

DIRECCION PROVINCIAL DE EDUCACION

GUANTÁNAMO



TÍTULO: PAPEL DEL SINDICATO EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PROFESORAL

**Autoras:** Lic. Vilma Beatrice Hamilton Asencio

Lic. Ada Luz Benítez Mallet

**Institución:** "Sindicato Provincial de la Educación la Ciencia y el Deporte"

Organismo: MINED

Correo electrónico: [gto:snte@gto.ctc.cu](mailto:gto:snte@gto.ctc.cu).

## TÍTULO: PAPEL DEL SINDICATO EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PROFESORAL

**Autora:** Lic. Vilma Beatrice Hamilton Asencio

Institución: Sindicato Provincial de la educación la Ciencia y el Deporte

Cargo: Secretaria

Carné de identidad: 65061117033

Correo electrónico: [gto:snte@gto.ctc.cu](mailto:gto:snte@gto.ctc.cu).

Foro 2-ORG

Coautora: Lic. Ada Luz Benítez Mallet

**Institución:** “Sindicato Provincial de la Educación la Ciencia y el Deporte”

### **Resumen**

Conociendo que la evaluación profesoral constituye uno de los procesos más importante en la vida laboral de los trabajadores de la educación, que decide en el aspecto psicológico, social y hasta económico, se convierte también en uno de los elementos que más inconformidades genera, por violaciones, incomprendiones y acciones dejadas de realizar por los factores que intervienen en el mismo, por tal motivo, hemos querido explicar el papel que le corresponde desempeñar al sindicato para que realmente ésta cumpla con su objetivo de educar y estimular.

## Introducción

El sistema educativo cubano tiene su base en el desempeño profesional de los docentes y personal no docentes que laboran en sus diferentes niveles, y que el fin es ser competentes para enfrentar las crecientes demandas impuestas por la sociedad; ¿De qué forma podemos significar los aciertos y desaciertos en cada docente? Es mediante la evaluación cuando la utilizamos como instrumento "calificador" de la calidad del desempeño, la profesionalidad, cuando categoriza, estimula, personaliza, de ahí la importancia de su efectividad para el constante perfeccionamiento de nuestros docentes, proceso refrendado en la ley 116 Código de Trabajo del año 2013 y para lo cual amparado por la Deposition Especial Tercera se emite, la Resolución 160/2014 por la Ministra de Educación.

Para que el mismo cumpla con sus objetivos el sindicato tiene un papel preponderante como garante de su calidad, para evitar las dificultades que en ocasiones se ha observado, como son:

- No correspondencia entre el cuerpo de evaluación y su categoría **final**.
- Insuficientes argumentos para la valoración del trabajo realizado.
- Incluyen aspectos que no aparecen en su Plan de desarrollo individual.
- La evaluación se convierte en medida disciplinaria.
- El dirigente sindical solo participa en la parte final del proceso.

Es nuestro interés que los dirigentes sindicales conozcan qué hacer durante todo el curso para que realmente sea un proceso que contempla: antecedentes- desarrollo- resultados y éste último el punto de partida para la nueva evaluación.

## Desarrollo

La evaluación profesoral es un proceso ininterrumpido, al posibilitar la educación y corrección de los evaluados en el propio desarrollo de su labor, la que contempla tres indicadores.

- Resultados del trabajo.
- Preparación para el desarrollo del trabajo.
- Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional.

¿Cómo desde la óptica sindical incidimos en cada uno de ellos? ¿Qué acciones realizaríamos?

I. Para el indicador de los resultados del trabajo.

- Exigir a la dirección que cada trabajador tenga su **Plan de desarrollo individual** y que los aspectos que estén reflejados se correspondan con su capacidad de desarrollo y le permitan solucionar las recomendaciones dejadas en la evaluación anterior, además de lo que se espera que logre en los grupos docentes en que trabajará con relación a: asistencia, retención, resultados de las comprobaciones de conocimientos, habilidades aplicadas y el desarrollo de capacidades, hábitos, conducta.
- Lograr que mensualmente con el trabajador se evalúe el cumplimiento del Plan y llevarlo a la **asamblea de afiliados y trabajadores** con las acciones que debe desarrollar, la dirección, el departamento, y el propio docente, para que sea del conocimiento de todos y con el debate colectivo perfeccionar los mismos.
- Es vital la atención que se le debe prestar al plan de desarrollo de los recién graduados e instructores de arte con relación a la correspondencia que tiene que existir entre las tareas de los instructores propias de su desempeño dentro del centro y en la comunidad para que no se les exija por otras fuera de su contenido, por ejemplo: ***cuidar aulas porque falta un docente, trasladar a los alumnos al área deportiva***, elementos que después reflejan en el cuerpo de la evaluación y el final les otorgan la categoría de R y M, provocando la deserción y el éxodo hacia otros sectores y actividades particulares, privando del personal calificado al centro tirando por la borda la inversión en ellos realizada durante su formación y que son piezas claves para el logro de la política del MINED, de que nuestras escuelas sean el centro cultural más importante de nuestra comunidad y alcanzar la meta del Estado de que Cuba sea el país más culto del mundo.
- Lograr que el reglamento ramal sea del conocimiento de todos los trabajadores (R 506/2014), para lo cual debemos realizar el debate de cada uno de sus capítulos con énfasis V y VI y tenerlo en un lugar visible para que pueda ser consultado cuando los trabajadores lo deseen.
- Garantizar la presencia del dirigente sindical en la elaboración del reglamento disciplinario interno. Llevarlo a consulta con los trabajadores, y aprobarlo en la asamblea de afiliados y trabajadores.

Educando a nuestros trabajadores, evitamos que incurran en indisciplinas que puedan afectar el cumplimiento de los indicadores y el desempeño de su labor, como nos enseñó el capitán de la clase obrera Lázaro Peña Gonzáles (...) deberes y derechos han de andar juntos ”

- Mantener en el matutino laboral la valoración diaria del cumplimiento del horario docente, los trabajadores que tuvieron incidencia y participar en los análisis que se realicen y de ser necesario llegar a consenso en las adecuaciones que haya que realizar, de forma tal que todos cumplan y no se afecte el proceso docente- educativo y deportivo y así evitar sobrecarga en otros docentes y los propios estudiantes.

## **II Preparación para el desarrollo del trabajo**

Se tiene en cuenta la preparación del educador para dirigir todas las actividades del proceso docente-educativo y deportivo donde tiene un peso fundamental la preparación metodológica, al sindicato le corresponde velar por el cumplimiento del horario de los mismos ya sea individual y la colectiva, en la primera hacer conciencia a cada educador que las horas asignadas deben ser bien aprovechadas para obtener mejores resultados en su labor educativa- formativa y en la segunda asegurar que las actividades metodológicas no sean formales, que tengan diversidad y les den solución a los problemas reales que existen.

Otro aspecto es la posibilidad que tengan de matricularse en diplomados y maestrías, resultados que se deben dar a conocer en las asambleas de afiliados y trabajadores.

Además debe ser del conocimiento de los trabajadores las actividades que les corresponde realizar metodológicamente y las visitas de los que serán objeto durante todo el curso escolar.

Durante el análisis de las visitas debe primar la transparencia en los señalamientos y sus posibles vías de solución, lo cual debe ir al plan de desarrollo para su superación y quedar plasmada la misma en el Registro de Asistencia y Evaluación del grupo visitado y firmado por todos los participantes, así como en el control que llevan los jefes de departamento, ciclos o grados; en el mismo no debe faltar la representación del sindicato.

### **III Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional.**

Este indicador que recoge su modo de actuar e influencia en el colectivo laboral y su comunidad debe ser el resultado de los análisis que se realizan de materiales periodísticos que se publican en el periódico Trabajadores, del debate de temas como la ética y la profesionalidad de los educadores diálogo y la toma de conciencia de que espera la Revolución de los educadores.

Este proceso de evaluación profesoral es la base para la aplicación y desarrollo de la emulación entre los trabajadores que lleva por título " Por una educación de calidad" donde se seleccionan los educadores ejemplares y vanguardias del centro, donde el sindicato tiene un rol protagónico de ahí la importancia de su presencia en cada momento porque el conocimiento propicia una selección adecuada y compulsa al resto de los trabajadores a optar por resultados superiores.

#### **2. De la conformación de los certificados de evaluación.**

La importancia de la realización de todo lo expuesto anteriormente radica en que para conformar los certificados de evaluación se debe tener presente los aspectos que caracterizan al educador, que cuando se lea se sepa de quien estamos hablando.

Cuando llega el período de elaboración del certificado según su cronograma que se presenta en la Asamblea de Afiliados de inicio de curso, el sindicato debe exigir

- Que existan las fuentes de información que recoge la R 160/2014 en su capítulo VII, artículo 26.
- Cumplimiento el cronograma
- Que se realice y no se viole el despacho con el secretario General de la S/S, que es independiente a la reunión con el Consejo de Dirección, y exigir por la correspondencia entre contenido y categoría evaluativa.
- La discusión del trabajador de su proyecto de evaluación es en presencia del sindicato, de no ser así no tendría valor el mismo y se tiene que repetir la entrevista.

Es tarea del sindicato convocar a la asamblea de afiliados donde se informarán cada uno de los certificados de evaluación y recogerá en acta el criterio de los trabajadores y velará por el cumplimiento de los acuerdos aprobados.

### **3. De las inconformidades.**

Cuando se logra que se realice todo lo indicado y las evaluaciones del desempeño se hagan mensual se evitará las inconformidades en el proceso de evaluación. Si a pesar de todo esto tenemos trabajadores inconformes, debemos analizar cada uno de los aspectos que señala y de persistir, es obligación de la dirección del ejecutivo sindical darle seguimiento a la confección del expediente que contenga toda la documentación y poner en conocimiento a su organismo superior, emitiendo por escrito el criterio sobre el proceso.

Es deber del sindicato en el municipio y la provincia integrar las comisiones de afiliación para lo cual debe estar preparado en los aspectos que recoge la R 160/2014 (y cuantos R/ están vigentes que norman el trabajo metodológico) (200/2014 180/2014 adecuaciones)

### **Conclusiones**

El trabajo sistemático, la presencia del sindicato con su exigencia en cada uno de los espacios del proceso docente- educativo propiciará que el proceso de evaluación cumpla con su rol de educar, preparar y estimular a los docentes, porque la evaluación no es un instrumento de represión, no es un medio para aplicar medidas disciplinarias, ni un documento para sentenciar.

Es un medidor de capacidades, esfuerzos, que se premian por los resultados alcanzados y impulsa a metas superiores y que una vez lograda mantenerla hace de los educadores paradigmas de consagración, entrega.

Exigir a la administración por el cumplimiento de la política es función del sindicato.

## Bibliografías

- MINED: Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de Educación. Resolución Ministerial N° 200/2014. Empresa Poligráfica de Holguín 2014.
- ----- Metodología para la evaluación de los resultados del trabajo del personal docente Resolución Ministerial N° 160/2014.
- ----- Adecuaciones para el trabajo en el curso escolar 2014-2015 Resolución Ministerial. N° 186/14, La Habana, 2014
- ----- Reglamento Ramal. Resolución Ministerial. N° 506 /14.
- Ley 116 /2013 Código de Trabajo.