes grupos que te voy a mostrar en la siguiente tabla:

1	2	3
Habilidades docentes.	Habilidades intelectuales.	Habilidades específicas.
Organización del puesto de trabajo.	Observar.	Propias de cada disciplina.
Uso del libro de texto u otras fuentes bibliográficas.	Describir.	
Comunicativas. Forma oral o escrita.	Definir concepto.	
	Comparar.	
	Argumentar.	
	Ejemplificar.	
	Valorar.	
	etc.	

Sus niveles:

- ✓ **Primer nivel: “Conocer”** (familiarizar, identificar, citar, repetir, memorizar, reproducir)
- ✓ **Segundo nivel: Saber** (explicar, interpretar, deducir, caracterizar, ejemplificar)
- ✓ **Tercer nivel: Aplicar** (comparar, valorar, analizar, sintetizar, clasificar, demostrar)
- ✓ **Cuarto nivel: Crear - Evaluar**(elaborar, transformar, integrar, generalizar ,juzgar, cuestionar)

Se trata de tenerlas en cuenta a todas, aquí te he mostrado algunas para que puedas reflexionar en cuanto a cómo desarrollarlas en tus cursistas, las que se declaran en el plan de clases son las de índole intelectual o las específicas de cada una de las disciplinas.

Lo tercero a tener en cuenta a la hora de elaborar los objetivos es su derivación gradual desde los de la asignatura (modalidad) hasta los de cada una de las clases, así como su carácter integrador, te digo que basta con uno en cada clase que lo integre todo.

Te voy a poner un ejemplo de objetivo.

Valorar a partir de la Legislación Laboral vigente la importancia que tiene el cumplimiento de la Resolución 187-2007 para el fortalecimiento de la disciplina laboral.

Observa como se introduce con un infinitivo, declara la habilidad (valorar). Se refiere al cómo y para qué; es bueno que te fijes en que la habilidad a desarrollar depende del tipo de clase y del momento en que se encuentra el contenido, por supuesto que en este caso se trata de una clase final de la unidad, es decir cuando los estudiantes poseen un sistema de conocimientos y han desarrollado habilidades que les permite llegar a la valoración como colofón.

¿Te atreves a redactar el objetivo de una de tus clases? Pues adelante:

2- ¿Satisfecho con el primer componente?, pasamos al siguiente, se trata del **contenido:**

Mucho se pudiera hablar acerca del mismo, pero recuerda que lo que pretendemos con este material es colocarte en el camino de estos temas, de los que podrás encontrar mayor información en textos especializados de Didáctica; el **contenido** es aquella parte de la cultura

y experiencia social que debe ser adquirida por los alumnos y se encuentra en dependencia de los objetivos propuestos, sus componentes son: sistema de conocimientos, sistema de habilidades, sistema de experiencias de la actividad creadora y sistema de relaciones con el mundo.

El sistema de conocimientos puede comprender información sobre la naturaleza, la ciencia, el arte, la técnica, etc.

Ahora piensa en un contenido del programa que impartes y reflexiona en torno a sus posibilidades educativas.

3- Otro de los componentes del Proceso Docente - Educativo (PDE) son los **métodos de enseñanza**, a este vamos a dedicar un epígrafe, dada su importancia y la polémica contemporánea sobre los mismos, pero es bueno que vayas pensando en que estos son elementos dinamizadores del proceso, lo viabilizan, responden a la pregunta ¿cómo desarrollar el proceso? Hoy existen varias clasificaciones que veremos más adelante.

Piensa en alguna duda que te surja sobre este componente ¿qué es lo más que te preocupa al pensar en los métodos de enseñanza?

4- Los procedimientos son pasos o pequeñas acciones que facilitan el desarrollo de las técnicas y a la vez de los métodos. Pueden ser entre otros: lectura, análisis, reflexión, observación, interpretación, diálogo, comparación, demostración, generalización, ejemplificación, dictado y síntesis.

5- Los medios de enseñanza constituyen el soporte material de los métodos, sirven de apoyo material para el logro de los objetivos.

A veces para un maestro se hace difícil elaborar un sistema de medios adecuados que pueda emplear en sus clases, generalmente lo que hace es utilizar uno u otro sin tener en cuenta su carácter de sistema, queda mucho por hacer para resolver esta contradicción, pues está probado que la calidad del proceso no puede obtenerse sin el empleo correcto de los mismos.

Piensa en un sistema de medios de enseñanza que pudieran propiciarte un mejor desarrollo de tus clases. Ten en cuenta el momento en que lo emplearías. Puedes crearlos tú mismo.

Sistema de medios de enseñanza:

Clase.	Medios de enseñanza.	Momento de utilización.
1		
2		
3		

6- Las técnicas participativas: Lo importante no son sus nombres, se pueden utilizar muchas en una misma clase, lo importante de ellas es que sean capaces de activar el proceso docente-educativo. Son los instrumentos, las herramientas que permiten desarrollar los métodos.

Las **técnicas** son para presentar, adiestrar, consensuar, generalizar, abstraer, integrar, animar, disociar, explorar ideas, dirigir y analizar.

Cada técnica tiene un objetivo específico que debemos tener presente al utilizarlas. Los principales objetivos son:

Objetivos: Integrar, animar y presentar.

Técnicas de presentación y de disociación:

- Presentación por parejas
- Los refranes
- La telaraña
- La rifa afectiva
- La asociación de ideas.
- El BUN.
- El Campesino.
- La tarjeta escondida.

Objetivos: Explorar ideas.

Las técnicas de dirección:

- Exploración de ideas (EI).
- Desencadenamiento de nuevas ideas. (DNI)
- Prioridades básicas. (PB).
- Considerar todos los factores. (CTF)
- Positivo, Negativo, Recomendaciones. (PNR)
- Otros puntos de vista. (OPV).
- Fertilización de Ideas. (FI).
- Tormenta de Ideas. (TI).
- Consecuencias secuela. (CS).

Objetivos: Analizar y sustentar.

Técnicas de análisis general:

- La pecera
- La liga del saber
- La espina de pescado.
- Cadena de asociaciones.
- El socio drama.

Objetivos: Adiestrar en aspectos relacionado con la comunicación.

- El rumor
- El reino animal.

Objetivos: Llegar a acuerdos colectivos.

Técnicas para el consenso:

- Votación ponderada
- Reducción de listados

7- Ahora vamos a estar hablando de manera muy concisa sobre la **evaluación**, el otro componente del PDE, sólo que a esta, dada su importancia, dedicaremos también un epígrafe aparte. La evaluación es la constatación y regulación periódica del desarrollo del proceso de modificación del objeto, es decir, tenemos que ir verificando cómo van cambiando nuestros alumnos, pero fíjate no solamente debemos atender a los conocimientos que adquieren o no, sino también a cómo desarrollan habilidades, cuáles son sus motivaciones, sus valores, sus actitudes, en fin este componente es el que me demuestra si se han cumplido los propósitos trazados, sobre él seguiremos insistiendo.

Describe de forma breve cómo evalúas a los estudiantes en la disciplina que impartes. Trata de ser lo más sincero posible, esto te ayudará a perfeccionar el trabajo.

8- Veamos el último componente, de los que nos habíamos propuesto estudiar, se trata de las **formas organizativas**, piensa en lo aburrido que sería si todos los días el maestro impartiera el mismo tipo de clase sin tener en cuenta las características del contenido que imparte ¿has conocido en tu vida de estudiante a algún profesor así? Por supuesto que no es a ese al que quieres imitar.

Las formas organizativas reflejan las relaciones entre maestro y estudiantes en la dimensión espacial y temporal del proceso. Con respecto a la dimensión espacial el proceso se puede desarrollar con un maestro y un grupo grande, reducido, o un solo alumno; en correspondencia con los objetivos que se determinen, las formas organizativas pueden

cambiar hasta en el transcurso de una misma clase, por eso al igual que el método este componente es dinámico, ajustable a las condiciones y necesidades específicas del PDE en cuestión.

¿Cómo organizar el PDE? Existen diferentes formas de organización, de ellas pudieran señalarse: tutorial, grupal, frontal, dirigida o a distancia, por correspondencia, académica o laboral, clases (típicas, televisivas, digitalizadas), la consulta, **la clase encuentro** y otras formas. Lo más importante no es enunciarlas sino asumir que lo más importante es el aprendizaje y la formación integral de los alumnos.

La formas que deben caracterizar a nuestro proceso deben ser: flexibles, dinámicas, significativas, atractivas, que garanticen la implicación del estudiante y que fomenten el trabajo independiente en estrecha relación con el grupal, entre otros aspectos significativos.

Formas organizativas del PDE más utilizadas en el sistema de capacitación sindical:

1- CONFERENCIA

Objetivo: Trasmitir conocimientos en breve tiempo y con orden lógico.

Características: El instructor expone el contenido. Implica una buena preparación previa.

2- SEMINARIO.

Objetivo: Profundizar, ampliar y generalizar conocimientos.

Características: Implica una preparación previa de todos los participantes. Participación activa. El instructor conduce el proceso y hace conclusiones.

3-CLASE PRÁCTICA.

Objetivo: Desarrollar habilidades que posibiliten la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Características: Constituye una profundización del contenido.

4- TALLER: Se recomienda utilizar esta con mucha frecuencia.

Objetivo: Producir colectivamente conocimientos. Aprender todos de todos.

Características: Se intercambian ideas, se generalizan experiencias. Se llegan a acuerdos colectivos. Integración de saberes.

5- CLASE ENCUENTRO.

Es la FOD más utilizada actualmente en la capacitación sindical, permite desarrollar las clases a través de encuentros periódicos, de manera presencial y semipresencial, orientándose una guía de estudio independiente para el próximo encuentro.

Objetivo: Estimular el estudio independiente y la socialización de conocimientos y habilidades.

Características: Se desarrollan diferentes FOD y posteriormente se profundiza en lo estudiado para socializarlo y propiciar el debate mediante una guía para el estudio independiente.

El Encuentro se compone de dos momentos fundamentales:

1. Aclaración de dudas y comprobación de la eficacia del trabajo Independiente mediante la evaluación.
2. Orientación de los nuevos contenidos.

III. LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA EN LA ACTUALIDAD.

Una docencia reproductiva y fría no se quiere en la actualidad, es preciso desarrollar el papel activo de los estudiantes, convirtiéndolos en protagonistas de su aprendizaje. Los métodos presuponen el sistema de acciones de maestros y estudiantes.

Este componente está estrechamente relacionado con el contenido y el objetivo, llegando a constituir esta relación una ley importante del proceso. En ocasiones se selecciona bien el contenido, así como se determina y formula bien el objetivo, pero en cuanto a determinar cómo saber enseñar y cómo saber aprender, resulta la mayoría de las veces el elemento más complejo y difícil, tanto para el profesor como para el estudiante.

Existen diversas clasificaciones de métodos de enseñanza y aprendizaje, tantas como autores que se ocupan del tema, pero en todas están presentes los atributos siguientes: conjunto de

acciones de los docentes y alumnos dirigidas al logro de los objetivos; cualquiera que se tome condiciona su éxito a la adecuada combinación y correspondencia con los objetivos y los restantes componentes del proceso docente- educativo.

Te recomiendo que:

- ✓ Te muestres lo suficientemente flexible como para adaptarte a las necesidades de los estudiantes durante todo el proceso de enseñanza -aprendizaje.
- ✓ Siempre cuentes con lo que conocen y te aportan los cursistas.
- ✓ Ayudes a los cursistas en cada una de las tareas que orientas.
- ✓ Promuevas la actividad mental de tus cursistas en la solución de problemas nuevos que plantees.
- ✓ Establece canales de comunicación que propicien la participación, la negociación y la construcción de nuevos conocimientos.
- ✓ Valores a tus estudiantes según sus capacidades y esfuerzos, siempre posibilitando que aprendan a aprender.

En el Sistema de Escuelas Sindicales se utilizan los siguientes métodos. (11)

1- Discusión: Adiestrar para dirigir y participar en una discusión. Intercambiar.
Discusión: Plenaria. En pequeños grupos. Reiterada. Conferencia. Panel. Confrontación. Mesa redonda.

2- Situación: Desarrollar habilidades para reforzar los conocimientos. Crear un mundo simulado.

Situación: Ilustración. Ejercicio. Valoración. Problémica. Casos con información gradual. Casos programados. Incidentes: programados, simples y complejos.

3-Juego de roles o escenificación: Aprender haciendo. Asumir una identidad distinta a la suya para enfrentar una situación real.

- ✓ Juego de roles estructurado.
- ✓ Juego de roles no estructurado.

4-Conferencia: Trasmitir conocimientos de forma lógica y ordenada.

Conferencia: Fonológica, Informativa, Panel, problemita, discusión o debate.

Fíjate que no te obligamos en el empleo de uno u otro método, ¿Cuáles utilizas en tus clases?

IV. LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

Es el componente que responde a la pregunta ¿en qué medida? han sido cumplidos los objetivos.

La evaluación deberá ser capaz de responder a un aprendizaje desarrollador, promotor o agente del cambio educativo: Desarrolladora, holística, contextualizada, democrática, formativa (al servicio de valores), cualitativa, investigativa, sistemática, que contemple la revalorización de errores, que tengan en cuenta indicadores que garanticen su objetividad, que promueva y transite por formas como la hetero evaluación y la auto-evaluación, entre otras cualidades significativas, que garanticen un cambio cualitativamente superior.

Seguramente estarás pensando en el reto al que nos enfrentamos los docentes, ante las nuevas exigencias de la evaluación, lo que no quiere decir que le tengamos miedo, sino que debemos cambiar la forma en que hasta aquí la asumimos, pensemos que cada alumno desaprobado es un fracaso para nosotros y que nunca serán suficientes las alternativas que busquemos para evaluar: la flexibilidad, la creatividad, la tolerancia, el respeto al otro, la

búsqueda de la forma oportuna para evaluar un contenido determinado, entre otras reflexiones, convertirán a la evaluación en un mecanismo valioso para un óptimo aprendizaje de nuestros estudiantes.

Ahora intenta diseñar una evaluación para uno de los contenidos que impartes, recuerda lo que hemos abordado hasta aquí.

Bibliografía

1. Castillo Pérez, Yamilet. La capacitación sindical actual: Gran reto para los instructores y las organizaciones. Escuela Nacional de Cuadros Sindicales” Lázaro Peña”. 2007.
2. Castellanos Simons, Doris. Aprender y Enseñar en la Escuela. / Doris Castellanos Simons... [et al]. -- Ciudad Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. - - 141p.
3. Collazo Delgado, Basilia. La orientación en la actividad pedagógica. La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1992. - 248p.

ANEXO #8

ESPECIALISTAS ENCUESTADOS

Para evaluar la pertinencia de la estrategia propuesta se consultaron cinco especialistas que cuenta con más de 12 años de experiencia como docentes en el sistema de escuelas Sindicales de la Central de Trabajadores de Cuba. Los especialistas consultados fueron:

1. Msc. Lázaro Valdés Romero.
2. Msc. Odalís Pacheco Cruz.
3. Msc. Odalís Ramírez Ferrer.
4. Msc. Danilo Ledesma Campo.
5. Lic. Odalís Garcés Suárez

ANEXO #9
GRÁFICOS COMPARATIVOS DE RESULTADOS
PORCENTUALES POR DIMENSIONES E INDICADORES.

Gráfico #1:

Comparación de resultados obtenidos. Dimensión #1 “Planificación del proceso docente”.

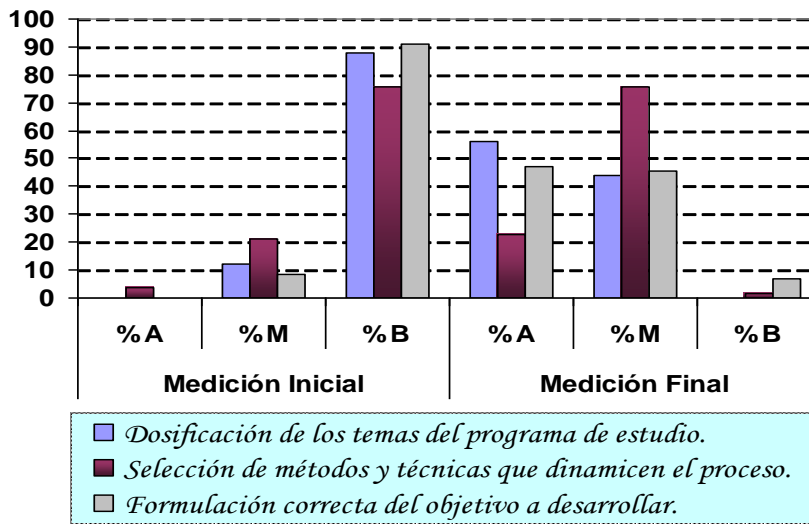


Gráfico #2:

Comparación de resultados obtenidos. Dimensión #2 “Conducción del proceso docente”.

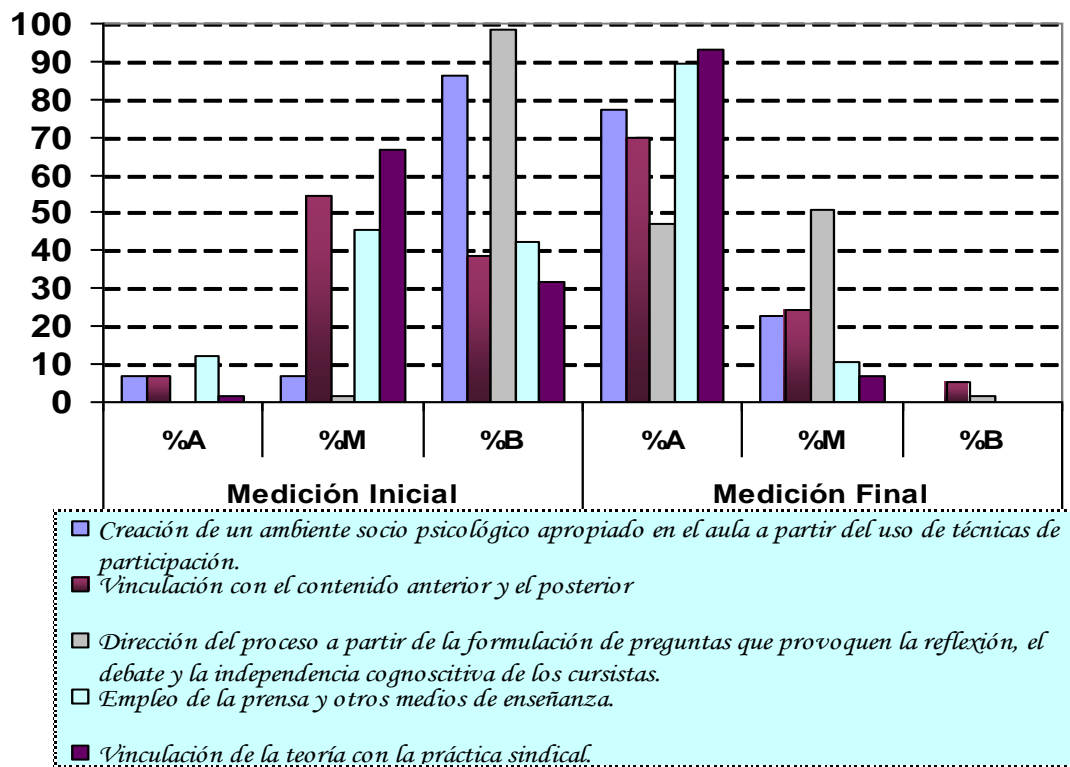


Gráfico #3:

Comparación de resultados obtenidos. Dimensión #3 “Evaluación del proceso docente”.

