

TITULO : LA CAPACITACIÓN A DOCENTES EN FUNCIÓN DIRECTIVA DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES EDUCACIÓN CIENCIA Y DEPORTE EN SANTIAGO DE CUBA

**AUTOR:** Maida Bisset Despaigne

NIVEL EN QUE TRABAJA: Provincia

CATEGORÍA CIENTÍFICA: Máster en Investigación Educativa

CENTRO DE TRABAJO: Sindicato Provincial de Educación, Ciencia y Deporte

CARGO QUE DESEMPEÑA: Secretaria General

CORREO: sntecd@stg.ctc.cu

PROYECTO A QUE PERTENECE: Orientando

### **RESUMEN**

La investigación se inserta en la superación de docentes en función directiva del SNTECD en Santiago de Cuba, considerando la elaboración de una estrategia de capacitación como alternativa para un mejor protagonismo en las organizaciones de base. Dicha estrategia se estructura en tres etapas: preactiva, interactiva, posactiva las que permiten, de forma coordinada y planificada, llevar el encargo social mediante el establecimiento de pasos y vías, con el objetivo de capacitar a los docentes en función directiva del SNTECD en el municipio santiaguero, de manera que se articulen las acciones propuestas a través de talleres para la solución a los problemas que se le presentan durante su desempeño en las organizaciones de base. La significación práctica está en el perfeccionamiento que alcanzan los docentes en función directiva en la conducción de su actividad para atender profesionalmente a las organizaciones de base, y así contribuir a la formación integral de los trabajadores. La actualidad se manifiesta en la necesidad de contribuir a la formación permanente de los docentes en función directiva desde una capacitación para orientar a mejor su actividad a partir de un mejor desempeño.

**PALABRAS CLAVES:** Formación permanente, capacitación, docentes en función directiva

### **INTRODUCCIÓN.**

La realidad cubana, ha condicionado profundas transformaciones en las diversas organizaciones que agrupan a sus trabajadores, esto se debe, en el orden externo, a fenómenos que se manifiestan a escala mundial como la globalización neoliberal y el hegemonismo norteamericano, los que producen impactos de consideración sobre las políticas en todos los países, y traen consecuencias de impacto en los diversos procesos formativos, en especial, en el sector de educación.

En este contexto, un papel significativo lo ha tenido el Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación Ciencia y el Deporte (SNTECD), como representante de los trabajadores de este sector, fundamentalmente los docentes en función directiva, en la lucha por la preservación de las conquistas de educadores y su inserción en la sociedad, buscando poner los mecanismos de trabajo sindical en función del perfeccionamiento del Sistema Educativo, del fortalecimiento de la Escuela como institución cultural más importante en la comunidad, y la elevación del nivel cultural de la población.

El XIX Congreso Obrero acordó cambiar los métodos y estilos de trabajo en la actividad sindical y lograr que las principales acciones de los docentes en función directiva se dirijan hacia el logro de una atención sistemática, diferenciada y sin formalismo de los afiliados y trabajadores y conviertan al colectivo en el centro de su labor. Estos cambios implican la aplicación de nuevos conceptos, teorías y puntos de vista en el contexto sindical lo que modifica el contenido de trabajo de las organizaciones sindicales y de los dirigentes.

Los docentes en función directiva y los trabajadores en general, son agentes activos en la realización y desarrollo de programas generales de Educación por ser parte de la gran escuela que es la sociedad. Resulta imprescindible que estos adquieran conciencia de los retos que les impone esta época y el fenómeno de la globalización al movimiento obrero, por tanto, la necesidad de su permanente capacitación se convierte en una vía para el mejoramiento de la labor de dirección esclareciendo, movilizándolo y educando a los afiliados.

Desde la perspectiva de este trabajo, los estudios exploratorios realizados por la autora, no connotan suficientes investigaciones realizadas al respecto, se pudo identificar a Guzmán de Blanco, E, (2018), Ramírez, N, (2018), quienes orientan la necesidad de sistematizar el trabajo del docente en función directiva para la atención técnica, así como para el desarrollo de las habilidades comunicativas.

-Limitaciones en el trabajo de los docentes en función directiva *del* Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte en Santiago de Cuba *expresadas en:*

- a. Insuficiente atención a las organizaciones de base del Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte
- b. Tratamiento fragmentado y espontáneo en su preparación que no logra el nivel de desarrollo requerido en su labor profesional ante el nuevo contexto.
- c. Limitados estudios investigativos dirigidos a la preparación de este docente, desde sus funciones
- d. Insuficiencias en la identificación y solución a los problemas que se le presentan durante su desempeño

La existencia de estas limitaciones exige el perfeccionamiento de la preparación que reciben los docentes directivos para enfrentar su labor desde una concepción más integradora y contextualizada. A partir de la constatación empírica de las insuficiencias en el trabajo de los docentes en función directiva del Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte en Santiago

de Cuba, y los vacíos teóricos relacionados con el insuficiente tratamiento de la problemática se da tratamiento a la problemática.

## **DESARROLLO**

La CTC es el fruto de un largo y difícil proceso de lucha por la unidad del movimiento sindical cubano en el camino revolucionario transitado por el pueblo de alcanzar su objetivo de justicia social, libertad e independencia.

Precisamente, en la sociedad de la información y la comunicación los cambios vertiginosos en todos los ámbitos repercuten directamente en la educación, los estudiantes y el profesorado, lo que el docente directivo no puede mantenerse al margen y tienen que formarse para dar respuestas a las necesidades que se les presenta. Constituye una necesidad permanente velar por su formación.

En la medida que mejoran los programas de formación continua y la formación permanente en el docente, mejorara el desempeño profesional y con ello las competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación.

Estos criterios aseveran con claridad la interpretación del docente en función directiva como aquel profesional pertinente para su rol en una institución educativa, que deberá poseer características idóneas para su desempeño, referente que debe considerarse como esencial en la presente investigación.

En diferentes fuentes consultadas, la capacitación aparece conceptualizada como proceso permanente y sistemático, planificado y orientado a brindar conocimientos que se reviertan en capacidades, habilidades que responda a los intereses individuales y a los objetivos propuestos.

Se puede expresar que, el proceso de capacitación sindical se sistematiza y perfecciona, ello permite preparar a los docentes en función directiva con el fin de ponerlo en condiciones de ser protagonista de las transformaciones en su medio de actuación

*Los resultados aportados por el diagnóstico han permitido corroborar la presencia de insuficiencias en la capacitación del docente en función directiva para el ejercicio de la misión que tiene en el Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte*

El estudio de las estrategias ha constituido uno de los temas más privilegiados de la práctica y la reflexión psicológica y pedagógica contemporánea.

Se contará con un recurso didáctico (técnica participativa)

Objetivo: Aplicar el sistema de talleres programados como parte de las acciones concebidas en la estrategia de capacitación.

Inicia el sistema de talleres, la exposición inicial por la investigadora que resume los principales resultados del estudio realizado

### **Taller inicial**

**Título:** “Los valores de la organización sindical y la formación permanente en docentes en función directiva”

**Objetivo:** Exposición de principales valores de la organización sindical desde una perspectiva nacional y peculiaridades de la formación permanente en docentes en función directiva.

**Método:** Exposición oral.

**Medios:** Computadora

**Precisiones metodológicas:**

Se iniciará el taller con una exposición del investigador el que hará una presentación del *valor de la organización sindical en el contexto cubano y la formación permanente en docentes en función directiva*

**Taller # 1**

**Título:** ¿Cómo valorar adecuadamente el rol del docente dentro del sistema educativo cubano?

**Objetivo:** Estimular la adecuada valoración con respecto al desempeño del docente en Cuba para perfeccionar el accionar del docente en función directiva de este sector.

**Método:** Elaboración Conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

Se iniciará el taller con la técnica “llego el buzón” para la motivación inicial, donde el coordinador del grupo anotará en tarjetas, el nombre de sus miembros, lo introducirá en un buzón y se distribuirán. A cada uno debe corresponderle un nombre que no sea el propio.

El participante hará una descripción escrita de las cualidades buenas y malas que más tipifican a la persona escogida en relación con el desempeño que a su cargo respecta, evitándose dañar o herir a la misma en el análisis. Se aclarará que la descripción no incluye las cualidades físicas

Se tratará de estimular a los participantes para que alcancen una adecuada valoración y autovaloración como docentes en función directiva, a partir de las cualidades personales

El coordinador pedirá al grupo que escoja un secretario(a) que se encargará de hacer la relatoría al finalizar cada taller, las que también serán retomadas en la última sesión. Se les explicará a los participantes qué es la autovaloración, haciendo especial énfasis en la importancia de la misma y explicando, que una adecuada autovaloración conduce a la precisión de categorías tales como: autoconciencia, identidad, autoconocimiento y autoestima.

**a. Taller # 2**

**Título:** “La dirección del proceso de enseñanza aprendizaje es...”

**Objetivo:** Reflexionar en las peculiaridades de la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje cubano como modelo para perfeccionar el desempeño responsable del docente en función directiva.

**Método:** Elaboración Conjunta.

**Medios:** Tarjetas, papelógrafos.

**Precisiones metodológicas:**

El taller se iniciará con la técnica “Los ingredientes”. Se inicia con un comentario del coordinador dialogando acerca de un docente santiaguero (ya sea de impacto nacional o del contexto) sobre

su protagonismo en la dirección del proceso enseñanza aprendizaje, y accionar como cuadro sindical. Se prepara una mesa y al describirlo, se le añaden ingredientes dedicación, profesionalidad, amor, humanismo, tolerancia, ternura, esperanza, entre otras); se colocan formando un círculo para agregar dichos ingredientes, después el coordinador los comenzará a batir hasta dejarlos bien unidos. Luego lo dividirá a la mitad. Esta técnica contribuye a la integración grupal.

Al culminar la técnica de motivación inicial, se le entregará a cada participante una tirilla de papel y le pedirá que escriban en ella ideas esenciales de los textos consultados acerca del tema (orientados con anterioridad), para intercambiar y debatir entre todos.

Se les indica a los participantes que deben permanecer en sus mentes durante el tiempo que dure la sesión los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje y rasgos que identifican actualmente.

### **b. Taller # 3**

**Temática:** “Lo que todos debemos conocer.”

**Objetivo:** Intercambiar experiencias acerca del ABC del SNTECD, para conducir con eficiencia las organizaciones de base

**Método:** Expositivo y Elaboración Conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

El taller utilizará como técnica participativa “lluvia de ideas” Se organizará y decorará el local con plantas y flores, afiches, postales, las mesas se colocarán hacia las ventanas y las sillas al centro formando un círculo en el que también se colocarán los lugares del profesor o coordinador y el del invitado, para desarrollar la sesión en un ambiente psicológico favorable. Si se trajo una cámara se comenzará a recoger testimonio gráfico desde este momento, para después utilizarlo en el taller de cierre.

Cada docente en función directiva escoge de manera aleatoria una tarjeta las que contienen los elementos del ABC, mediante la técnica el docente dará lectura a su tarjeta y con la lluvia de ideas fertilizamos el contenido. A través de este ejercicio se puede consolidar todos los elementos del ABC en diferentes momentos de la estrategia

Para comenzar la sesión, primeramente, se presentará al invitado que participará en el taller, así como se pondrá en conocimiento de éste la procedencia sindical de cada uno de los alumnos. Luego, se seleccionará un moderador y un relator, el cual actuará como mediador entre los demás alumnos y el invitado, facilitando la comunicación.

El coordinador y el moderador recogerán las interrogantes elaboradas por los alumnos con el objetivo de organizar de forma lógica el intercambio que se establecerá con el invitado a este taller y que cada cual participe de forma fluida, coherente y sin ningún tipo de presión. Posteriormente el moderador irá dando paso a cada uno de los participantes para que realicen las preguntas correspondientes en el orden previsto.

### **c. Taller # 4**

**Título:** “Entre todos podremos lograrlo.”

**Objetivo:** Argumentarla necesidad del dominio del ejercicio de representación de los derechos laborales

**Método:** Elaboración Conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

Para comenzar la sesión temática se procede a aplicar la técnica afectivo-participativa: “Los éxitos”. Se pide a los docentes en función directiva que organicen las sillas del aula en forma de herradura o de “u”. Después, que cada uno a uno vaya contando al grupo los éxitos que han tenido en el transcurso de su labor, siempre sobre la base de experiencia teórico-práctica, es decir, ¿Qué se establecen en la Gaceta Oficial No?13? ¿Cómo se representan los derechos laborales en educadores cubanos?

El moderador seleccionado para este taller organizará las intervenciones de manera que se les dará respuestas a interrogantes expresada en el taller irá dando paso a cada uno de los participantes para que realicen las preguntas correspondientes en el orden previsto. Se resumirá las principales ideas emitidas.

### **d. “Taller # 5**

**Título:** “Persuasión versus imposición”

**Objetivo:** Argumentarlas diferencias entre persuasión e imposición para revelar las potencialidades del método de persuasión en la labor de las organizaciones de base del SNTECD.

**Método:** Elaboración Conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

Para comenzar la sesión temática se procede a aplicar la técnica “lluvia de ideas”. Se pide a los alumnos que identifiquen con una palabra el contenido de ambas palabras y se va poniendo en la pizarra, al final se delimita el contenido fundamental de cada una. Después se les dice que vayan dando argumentos del método de persuasión, según textos consultados y su valor en el trabajo de las organizaciones de base del SNTECD, que podría estar asociado a éxitos obtenidos en la labor como cuadro, sobre la base de sus experiencias.

El moderador seleccionado para este taller organizará las intervenciones de manera que se exprese organicidad. Se resumirá las principales ideas emitidas.

### **e. Taller # 6**

**Título:** “Participación ciudadana desde una actitud protagónica en docentes en función directiva”

**Objetivo:** Explicar lanecesidad de adoptar actitudes protagónicas, cívicas, en el trabajo de las organizaciones de base del SNTECD.

**Método:** Exposición y elaboración conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

El taller utilizará como técnica participativa “lluvia de ideas”, donde, el moderador recogerá en la pizarra ideas esenciales de los términos formación y participación ciudadana, esto servirá al moderador a elaborar definiciones y puntualizar ideas esenciales en torno a la temática. A partir de los textos orientados a cursistas, se intercambiarán ideas de cómo trabajar para lograr una participación ciudadana y con ello contribuir a la formación integral.

Pueden recogerse testimonios como parte del debate realizado. Cada docente en función directiva escoge de manera más conveniente según los niveles de educación donde trabaja.

**f. Taller # 7**

**Título:** “Cuba y el mundo hoy”

**Objetivo:** Valorar los problemas más acuciantes del mundo y Cuba hoy, como necesidad, insoslayable, para el trabajo de dirección de las organizaciones de base del SNTECD.

**Método:** Exposición y elaboración conjunta.

**Medios:** Tarjetas, textos de contenidos orientados

**Precisiones metodológicas:**

Iniciará con la presentación por cada docente en función directiva, de uno de los problemas que afectan el mundo de hoy y sus manifestaciones para los pueblos y Cuba. Posteriormente se presentará a un especialista de la Facultad de economía de la Universidad de Oriente que, en su condición de invitado especial, aborde la temática de forma concreta y precisa, el moderador principal introducirá ideas esenciales de responsabilidad de la escuela cubana y las organizaciones de base que serán enriquecidas por los participantes. Culmina la actividad con un resumen que será recogido para el trabajo del SNTECD

**Valoración de la factibilidad de la estrategia de capacitación a los docentes en función directiva del Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte en el municipio de Santiago de Cuba**

Se indagó en torno a la pertinencia de la misma a partir de criterio a especialistas, criterio de usuarios y taller de socialización.

**Criterio de especialistas**

La encuesta aplicada a los especialistas se resume en las siguientes valoraciones:

El 100% de los especialistas consideran válidas la estrategia de capacitación a docentes en función directiva, que la misma se contextualiza a la realidad del sector pues parte de una visión al sistema de educación cubano y las peculiaridades del PEA .De la misma forma, la concreción de la estrategia de capacitación resulta apropiada, en tanto su implementación es novedosa a partir de las técnicas participativas que usa, al indicar, en la escala de 5(muy adecuada), el total de especialistas. El 100% considera que la estrategia de capacitación es expresión de un proceso de estructuración inductivo y

deductivo; al aportar el aparato conceptual necesario, a partir de delimitar categorías esenciales para entender aspectos esenciales que permiten una mejor actuación en función directiva.

El 100% reconoce también la conveniencia de aplicación de la estrategia de capacitación, al ofrecerles al docente en función directiva la posibilidad de interactuar, reflexionar, e ir a la búsqueda de información que responde a la educación y al contexto histórico actual, para incidir en cambios cualitativos en el trabajo de las organizaciones de base.

Valoran como válido la propuesta de generar un espacio de reflexión teórica que se convierta en medio de transformación del profesional, a través de técnicas participativas por la vía del reconocimiento de la diversidad en la individualidad de los docentes en función directiva. Los especialistas consultados asumen que en el proceso de instrumentación de la propuesta puede contribuir a transformar la preparación del docente en función directiva, convirtiendo con ello su desempeño profesional.

Se reconoce como válida la búsqueda del proceso constructivo científico que se desarrolla desde una fundamentación teórico, que no va a culminar allí, sino que se extiende en la medida que se lleve a la práctica y se enriquezca, cuya vinculación con la realidad, lo hace significativo y válido.

Se les solicitó a los especialistas que explicaran las sugerencias esenciales para el proceso de perfeccionamiento de la estrategia propuesta, al respecto recomendaron:

-La posibilidad de un proceso de inclusión de los contenidos para la superación a partir de considerar los cambios por los que transita hoy la sociedad cubana y su necesaria incidencia en el trabajo de las organizaciones de base, aun cuando se coincide con que se tienen en cuenta en la propuesta, pero constituyen pautas para seguir ampliándose.

-Evaluar la posibilidad de instrumentar en otras organizaciones que atienden el trabajo sindical en la provincia ajustándolo a la especificidad del contexto

-Continuar la búsqueda de otras técnicas participativas, acorde a los diversos contextos, de manera que siga motivando la preparación de los docentes en función directiva

### **Criterio de usuarios:**

Se reconoce la pertinencia de la estrategia de capacitación a los docentes en función directiva del Sindicato Nacional de Educación Ciencia y Deporte para la atención a las organizaciones de base, teniendo en cuenta que el 100% de los docentes en función directiva de la muestra escogida, evaluaron entre cinco y cuatro la necesidad de la implementación práctica de la estrategia de capacitación.

El 92% de los implicados en esta técnica de criterios de usuarios reconocen un buen nivel de aceptación, mientras que el 80% plantean como sugerencia, continuar



perfeccionándola y la preparación de ellos para su generalización. El 100% reconoce el valor de las técnicas participativas para motivar los talleres los cuales ayudaría a perfeccionar su desempeño.

Los procedimientos seguidos en el taller de socialización fueron los siguientes:

El objetivo fundamental estuvo dirigido a obtener científicamente juicios valorativos de los participantes para determinar la pertinencia y factibilidad de la estrategia pedagógica.

El taller se realizó con la precisión de que debían analizar y exponer sus criterios, sustentados en indicadores esenciales de la investigación cualitativa, que permitieran evaluarlos y enriquecerlos.

La decisión investigativa de realizar este taller de socialización permitió dar argumentos de factibilidad, según las necesidades del docente en función directiva, por ser dinámico y de carácter contextualizado.

En el 100% de los participantes consideran válidas las categorías trabajadas en los fundamentos de la estrategia de capacitación asociadas a la formación permanente del docente en función directiva como continuidad de su proceso de formación.

Resulta adecuada la nueva mirada a la capacitación de los docentes en función directiva, las que favorecen su preparación desde los intereses trazados.

Se observan en sus intervenciones rasgos imputable a la propuesta tales como: Nivel de objetividad; Nivel de funcionalidad; Nivel de viabilidad; y con textualida

## **CONCLUSIONES GENERALES**

El estudio realizado en torno a la capacitación del docente en función directiva, como parte del proceso de formación permanente, evidenció inconsistencias, lo cual se constató además en el diagnóstico de su estado actual; esto permitió evidenciar que la capacitación podría perfeccionarse, y justifica la existencia de un problema científico siendo necesario la elaboración de una estrategia de capacitación.

La Estrategia de capacitación del docente en función directiva, se constituye en el instrumento para su preparación. Esta se despliega a través de tres etapas que permiten, de modo secuencial, el desarrollo de talleres para la atención a las organizaciones de base sustentado en técnicas participativas.

La aplicación de la encuesta a especialistas, criterio de usuarios y el taller de socialización permitieron valorar la pertinencia y factibilidad de la estrategia de capacitación, y se corroboró la satisfacción y preparación de los docentes en función directiva, así como la sensibilización de estos en la atención a las organizaciones de base.

## BIBLIOGRAFIA

1. Addine, F. (1999). *Formación permanente del docente en Cuba*. Curso pre-evento Pedagogía 99. La Habana.
2. Álvarez, A. (s/f). *La concepción de la superación de los Directivos Educativos, atendiendo a su diversidad*. Universidad Pedagógica de Holguín. Cuba.
3. Álvarez, C (1999). *La escuela en la vida*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
4. Añorga Morales, J. (1999) *La Educación Avanzada. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. La Habana
5. Añorga Morales, J. (2008). Conferencia sobre Educación Avanzada: el mejoramiento profesional y humano, la profesionalización y el desempeño. La Habana, Cuba: ISPEJV.
6. Barreiro, L. Guerrero, R. Rodríguez, F. (1991). *Características de la capacitación a dirigentes*. La Habana. CETED
7. Benavides, V y Vaquero, P. (2004). *Sistema de acompañamiento y mejoramiento continuo*. Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Dirección de Educación. Ecuador.
8. Cano Rufino. (1999). *La formación permanente del profesorado universitario*. [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224326368](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224326368)
9. Casadevall Morales, Adriana (2006) *Estrategia de superación profesional para el perfeccionamiento de la comunicación pedagógica con enfoque personológico en los docentes de la Carrera del profesor general integral de secundaria básica*. Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Félix Varela. Villa Clara
10. Céspedes Acuña, J (2010) *El proceso formativo estético del profesional de la educación*. Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba
11. Cintra Lugones, A (2013) *Formación interpretativa del pensamiento pedagógico cubano en la formación de profesionales de la educación*. Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba
12. Cruz Canario, Luis Manuel (2018) *La función directiva. Concepto y características*
13. Cuba (1973) Discurso clausura desde el XIIIl XXI Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba. Recuperado de [www.fidelcastro.cu](http://www.fidelcastro.cu)

14. Forneiro, R. (2013). *La sociedad cubana y sus educadores. Características de los actuales perfiles de formación docente*. Pedagogía 13. La Habana.
15. García Olalla, A, Poblete, M, Villa, A (2009) *La función directiva: un problema sin resolver. Tres décadas de formación, investigación y acción*. Revista de educación, (8) Universidad de Huelva
16. Gonzalo Gómez, Dacal 1991 *Las funciones directivas y su profesionalización* Revista de Pedagogía. 43 (2), 119-130.