

SINTESIS

La presente tesis corresponde al ámbito de la filosofía política y de la teoría sociopolítica por su expresión generalizadora de una práctica formativa de un actor social de importancia relevante en la creación de una sociedad nueva y por su valor metodológico y heurístico, en particular, en los centros de educación superior. La propuesta de un modelo teórico del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria¹ por un lado y el modo de actuación sindical de las universidades en el periodo de tránsito con respecto a la labor formativa de los miembros por el otro, necesitan ser abordados como problemas no resueltos.

La actividad sindical y su papel en la realidad cubana debido a su carácter generalizador es un tema sociofilosófico, cuyos argumentos como parte del contexto contemporáneo establecen conexiones en su interior que sólo pueden ser revelados en su totalidad integradora mediante el sistema de categorías, leyes y regularidades develadas por la filosofía. El enfoque metodológico del modelo teórico que se propone es también un problema sociofilosófico.

El conocimiento acerca del papel del Sindicato, actor de la sociedad civil, que anticipe también la participación en el mundo del trabajo de los futuros especialistas, a través de la formación integral de los educandos como futuros trabajadores y profesionales de nuestro país, preparados con la fuerza orientadora de la organización sindical, materializa uno de los requerimientos sociales del periodo de tránsito que precisa de un individuo culto y competente en esta etapa esencial de transformación revolucionaria.

¹Comunidad Educativa Universitaria.- Se define como el conjunto de miembros de una determinada institución de educación superior cuya interrelación está dada por la capacidad de comunicarse en torno a determinado proyecto educativo y como parte de un colectivo que se constituyen en actores sociales de actividades conjuntas que se dimensionan en la actividad curricular, la actividad extensionista y las acciones de carácter sociopolítico que conforman el proceso formativo del individuo con un enfoque integral, al participar como sujeto que transforma al objeto, el cual a su vez ejerce notable influencia sobre dicho sujeto como parte de la dialéctica de esa relación.

INTRODUCCION

TITULO: “FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y FILOSÓFICOS ACERCA DEL PROCESO FORMATIVO EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA CUBANA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL”

La comunidad educativa universitaria está inmersa en los profundos cambios de la transición hacia una nueva sociedad que vive nuestro país. El proceso formativo sobre la base de un enfoque integral y del proyecto educativo (1) dirigido a las estructuras de las bases universitarias de las instituciones de la educación superior², está urgido de una seria reflexión teórica en torno a aspectos tan esenciales como el sentido de pertenencia, la generación de identidades sindicales u otras, así como relativo a los valores universales que caracterizan a la clase obrera y a sus aliados durante el periodo de tránsito en Cuba. En el caso de las universidades, el papel del sindicato se ha minimizado sobre todo porque su misión reivindicativa aún tiene debilidades y por otro lado porque su función educativa en la práctica ha sido obviada. (ANEXO 1)

El fortalecimiento de la misión del Sindicato en el periodo de tránsito y fundamentalmente en las universidades es vital a la consolidación de la sociedad civil cubana. Este es un problema que se expone en las entrevistas grupales e individuales realizadas acerca del conocimiento o desconocimiento que existe en cuanto al papel de contrapartida que el sindicato debe jugar. Es por ello que el proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad universitaria se inscribe entre los temas sociopolíticos que deben tener su salida académica en las dimensiones del modelo de formación del profesional, y, por tanto, mostrarlo como tema de estudio, reflexión y debate, no sólo de los académicos e investigadores, sino también de institutos como el Sindicato

²En el país existen más de 50 centros de este tipo que abarca no sólo los ministerios que se agrupan en el Sindicato de la Educación, la Ciencia y el Deporte, sino en el MINSAP, el MINCOM, entre otros.

Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte,³ que reclama la fortaleza de este elemento por cuanto sus debilidades afectan, en especial, a los propios trabajadores que nuclea. (ANEXO 2)

Si la organización sindical se interesara por ejercer su papel reivindicativo, lo cual es legítimo- aunque hoy se encuentra en un nivel de precariedad en determinadas instituciones-, además de contribuir a la educación de los que se afilian o potencialmente se afiliarán a la organización, estableciendo los límites de actuación, los conceptos, las vías, métodos y procedimientos de conexión existentes entre la actividad sindical y la formación del profesional en las universidades, estaría dando un paso hacia delante en la consolidación y desarrollo de la cultura general integral del cubano en el periodo de transición, ya que señalaría cuáles son los modos de actuación útiles para la incorporación ulterior de los profesionales al mundo del trabajo.

La Universidad de excelencia, con independencia del contexto en el cual actúe, tiene que preservar los valores que la sociedad ha considerado como universales y que entre otros son: la justicia, la paz, la solidaridad, la libertad y la igualdad plena. El estudiante graduado de la Educación Superior debe alcanzar como profesional competente, niveles de conocimientos, habilidades y valores que sirvan a su desempeño profesional en correspondencia con el progreso social y científico- técnico de un periodo de transformación revolucionaria como el que transcurre en el país. Ese profesional que se encuentra en adiestramiento hoy, ha expresado unánimemente que no domina su papel como afiliado al sindicato, no conoce sus deberes y derechos, y que la comprensión de dicha condición no se incluyó en su saber especializado, así como no formó parte de su sentido de vida universitario, lo cual, implica

³SNTECD: Los educadores están afiliados en todo el país al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte y lo componen alrededor de 420 mil maestros, profesores, técnicos de la docencia, entrenadores, empleados y obreros del sector de los servicios de apoyo a la educación y el deporte que pueden contribuir y de hecho contribuyen al fomento de la cultura general integral del cubano.

que ambas cuestiones son insuficiencias en su integralidad en tanto personalidad profesional.

Si en la formación de la cultura general integral⁴ de los estudiantes universitarios no se toma en cuenta que la misma discurre como resultado de la influencia de numerosos factores, relaciones, propiedades y mediaciones, que definen la condición interactiva del proceso de formación en la transición cubana, y que es un imperativo el conocer qué papel desempeñarían los organismos e institutos responsables en la solución del encargo social de las universidades y su influencia sobre el tipo de profesional a formar, pueden quedar espacios sociopolíticos vacíos de contenido que el egresado universitario necesita que se incorporen al proceso docente educativo (2).

La contradicción instrucción - educación es la problemática que se manifiesta como principal en torno a la formación sociohumanista del estudiante universitario⁵, ello requiere que se complete con asignaturas dentro del currículo y con los modos en que participan los diversos actores sociales en la solución del enfoque integral del proyecto educativo con la elaboración de programas propios (Sindicato, FEU, UJC, ANIR, BTJ) cuya finalidad sea la implementación de los valores. (ANEXO 3)

El campo de estudio delimitado en los párrafos anteriores nos llevó a formular el PROBLEMA CIENTIFICO de nuestra investigación que lo concretamos en la pregunta siguiente: ¿Cómo perfeccionar el proceso formativo en el cual se incluyan los valores de la actividad sindical en los miembros de la comunidad educativa universitaria en correspondencia con las necesidades que demanda la educación superior en el periodo de transición en Cuba?

⁴Cultura general integral.- Término que designa la formación general del individuo sobre la base de alcanzar las más elevadas metas en el terreno del conocimiento nacional y universal, las habilidades para SU desempeño profesional, así como los valores generales (éticos, políticos, sindicales, etc.) que debe caracterizar dicha cultura, lo cual le va a permitir el crecimiento y mejoramiento constante como ser humano.

⁵Ver Batista Fdez, Nuris (2002) Tesis Doctoral.

OBJETO DE INVESTIGACIÓN:

El proceso formativo de la comunidad educativa universitaria.

CAMPO DE ACCIÓN:

El proceso formativo para la actividad sindical y su basamento axiológico en la comunidad educativa universitaria.

OBJETIVO GENERAL:

Proponer un modelo teórico de formación para la actividad sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria que se corresponda con la cultura axiológica sindical del mundo del trabajo en el periodo de tránsito en Cuba.

HIPÓTESIS

En el proceso formativo del estudiante universitario y en general, de la comunidad educativa universitaria, se requiere incorporar la cultura axiológica sindical para preparar al profesional en su inserción ulterior a la actividad laboral y sindical.

IDEAS CIENTÍFICAS QUE RIGEN LA INVESTIGACIÓN:

La formación sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria debe gestionarse a partir de las especificidades de la labor de la organización sindical como facilitador de aprendizajes significativos en las universidades, al prestar una mayor atención a las particularidades de su función educativa como parte del proceso formativo.

La concepción del proceso formativo para la actividad sindical⁶ de los miembros de la comunidad educativa universitaria requiere que, desde el punto de vista estructural, dicho proceso se relacione con la dinámica de las dimensiones del proyecto educativo de las universidades, lo cual potenciará el conocimiento acerca de las organizaciones sindicales durante el periodo de tránsito, al tiempo que permitirá hacer más expedito el carácter integral e integrador del proceso docente educativo.

TAREAS DE INVESTIGACIÓN

En correspondencia con el problema, el objeto y el objetivo de la investigación se desarrollaron las siguientes tareas:

- **Caracterización del período actual de la transición en Cuba y las misiones, tareas y objetivos de la organización sindical en el proceso formativo.**
- **Diagnóstico de la situación actual de la gestión de la formación sindical en la comunidad educativa universitaria.**
- **Elaboración de un modelo para el proceso formativo de la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria.**
- **Elaboración de un sistema de acciones que sirvan de orientación y guía a la implementación del modelo y la factibilidad de su aplicación en la comunidad educativa universitaria como proyectos de capacitación, cursos, seminarios, encuentros, talleres y otros.**

⁶Proceso formativo para la actividad sindical.- Concepto que expresa el conjunto de acciones, mecanismos, procedimientos, métodos y vías que interconecta a los miembros (beneficiarios) de la comunidad educativa con el mundo laboral y específicamente con la actividad sindical, brindando las herramientas teóricas y prácticas de los modos de actuación, tradiciones y experiencia histórica de la clase obrera como base de ese importante movimiento social de la sociedad civil contemporánea. (Elaboración propia)

ENFOQUE CIENTÍFICO GENERAL

Para obtener los resultados esperados en esta investigación, en la cual se utilizaron diferentes métodos, técnicas y procedimientos, se parte del enfoque dialéctico-materialista, el cual permitió destacar el carácter contradictorio y desarrollador de la red de relaciones en los componentes didácticos del modelo teórico, facilitando la comprensión y el análisis del campo de investigación, su dinámica, contradicciones y automovimiento.

✓ Métodos Teóricos

El método lógico- histórico que nos permitió penetrar en los antecedentes de la investigación, su desarrollo y actualidad.

El análisis y la síntesis, que posibilitó profundizar en las ideas relacionadas con el objeto descrito anteriormente y así establecer las relaciones que fueron factibles a partir de un proceso de dirección que inicialmente se concebía para otros fines.

Los métodos de inducción y deducción que propiciaron inferir aspectos relacionados con todo el campo investigativo.

El método de la modelación por medio del cual se representó ideal y gráficamente la realidad a partir de las abstracciones teóricas oportunas que coadyuvaran a estructurar el modelo teórico de formación para la actividad sindical.

Las características de esta investigación motivaron la utilización en lo fundamental de los métodos teóricos, los cuales facilitaron revelar el funcionamiento y las relaciones esenciales del objeto de investigación y obviar el empleo de otros elementos fenomenológicos y objetuales.

✓ **Métodos empíricos y técnicas empleadas.**

Análisis de contenido documental para sistematizar los referentes bibliográficos y los documentos metodológicos acerca del trabajo del movimiento sindical en el periodo de tránsito y del proceso docente educativo en las universidades.

El método de observación participante que contribuyó a la obtención de criterios e informaciones de los propios actores en el contexto actual.

El método estadístico para el procesamiento de la información obtenida de los instrumentos aplicados a los expertos y demás personas implicadas en la población y muestra.

Las entrevistas y encuestas a dirigentes, trabajadores y estudiantes que ayudaron a solucionar el problema científico descrito, además de revelar el grado de conexión directa o indirecta en unas y otras universidades del papel formativo de la organización sindical como tal.

El criterio de expertos para el intercambio con especialistas en función de evaluar la propuesta realizada y su factibilidad en la comunidad educativa universitaria.

APORTE TEÓRICO

Una propuesta de componente de formación sindical para los miembros de la comunidad educativa universitaria que se fundamenta mediante un modelo teórico para la etapa actual del proceso formativo.

APORTES PRÁCTICOS

El modelo del proceso formativo para la actividad sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria con sus bases teóricas y el proyecto de capacitación para favorecer la labor sindical de las organizaciones sindicales de base en las universidades.

NOVEDAD CIENTÍFICA

La tesis presenta un modelo teórico sistémicamente estructurado en principios, áreas de formación, componentes didácticos, relaciones y dimensiones que se enmarca en el terreno de la formación de una cultura axiológica sindical⁷ que se corresponda con la mejor preparación de los miembros de la comunidad educativa universitaria para su actividad sindical en su inserción al mundo del trabajo en la transición cubana. Es un intento por incorporar la actividad sindical como parte intrínseca y no extrínseca de la labor formativa, lo cual no tiene antecedente en la educación superior cubana, y, sobre todo, contribuir a perfeccionar la labor de las organizaciones sindicales en las bases universitarias.

ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL TRABAJO

La tesis está estructurada de la siguiente forma: Introducción, tres capítulos, las conclusiones, recomendaciones, notas, bibliografía y anexos.

En el primer capítulo se exponen los fundamentos teórico-filosóficos, metodológicos y prácticos de las variables operacionales que hemos utilizado en los conceptos de periodo de transición, organización sindical, valores,

⁷La cultura y lo sindical son dos conceptos imbricados axiológicamente en esta investigación con la finalidad de introducir los valores más apegados a la clase obrera dentro del contexto académico universitario como un todo, que complemente las posiciones más ortodoxas en cuanto a la existencia de asignaturas específicas para el tratamiento de los temas referidos al interés de clases de la sociedad que edificamos como una necesidad del periodo de tránsito.

educación de valores sindicales, acciones de intervención sindical, etc. Además se brinda un breve diagnóstico inicial de la constatación del nivel que alcanza el problema de investigación en la actualidad.

El segundo capítulo se refiere a las bases del modelo teórico del proceso formativo para la actividad sindical a partir de la misión del sindicato y el diseño del sistema de la educación superior para la formación del profesional, precisando cómo puede ser la influencia cada vez más directa de la organización sindical en el empeño común de crear una cultura sindical en el profesional que egresa de las aulas universitarias más culto e integral. Con ello no se suplanta el mecanismo del modelo de formación del profesional universitario, sino que se hace más abarcador, integral y participativo.

El tercer capítulo se refiere a la evaluación realizada por los expertos de los Centros de la Educación Superior que fueron seleccionados aleatoriamente en tres organismos (MES, MINED e INDER) y varios conglomerados (pedagógicos, especializados, deportivos) así como el resto de los elementos que conforman el modelo teórico para la formación sindical. Además se integran las conclusiones teóricas, las recomendaciones, la bibliografía y toda una serie de anexos que dan la posibilidad de apreciar con mayor nitidez la propuesta y su factibilidad.

La documentación consultada permitió que la tesis se codifique a partir de las disposiciones metodológicas establecidas por los Ministerios de Educación, Educación Superior y el INDER según las cuales cada centro rector concibe el Plan de Estudios, que contiene las formas organizativas del Proceso Docente Educativo, el modelo de formación del Profesional, los objetivos del año y los programas de las disciplinas.

CAPÍTULO I.- EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA TRANSICIÓN CUBANA. SU SITUACIÓN ESPECÍFICA EN EL CASO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA.

Una de las cuestiones sociofilosóficas de gran envergadura y que se encuentra aún en proceso de desentrañamiento es el papel de los sindicatos en el período de transición al socialismo como elemento constitutivo de la sociedad civil cubana. Sus funciones reivindicativas y formativas para esta etapa, aún requieren de análisis teórico y metodológico para su adecuación práctica en la generación de identidades. La enorme cantidad de transformaciones que engendra una revolución en esta fase, origina la creencia de que la tarea esencial de los Sindicatos en la construcción socialista radica en el elemento reivindicativo de su misión. Sin embargo, sin menospreciar la utilización de esta importantísima función social que, surgida en el capitalismo, permanece en el socialismo, la acción fundamental de los Sindicatos debe estar dirigida al plano educativo y formativo.

1.1.- Los Sindicatos en el periodo de tránsito en Cuba. Su papel formativo⁸.

Es una necesidad el abordaje de los aspectos teóricos, sociopolíticos y filosóficos de la sociedad de tránsito en concreto con un contenido específico referido a la actividad sindical de las universidades, que puede ser mejorada a partir del análisis riguroso de sus debilidades y amenazas, que son el resultado de las mismas contradicciones que se resuelven continuamente en este periodo, sobre todo en lo referente al papel de las organizaciones sociales. (ANEXOS 4, 5 y 6)

⁸El Sindicato fue tratado en tiempos del “Socialismo Real” como una organización de fines políticos, obviándose su carácter autónomo de contraparte administrativa y fundamentalmente su papel educativo que en sus discusiones con Trotsky y Bujarin, Lenin señaló en varias ocasiones. Cuba no tiene por qué reproducir el carácter nocivo de esas prácticas minimizadoras del papel del sindicato apartándolo de las tareas más prominentes de la Revolución. Opino que se puede realizar algo diferente, sobre todo en las universidades, sin que ello signifique antagonismo.

La literatura contemporánea no ha resuelto la polémica acerca del lugar y papel de los sindicatos en la construcción del socialismo. Las consideraciones de Lenin, Che⁹ y Fidel, son claves para reflexionar al respecto. Aunque no es objetivo de este trabajo, se precisa advertir que la sociedad capitalista que antecede al periodo de construcción del socialismo, con sus formas keynesianas, fordistas, tayloristas y modernas de organización del trabajo, originaron las más ortodoxas prácticas del sindicalismo obrero, línea que hoy detenta una regresión tal, sobre todo a partir de la debacle socialista de los 90 del siglo pasado, que han puesto a este movimiento contestatario de la sociedad civil internacional en posiciones defensivas y en algunos casos en aliados del gran capital.

Nuevos espacios se han abierto como consecuencia de la “perspectiva liberacionista” del hombre, tales como los movimientos ecológicos, feministas, étnicos, antiglobalizadores, entre otros. Sin embargo, la característica fundamental de dichos movimientos, que como los sindicatos forman parte de la sociedad civil, es la ausencia de una agenda programática que vaya más allá de lo meramente ambiental, los asuntos del género, la raza y los problemas globales. Estos son temas llevados y traídos en la concepción imperante sobre la transición “democrática” en la contemporaneidad. Cualquiera de ellos, al enfatizar en las preocupaciones de sectores ampliamente marginados de la vida social, son inicialmente atractivos, pero fallan finalmente al no poseer una agenda que vaya a las esencias de la lucha de clases en la actualidad. Los sindicatos desde sus inicios, con independencia de errores y tendencias negativas, surgieron con plataformas programáticas estructuradas y en la búsqueda de determinados fines, intereses, condiciones y motivos hasta el objetivo de la toma del poder.

⁹“El Sindicato debe estar bien al tanto de cuáles son estas líneas (de la revolución) y como se puede educar a la masa para el rápido logro de las metas proyectadas; para eso debe tener acceso a la dirección del centro de trabajo. Este íntimo contacto hará posible una mayor clarificación de la conciencia de los obreros y una mejor visión de los objetivos económicos”. Guevara, E. Obras, 23/11/1973. Tomado de Revista Bohemia. Año 65 No 67. pág 4-9

Generalmente en la literatura científica de los años 80-90 del siglo pasado, cuando se trataba algún aspecto relacionado con el período de transición no había necesidad de precisar el término al que se hacía referencia. Sin embargo, a partir del derrumbe del socialismo en Europa y la exURSS, se ha hecho lugar común el utilizar este término como configuración del desmontaje de los proyectos socialistas en esa región y el paso a lo que se ha dado en llamar la “transición democrática”, término cuestionable teóricamente por su carácter impreciso; pero que ha encontrado una extensa recepción y diseminación por el apoyo sistematizado de los medios de difusión masiva, en particular, de los centros mundiales de poder.

La construcción del proyecto socialista es una tarea conocidamente difícil, por ser la primera sociedad que se crea de forma consciente y la formación de dicha conciencia es una macrotarea sin antecedentes políticos previos en ese ámbito, porque la transformación de la conciencia de los hombres y el hecho de que hay que crear la nueva sociedad a partir de los rasgos de la vieja sociedad tales como los grupos clasistas diferentes, la economía mezclada, así como la existencia de diversas ocupaciones en las que se puede tender a perpetuar el espíritu de una clase anteriormente privilegiada, además de la lógica aspiración de movilidad ascensional que se manifiesta en la cotidianeidad de cada individuo, aunque su portador material como grupo haya desaparecido, hace la estrategia del cambio específicamente muy compleja.

Este proceso no puede realizarse sin tomar en cuenta la generalización de conocimientos, acciones, conductas, valores y concepciones que aporta la filosofía, en particular, en el orden sociopolítico. La filosofía se concibe para dar cauce, como saber cosmovisivo y/o epistemológico, a la multiplicidad de percepciones del hombre sobre la realidad. Por dichas razones, esta temática trabajada respecto de una sociedad dada y en un estadio determinado, aunque su objeto pueda devenir de contenidos de varias

disciplinas por su pluralidad, su enfoque integral sólo lo puede proporcionar la generalidad filosófica. Tanto la filosofía política como la teoría sociopolítica vehiculizan el tratamiento del papel del sindicato¹⁰ como elemento actuante en la sociedad civil, problemática teórica y epistemológica, en especial, por la dimensión que exige la conciencia del tránsito, la educación que se entroniza, la interconexión entre la actividad sindical y la educación y, en el caso particular que nos ocupa, por la relación que debe establecerse entre la educación superior y la actividad sindical que prepara a la vanguardia sociotécnica para su ubicación en el mundo del trabajo en una sociedad que se construye conscientemente.

Uno de los obstáculos de mayor envergadura que enfrenta el proyecto socialista es el continuismo en esa etapa de la pequeña producción mercantil y otras formas de trabajo ajenas al interés colectivo en las cuales el individuo tiende a la autarquía, y torna más complejo aún lo referente al papel de los diferentes factores cultivadores de conciencia, como son el Partido, el movimiento estudiantil y los Sindicatos. En relación con estos últimos, la labor política de interacción con las masas es de una especial singularidad, debido a diversos elementos, entre los que se hallan: a) la mayoría absoluta de los trabajadores que forman parte de la organización sindical tienen una procedencia social y ocupacional plural; b) la tradición e historia existente en los sindicatos en relación con su misión respecto a los trabajadores difiere de un sector a otro; c) las diferencias entre los distintos sectores de trabajo, en especial, por la distribución del salario los conforma como un sujeto complejo y diverso. A estos males “necesarios” se añaden otros no tan necesarios como la indolencia, la falta de sensibilidad, el acomodamiento, el burocratismo, entre otros.

¹⁰“El Sindicato lo necesitamos todos, y cuanto mayor sea la conciencia se comprenderá su importancia. Importa al administrador, al revés del Capitalismo, tener un sindicato fuerte y capaz (...) El Sindicato es la contrapartida de la administración. Seamos eficientes para que no se añadan a los sacrificios necesarios los innecesarios. Si queremos hacer el Sindicato de todos no pueden primar los métodos coercitivos, sino de persuasión. Es más difícil convencer, pero convencer y unir es nuestra misión”. Peña Glez, Lázaro Intervención con motivo del XIII Congreso de la CTC. Periódico Granma 17/11/73

En la transición al socialismo ello es más agudo aún, a partir de la heterogeneidad de los grupos de trabajadores que pertenecieron a asociaciones gremiales, colegios de profesiones, sociedades intelectuales, así como los concernientes a la aristocracia obrera, en especial de las profesiones que anteriormente se denominaban liberales y, en general, en algunas disciplinas universitarias, las cuales unidas al contingente nuevo que se incorpora al mundo del trabajo, hacen mucho más compleja la actuación sindical.

Lenin refería que “los sindicatos son escuelas de dirección técnico administrativa, de la producción (...) son escuelas, escuela de unificación, de solidaridad, de defensa de sus intereses, de administración, de dirección, de gobierno (...) “El Partido es la vanguardia, que ejerce directamente las funciones de gobierno, es el dirigente. Los Sindicatos son una reserva del poder estatal, escuela de comunismo y de gestión económica” ¹¹(Lenin, 1981) con lo que distinguía como una tarea de excepcional importancia la de transformar a los trabajadores en general en un ente activo por la construcción del socialismo, a partir del conocimiento, lo cual implicaba al sindicato como una escuela sui géneris, preparatoria de los cuadros de otros institutos y organismos como son el partido, el gobierno, el estado y le daba la tarea concreta de ejercer una influencia directa sobre los sujetos que formaban parte de su grupo de trabajo en el cumplimiento del encargo social que se le había asignado.

Si la formación de los trabajadores es una función primordial para los Sindicatos, tal y como lo apreciamos, su tarea estratégica, ella plantea una particular complejidad en las áreas de formación que poseen como misión esencial la educación de las nuevas generaciones cuando adquiere ribetes de mayor dificultad ya que se trata de incidir en la formación de la

¹¹Lenin, V.I. (1981) Una vez más acerca de los sindicatos, el momento actual y los errores de Trotsky y Bujarin. Obras Escogidas en Tres tomos, Tomo 3 pág. 558. Editorial Progreso, Moscú.

vanguardia sociotécnica del proceso revolucionario, a partir de la actividad sindical en las universidades como parte de su misión.

Sin menoscabar a otros sectores del quehacer sindical en este sentido, es criterio del autor, que en el contexto universitario se hace necesaria la formación para la actividad sindical acorde con la naturaleza de la propia labor educativa del trabajo institucional, con énfasis en los dirigentes¹², en particular, los propios del Sindicato, como los cuadros encargados de formar en las nuevas concepciones sobre los valores del trabajo y de las actitudes generales ante el proyecto socialista. Dichos cuadros en sentido general, carecen de la experiencia histórica adquirida en las luchas obreras y otros a nuestro pesar, se han permeado de voluntarismo, burocratismo, populismo, sin otorgar la prioridad debida al encargo social central de la institución y otras tendencias negativas, produciendo efectos sindicales e incluso políticos, incompatibles con los objetivos de la reproducción ampliada y socializada de la tarea que la sociedad le ha asignado institucionalmente a la educación superior, y que no excluye al resto de los trabajadores de esas instituciones ocupando un privilegiado lugar la masa estudiantil a la que se le incluye de modo especial, por la participación decisiva que se ha avanzado en el período de transición al socialismo respecto a ese destacamento.

Estos problemas se estrenaron en el movimiento sindical con la asunción al poder de la revolución de los sóviets donde las soluciones propuestas por eminentes dirigentes del bolchevismo y de la revolución fueron disímiles y muchas de ellas contrarias al proceso revolucionario, como las combatidas por Lenin contra las desviaciones de Trotsky y Bujarin. Lenin explicaba que “... en todo el folleto plataforma de Trotsky, el error consiste en que no se comprende que ... Los sindicatos constituyen una organización de la clase

¹² Che refería: “...que se eduque a los administradores en la escuela del análisis crítico de su propia tarea ante el pleno de la masa obrera...” Guevara, E. Tomado de Revista Bohemia No 64 de 23 de octubre de 1973, pág 4-9.

dirigente, dominante, gobernante ..., pero no es una organización estatal, no es una organización coercitiva, es una organización educadora, que atrae e instruye, es una escuela de gobierno (...) es una escuela de características singulares pues las relaciones en ella no son las de maestros y alumnos, sino cierta combinación original en extremo de lo que ha quedado del capitalismo, y que no podía por menos de quedar, y de los que promueven de su seno los destacamentos revolucionarios avanzados, es decir, la vanguardia revolucionaria del proletariado.”¹³ (Lenin, V. I. 1981)

De los planteamientos leninistas se desprenden lecciones de gran importancia para los dirigentes sindicales al recordarnos la necesidad de “(...) observar con serenidad el estado real de conciencia y de preparación de toda la clase (y no sólo de su vanguardia comunista), de toda la masa trabajadora (y no sólo de sus elementos avanzados).”¹⁴ (Lenin, 1981). Ello significa que no toda la dirección sindical se encamina a participar en igual medida en la construcción del socialismo, por cuanto existen determinadas inconsecuencias que no favorecen e incluso que obstaculizan las misiones. Tales son los asomos de corrupción, descomposición, deslealtad y debilidades que se aprecian dentro del movimiento sindical con alguna fuerza en este periodo. La escuela sindical es singular y ello es una derivación de su carácter abierto, democratizador y flexible, lo cual sin dudas es el elemento fundamental que sirve a su condición formativa, sobre todo en las universidades.

Ese carácter abierto, democrático y participativo permite la utilización de los mecanismos de acción sindical, tales como la emulación, el convenio colectivo, y otros, en el proceso educativo. En el período de transición, dichos mecanismos admiten la posibilidad de hacer que los trabajadores

¹³ Lenin, V.I. (1981) Una vez más acerca de los sindicatos, el momento actual y los errores de Trotsky y Bujarin. Obras Escogidas en Tres tomos, Tomo III, pág 556. Editorial progreso, Moscú.

¹⁴ Lenin, V.I. (1981) La enfermedad infantil del “Izquierdis mo” en el Comunis mo. Obras Escogidas en Tres tomos, tomo III, Pág. 375. Editorial Progreso, Moscú.

desarrollen sus capacidades, revelen sus talentos, contrario sensu de los criterios burgueses los cuales valoran al socialismo “bajo el aspecto de un típico cuartel gris, uniforme, monótono y penetrado de espíritu oficinesco” carente de perspectivas creadoras e innovadoras. ¹⁵ (Lenin, V.I. 1961)

Uno de esos instrumentos es la emulación muy importante para todo el movimiento sindical y en los centros universitarios por el carácter de su misión formativa, ese mecanismo promotor adquiere una jerarquía cada vez mayor, debido a que un pretense igualitarismo, el cual es inadmisibles ante actividades tan plurales, puede conducir al facilismo, y llevarnos a errores, cuyo costo político puede ser de significación. Si se constata, como es menester, que a mayor nivel cultural, el trabajo adquiere un valor superior, pero que a la vez puede tender a convertirse en más individual, lo cual es usual en las universidades, la solución del problema radica en la aplicación de la ley de la distribución socialista, es decir, que el trabajador rinda de acuerdo con su capacidad y se le recompense de conformidad con el trabajo realizado¹⁶.

Si ello es así en un proyecto socialista avanzado, más decisivo es en la transición a la nueva sociedad. Esta fórmula es la única que puede hacer cruzar de forma masiva hacia el socialismo, la línea divisoria entre las dos formaciones económicas en lucha durante la transición, y que se encuentra presente en cada trabajador. Si la emulación pierde éste, su sentido, y por lo tanto un significado que cuesta tanto construir, el proceso de socialización socialista se afecta severamente.

¹⁵ Lenin, V.I. (1961) “¿Cómo se debe organizar la emulación?” Obras Escogidas en Tres tomos, Tomo II pág. 540. Editorial Progreso, Moscú.

¹⁶“Un papel importante juega en este momento el que la clarificación ideológica de las masas y su deseo de hacer más cosas y mejor hechas, cristalicen en competencias de emulación. La emulación es uno de los pilares del desarrollo acelerado de un país en revolución y sus bases deben estudiarse y discutirse a fondo para que del esfuerzo conjunto surjan las grandes cifras de la producción” Guevara, E. (Tomado de Revista Bohemia, pág. 4-9, No 43- Año 65, 26 de octubre de 1973)

1.2 La comunidad educativa universitaria y la actividad sindical en la universalización de la educación superior.

El sindicato debe contribuir a que en la comunidad educativa universitaria tanto el trabajador como el estudiante aporte mucho más a la lucha revolucionaria a partir de la inflexión que implica la proyección creativa del socialismo. La formación en una cultura axiológica sindical preparará al graduado, en este espacio específico, para su inclusión en la vida laboral actual o ulterior, donde debido a su preparación técnica, habrá de desempeñar un elevado papel, no sólo material, sino también espiritual. El análisis de este elemento desde la perspectiva filosófica obedece a que el saber cosmovisivo y/o epistemológico, en tanto saber complejo sobre la realidad social, contiene como objeto de estudio, todas las formas concretas de la cultura, incluyendo la actividad cotidiana del hombre.

Por ello la preparación para la actividad sindical no debe resultar ajena a la actividad que en general se despliega en la educación superior a partir del enfoque integral del proyecto educativo¹⁷. Del mismo modo que el egresado universitario se medirá por su capacidad para realizar la tarea sociotécnica que le corresponda debido a su calificación profesional, el educador de la institución de educación superior tendrá que asumir la misión social de aportar en el plano científico, técnico, extensionista y sociopolítico, al perfeccionamiento del modelo del profesional que le ha sido encomendado.

Será esta una de las formas, en la que el futuro profesional recibirá una influencia directa y positiva del ámbito sindical universitario hacia la macrotarea que le corresponderá en la transición: su parte alícuota en la

¹⁷El enfoque integral en la universidad se concibe a partir de tres dimensiones que funcionan íntegramente como un todo en el quehacer de la comunidad universitaria. El vínculo estrecho de las organizaciones sindicales con las sedes, facultades, departamentos docentes, colectivos de carreras, colectivos de año y brigadas, a partir del proyecto educativo, puede coadyuvar a insertar la labor de las Cátedras de Estudios Sindicales en toda la labor formativa de la institución de educación superior.

construcción sociotécnica, económica, política y cultural de la nueva sociedad.

El autor es del criterio de que en Cuba, el proceso de la universalización de la educación superior, ha enriquecido la labor sindical, debido a que a nivel institucional, el profesor de las sedes centrales en la Universidad madre (Vecino Alegret, F. 2004) asume asimismo la relación entre su labor educativa directa y la indirecta con relación a los profesores de las sedes municipales que en muchos casos, proceden de otros organismos de los sindicatos de la Central de Trabajadores de Cuba, además de los que corresponden al SNTECD o al movimiento de los jubilados-también plural- por lo que el modelo formativo para la actividad sindical puede devenir en un nuevo vínculo entre la actividad educativa de la sede central y la de sus expresiones en los municipios y territorios.

Afirmamos que con la magna tarea de universalizar la educación superior ¹⁸, el Sindicato ha recibido también su parte alícuota de la misión social, la de favorecer desde sus puntos de vista concretos, la formación sindical de los nuevos estudiantes universitarios que son al mismo tiempo trabajadores y educandos (instructores de arte, profesores generales integrales, tecnólogos de la salud, trabajadores sociales, maestros emergentes, habilitados de educación física, entre otros) así como de los nuevos profesores-trabajadores (abogados, médicos, licenciados en enfermería, químicos, mecanizadores, economistas, entre otros) que como resultado de la universalización, al tiempo que se dedican a otros empeños profesionales, también se disponen a la noble tarea de la educación y por lo cual requieren que la actividad formativa del sindicato tanto en las sedes centrales como en los municipios constituyan ejemplos a estudiar y darle seguimiento.

¹⁸Ver Castro Ruz, Fidel.- Discurso de clausura en el Congreso Internacional Universidad 2004. Palacio de la Convenciones. Ediciones MES, La Habana, Cuba

Significa que dichas actividades requieren reflexión, en correspondencia con el nuevo papel del sindicato en estos momentos de la transición en Cuba, hecho sin antecedentes en la educación superior en otras experiencias socialistas. Marx y Engels identificaban que el socialismo surge de las entrañas del capitalismo y que por tanto conserva en muchos aspectos el sello de la vieja sociedad. Uno de esos aspectos es la actividad gremial, la cual con la toma del poder político debe modificar su rol en la lucha de los trabajadores por su mejoramiento humano.

La actividad sindical es una derivación de la lucha del movimiento obrero contra el capital, pero su contenido en la etapa de la construcción socialista es cualitativamente diferente. Existen aquellos que señalan el carácter innecesario de la actividad sindical en la construcción del socialismo y manifiestan posiciones muy críticas al respecto, refiriendo que es posible prescindir de su participación en las tareas constructivas, como consecuencia de que la propia revolución socialista soluciona una gran cantidad de conflictos que aún se mantienen como tareas pendientes en cualquiera de los países capitalistas, incluidos los más desarrollados y que, por lo tanto, figuran en las agendas del movimiento sindical de esos países¹⁹. Una visión metafísica del asunto nos situaría de frente a esas perspectivas, sin afrontarlo desde su dialéctica. Sin embargo, un punto de vista autocrítico, no puede más que conducirnos a examinar los errores que en la política sindical se han cometido y que han derivado hacia caminos oportunistas los unos y desde enfoques ingenuos los otros.

Esta crítica se dirige contra los sujetos protagonistas de la sociedad civil, conformada por hombres que aún poseen rasgos de la vieja sociedad de la cual proceden. Rasgos de favoritismos, preferencias, autosuficiencia,

¹⁹ La actividad sindical no es sólo fenomenología. No es posible negar el aporte teórico realizado por el movimiento sindical en su proyección histórica como mecanismo movilizador de conciencias, aunque tomarlo desde este ángulo, supone reasumir y desarrollar aspectos muy específicos para una realidad concreta como son las universidades cubanas, con un sentido crítico y desmitificador, acorde con la cambiante praxis de hoy día, teniendo en cuenta la teoría de los procesos conscientes y de los conflictos.

voluntarismo, parálisis, insensibilidad, inconsistencia, ligerezas y otros se han dado en el movimiento sindical durante este periodo. Por ejemplo, el apartarse de las masas en el tiempo del “socialismo real” costó caro a la construcción del proyecto, pues una de las organizaciones que se destruyó y aún no se ha reconstruido fueron los sindicatos de las repúblicas exsoviéticas y de otros países socialistas esteuropeos.

Sin embargo, la práctica de la construcción del socialismo se ha encargado de demostrar, que como parte del nuevo contenido en el papel de los sindicatos en Cuba, las organizaciones obreras e intelectuales surgidas a su calor se han constituido tal como afirmaba Lenin, en elementos mediadores entre las masas y el poder estatal lo cual les ha servido para defender sus intereses propios desde la organización sindical como un todo, frente a su mismo poder, ya que por las características del periodo de tránsito se requiere combatir los desmanes y excesos, que si bien no forman parte de la esencia del poder estatal, tienen lugar y resultan de actuaciones individuales burocráticas, desmovilizadoras y oportunistas, cuyo origen se remonta en última instancia a la sociedad que nos antecede y a los procesos globalizadores neoliberales que de alguna manera influyen sobre dichas actividades; pero que en determinados momentos pueden actuar con excepcional fuerza contraviniendo los objetivos de la construcción socialista.

En este sentido, los sindicatos se sitúan entre el partido y los órganos estatales de poder, conforman su vínculo, tal y como especificaba Lenin, sobre todo en la movilización de las masas y en la tarea de la formación y la educación de los trabajadores como ejecutores de las misiones que determina el tránsito al socialismo. Las deformaciones y distorsiones que ha habido que combatir en la actividad cotidiana de los sindicatos en Cuba durante el periodo de tránsito, ha conducido a la tesis errónea del carácter prescindible de sus funciones para la defensa de los intereses materiales y

espirituales de los trabajadores, a partir de una organización con un programa coherente de desarrollo.

Mediante la organización sindical, los trabajadores no sólo se defienden a sí mismos, sino que se constituyen en destacamentos organizados de la defensa del propio poder estatal del cual forman parte. La no presencia de la organización sindical y por tanto su inexistencia, de cualquier modo sería ocupada por “otros destacamentos” que no suplirían sus funciones ya que estructuralmente no estarían en capacidad de responder a intereses laborales y estatales de clase en una armónica combinación que sólo es posible plantearse en los marcos de la construcción del socialismo.

El surgimiento del socialismo²⁰ es todo un proceso en donde los clásicos del marxismo subrayaron la necesidad de un periodo que mediara entre la sociedad capitalista y su conformación. En esa etapa tiene lugar la gradual conversión de la propiedad privada sobre los medios de producción en propiedad social, cuya base la constituye la propiedad estatal-, como una premisa esencial para suprimir el antagonismo entre las clases heredado del viejo capitalismo, así como la injusticia histórica que constituye la explotación de los trabajadores.

²⁰“La competencia ilimitada conduce a un desperdicio enorme de trabajo, y a esa amputación de la conciencia social de los individuos que mencioné antes. Considero esta mutilación de los individuos el peor mal del capitalismo. Nuestro sistema educativo entero sufre de este mal. Se inculca una actitud competitiva exagerada al estudiante, que es entrenado para adorar el éxito codicioso como preparación para su carrera futura. Estoy convencido de que hay solamente un camino para eliminar estos graves males: el establecimiento de una economía socialista, acompañado por un sistema educativo orientado hacia metas sociales. En una economía así, los medios de producción son poseídos por la sociedad y utilizados de una forma planificada. Una economía planificada que ajuste la producción a las necesidades de la comunidad, distribuiría el trabajo a realizar entre todos los capacitados para trabajar y garantizaría un sustento a cada hombre, mujer, y niño. La educación del individuo, además de promover sus propias capacidades naturales, procuraría desarrollar en él un sentido de la responsabilidad para sus compañeros-hombres en lugar de la glorificación del poder y del éxito que se da en nuestra sociedad actual”. (Albert Einstein “¿Por qué socialismo?” Publicado en Monthly Review, Nueva York, mayo de 1949/Argos Is-Miami, inc/ Nota de Aporeea: Este artículo escrito por Einstein en 1949, todavía está fresco y relevante hoy en día.

El nuevo contenido de las relaciones de producción socialistas y su despliegue permiten un resurgir del papel asignado a los sindicatos en el socialismo, pero se tiene en cuenta que se trata de un papel inédito y sin antecedentes que lógicamente precisa de una maduración paulatina, que no se adquirirá, sino en los combates de la lucha de clases que Lenin denomina la formación en una nueva disciplina lo cual está asociado a las tareas educativas y formativas del periodo de tránsito. Esta opinión a partir del criterio de otros autores con los cuales coincidimos, pone de relieve la dialéctica marxista de ruptura, continuidad y discontinuidades parciales de los procesos sociales.

El movimiento sindical en Cuba posee un origen plural, cuya existencia y desarrollo es reflejo de las diferencias cualitativas y cuantitativas del progreso histórico de la clase obrera cubana desde Saturnino Martínez (“La Aurora” 1865) y Enrique Roig (“El Productor” 1887)²¹ hasta hoy. Hay que recordar que el movimiento obrero sufrió la crisis estructural de la economía colonial y neocolonial de los siglos pasados. Las limitaciones para el desarrollo industrial dejaron sus huellas en la composición de dicha clase. Una idea de ello se aporta en el hecho de que si descontamos los 90 200 obreros que, aproximadamente, trabajaban de forma directa o indirecta en la industria azucarera, tomando únicamente la primera mitad del pasado siglo, tendríamos que sólo 400 000 trabajadores más componían el total real de los que laboraban en la industria.

El carácter clasista de los intereses del movimiento obrero en Cuba fue su base de apoyo natural, pero no por ello debemos pensar que el mismo resultara, en conjunto, homogéneo. Sin dudas debemos tener presente que existían diferencias marcadas entre los obreros agrícolas, industriales,

²¹ Ambos desarrollan una significativa labor publicitaria cuya función más importante era la organización de la clase obrera en los años en que comenzaba en Cuba su configuración como movimiento sindical. Sus serias limitaciones radicaban en el abstencionismo político ante la lucha de liberación nacional.

empleados y profesionales. En el seno del movimiento obrero coexistían distintos niveles de desarrollo político e ideológico. El sindicalismo reaccionario aprovechaba estas circunstancias – el status y las condiciones materiales y sociales diferentes en los distintos sectores y las diferencias de distinto orden -, para promover la división, desorientación y hasta tomar posiciones y persuadir a la clase obrera. Esa práctica burguesa de “divide y vencerás” en modo alguno es nueva.

En 1920 se forma el primer sindicato, la Federación Obrera de La Habana, fruto de las primeras manifestaciones huelguísticas de aquellos años de avance de la clase obrera cubana. En febrero de 1924 se fundó el Sindicato de Ferroviarios, que poco después organizó una huelga de tres semanas. En este periodo las universidades mantienen una constante agitación. El año 1925 comenzó con una gran oleada de huelgas, entre ellas la más importante fue la de los obreros textiles, sofocada a balazos. El mismo año 1925 se funda la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC), que agrupa a los sindicatos de diversos sectores. Se destaca la figura de Julio A. Mella, líder estudiantil y fundador del Partido Comunista de Cuba junto a Carlos Baliño, quien inaugura la idea política, aún no suficientemente estudiada, de la vinculación de los estudiantes y obreros, también expresada en la Universidad Popular. Esta fue la antesala de la Confederación de Trabajadores de Cuba (CTC), creada en 1939 y la cual, encabezada por el líder tabacalero Lázaro Peña, estuvo en la primera fila del combate del movimiento sindical por los intereses clasistas de los trabajadores. En ese periodo se destacan líderes obreros de la talla de Jesús Menéndez, Aracelio Iglesias, entre otros. En junio de 1949 es desalojada la directiva revolucionaria de la CTC-U, por orientación del gobierno auténtico de turno, respondiendo a intereses de los Estados Unidos en favor de los sindicatos amarillos, que fueron un resultado de la guerra fría y la política del macartismo. En su lugar las directivas de la CTC-K quedaron en manos de

Cofiño primero y Eusebio Mujal después, donde ambos materializaron el asalto de corte fascista a la dirección de los sindicatos de trabajadores.

El mujalismo²², tal y como se le conoce, representó en la práctica por un lado, la imposición gubernamental y por otro la debilidad de la burguesía nacional expresada en el interés de tratar de mantener a su lado un movimiento obrero que ya había arribado a su madurez. Los cinco espurios congresos de esta etapa, todos realizados por la CTC-K tuvieron el denominador común del autenticismo y el batistato, y fue la farsa obrera de esos años, con los que se intentó desmovilizar a la clase obrera cubana. Sólo explicar que durante todo el año 1958, abocado el triunfo revolucionario, el mujalismo sostuvo consignas contrarias a la huelga general que coronaría la proeza de Fidel y sus compañeros.

Tres ideas sociofilosóficas principales trascienden de este período:

- 1) La aproximación necesaria de los estudiantes a los obreros en los procesos revolucionarios, con lo cual se politizan las luchas obreras.**
- 2) La superación cultural de los trabajadores como medio de propiciar un mejor aprovechamiento de sus capacidades políticas al aproximarlos al conocimiento general actualizado**
- 3) La unidad sindical sólo puede producirse y sostenerse cuando se defienden posiciones progresistas y de beneficio para los trabajadores, por ende, la deslegitimación de los dirigentes sindicales es un resultado de su traición o alejamiento de lo que puede considerarse un principio para la actividad de los sindicatos.**

²² Eusebio Mujal en su política de dirigente reaccionario y corrupto contó con el apoyo incondicional de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOLS) y de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Mujal fue uno de los principales puntos de apoyo de Batista en su arremetida contra el movimiento revolucionario y obrero. En 1958 apoyaba la celebración de las elecciones que “conducirían al país por la vía de la democracia, la paz y la libertad”

Los trabajadores organizados en los sindicatos del sector azucarero y de los tabacaleros cuentan con una tradición de lucha obrera en el país de larga data. Sin embargo, otros sindicatos surgieron como resultado de la necesidad del vínculo entre los órganos estatales y partidistas con la masa de trabajadores organizada en su conjunto y son un producto de la revolución, como por ejemplo el sindicato de los trabajadores de la enseñanza²³.

La coexistencia de tradiciones combativas e idiosincrasias diferentes entre los sectores que conforman el movimiento sindical cubano como un todo está en el marco de las contradicciones que surgen en la atención sindical a las tareas de la construcción socialista. La formación en una educación de los valores sindicales es al mismo tiempo la formación educativa del movimiento en su conjunto lo cual comienza en el periodo de tránsito con la toma del poder político y no concluye sino hasta que no se hayan cumplido las tareas que nos conduzcan a una etapa cualitativamente superior.

El tránsito al socialismo no es un periodo breve. Consta de ese necesario periodo de gestación en el cual la coexistencia, sobre todo en el plano de las ideas, de los rezagos de la sociedad burguesa con lo nuevo, logran hacerlo mucho más penoso y duradero en la respuesta a la interrogante de “¿quién vence a quién?” En Cuba se ha debilitado en ocasiones el papel dinamizador de la vinculación entre el partido, el estado, las masas y el trabajo sindical. En el periodo de tránsito, tal y como surge de un “largo y doloroso alumbramiento” en sus cambios y transformaciones se acude a medidas estatales y sociales, como una necesidad de la supervivencia e incremento frente a los enemigos externos e internos, y en los cuales se precisa la articulación y la vinculación que resulta de una armónica combinación entre

²³ Surge en noviembre de 1961 y se transforma después en Sindicato de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte. Ver Reseña Histórica del Sindicato de la Enseñanza. Revista “Con Luz Propia” # 4. SNTECD, La Habana.

las medidas del poder estatal y los intereses del trabajador organizado en el movimiento sindical como totalidad.

El sindicato participa protagónicamente en la solución de la contradicción económica fundamental del periodo de tránsito entre el carácter cada vez más social de la producción y el tipo privado de los restos de la economía capitalista que supervive y lucha consecuentemente por sobrevivir mediante innumerables métodos de lucha y que es la base objetiva de los antagonismos clasistas que perduran. En la esfera sociopolítica igualmente participa formando parte del poder estatal de los trabajadores. De modo que se articula su papel de productor directo de los bienes y servicios en la esfera laboral, con el de propietario colectivo de los medios de producción y el de cogobierno²⁴ en un proceso que aún está por describir en la teoría y sobre el cual desafortunadamente, la literatura científica no ha tendido a abordarlo en toda su extensión. Por otro lado, a nuestro juicio, en la esfera ideológica y cultural tiene igualmente que desempeñar un papel de mayor relieve y de superior determinación a partir de su decisiva participación en la formación de los valores sindicales²⁵ en los trabajadores futuros que se encuentran en las aulas universitarias y técnicas.

Sólo el accionar concertado de los trabajadores afiliados a su movimiento sindical, dirigidos a la consecución de los objetivos comunes permitirá profundizar la construcción del socialismo en nuestro país. En ello reside nuestra superioridad como sistema humanista y democrático, cuyo fin es desarrollar integralmente al hombre y decimos humanista y democrático para distinguir un fin a largo, mediano y corto plazo y un mecanismo que empleamos para lograrlo. El análisis filosófico de la realidad sindical a partir

²⁴ Con el establecimiento de la institucionalidad del poder del Estado, en la cual los trabajadores influyen de manera decisiva en sus funciones, ejecutiva, legislativa y judicial, se expresa el cogobierno; además de la instauración y funcionamiento efectivo de numerosos mecanismos de solución de controversias laborales, en los cuales los representantes sindicales cuentan con amplia capacidad y mandato, tanto de voz como de voto.

²⁵ Los valores como conceptos pueden referirse a intereses, placeres, gustos, preferencias, deberes, obligaciones y otras modalidades de orientación selectiva, de ahí que su elaboración y establecimiento deba justificarse para cada caso. Existen múltiples posiciones en los juicios que se emiten en cuanto a este término.

de un enfoque complejo e integrador, admite fusionar el conocimiento, los valores y la praxis social humana como mediaciones medulares de su evolución histórica, teórica y epistemológica.

1.3 Condiciones de la organización sindical de base para contribuir a la formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

El reto de la escuela cubana actual, de los diversos institutos y organizaciones que la conforman es la continuidad histórica de la sociedad cubana sobre la base de los principios de justicia e igualdad a un nivel superior de compromiso social. La educación de las nuevas generaciones en correspondencia con los principios y valores de la sociedad que construimos es la base de su logro y alcance. Es un proceso que tiene en cuenta la interacción dialéctica y didáctica entre lo educativo, lo desarrollador y lo instructivo. El saber filosófico en tanto proceso que se caracteriza por sus dimensiones cosmovisiva y/o metodológica, abre espacios varios de comunicación y según nuestra teoría, incluye la cognición y el valor, la teoría y la práctica, los niveles empírico y teórico del conocimiento, posibilita establecer puentes entre ciencias diversas, entre asuntos plurales. De ese modo, objetos al parecer disímiles como la actividad sindical en centros universitarios, la formación educativa del profesional, su papel en el mundo del trabajo pueden estructurarse en un mismo objeto complejo y producir una reflexión sociopolítica de alcance generalizador. Este proceso constructivo, incluyente, en el cual hemos ascendido por los caminos de la teoría a la actividad y del fenómeno a la generalización abstracta, sólo es posible conducirlo por medio de la filosofía política o sus mediaciones sociopolíticas o ambas a la vez.

Si analizamos el encargo social que debe cumplir la CTC y sus sindicatos en Cuba en el período actual, se nos hace evidente que metodológicamente corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia

y el Deporte el asumir el papel formativo de la actividad sindical en el tercer nivel.

El SNTECD como organización clasista de masas que agrupa a los profesores y trabajadores de la educación superior en el país presenta entre sus miembros las condiciones objetivas y subjetivas que le permiten actuar en el proceso formativo para la actividad sindical de los actores sociales que participan en las universidades. ¿Por qué?

- ♦ La estructura del SNTECD es plana, permite una relación interactiva con el resto de los factores del proceso de enseñanza aprendizaje.
- ♦ El funcionamiento de las Cátedras de Estudios Sindicales creadas por el SNTECD a nivel de Centros de la Educación Superior admite el papel educativo en conjunción con los órganos institucionales.
- ♦ La dinámica de las relaciones de las estructuras sindicales con su entorno en el ámbito educacional y deportivo, obliga a la influencia recíproca entre las partes y el todo y viceversa.

El encargo social del Sindicato en las universidades en este periodo, está dado en el fomento de una cultura de la cotidianeidad y de lo porvenir, que se expresa en el desarrollo de la responsabilidad social y clasista, la motivación plena para el trabajo, el creciente espíritu de renovación y de creación constante ante sus labores, el estudio, la superación profesional, la disciplina, el nivel técnico y político que favorezcan el mejoramiento profesional y humano de sus miembros. Para ello es trascendental la generación de un ambiente político moral signado por altos valores generales, entre lo que se incluyen obviamente, los valores sindicales.

La intervención sindical²⁶ en las acciones teóricas y prácticas en relación con el debate acerca de la formación del profesional, con sus propuestas propias, suscitadas de definiciones surgidas de un cuidadoso diagnóstico de los principales problemas axiológicos que aquejan a la sociedad en su conjunto y en particular a la universidad, la profundización en la labor de todos los trabajadores en relación con estos temas, constituyen aspectos esenciales que se conjugan con el interés del Sindicato en contribuir desde su encargo social al crecimiento profesional y humano de los afiliados y su entorno.

Las acciones prácticas de intervención en el proceso formativo para la actividad sindical refleja las posibilidades que permiten introducir la labor formativa de las organizaciones de base en donde nunca se ha concebido y que incluye a los propios miembros de la comunidad educativa universitaria como protagonistas de su implementación, es decir, desde dentro y hacia afuera como parte de la gestión de la didáctica (Díaz, T., 2000) que se incorpora a partir de la toma de decisiones en el proyecto educativo.

El papel protagónico y creador del movimiento obrero y sindical se eleva a planos superiores al integrarse a las decisiones fundamentales sobre la formación del profesional en la comunidad educativa. En la práctica de las universidades se cuenta con las condiciones objetivas²⁷ que le permiten al Sindicato acceder a las decisiones formativas participando con una mayor jerarquía en los procesos cognoscitivos, metodológicos, axiológicos y epistemológicos con la creación de las Cátedras de Estudios Sindicales²⁸

²⁶La acción interventiva del sindicato tiene la peculiaridad de ser una labor promocional y educacional de los patrones de interacción social y grupal que interesan a la clase obrera, de esclarecimiento de las relaciones interfactoriales de esta clase con el mundo en esta etapa de tránsito, utilizando para ello el proyecto educativo y en donde se detectan los elementos que favorecen o entorpecen el proceso formativo de modo que se pueda trabajar en función de acelerarlos o limitarlos, propiciando la participación consciente y activa de los miembros en torno a la asignación de los roles respectivos.

²⁷ Los recursos humanos, métodos, medios científicos técnicos, entorno universitario y otras, son algunas de las condiciones objetivas que permiten la actuación de la Cátedras de Estudios Sindicales.

²⁸ Cátedras de Estudios Sindicales: Elementos estructurales de los Burós Universitarios Sindicales que tienen la misión de amplificar el conocimiento sindical y de la cultura en general. Fueron creados por el SNTECD en el año 2000.

Sin embargo, no participamos en todo el quehacer profesional de la institución como organización. Las cátedras pueden encontrar su espacio formativo mediante la integración de sus funciones sindicales específicas con el resto de los actores sociales de la universidad, conservando en ambos casos su autonomía. Los elementos que contribuyen a ello son:

- La pluridimensionalidad del Modelo del Profesional.
- La necesidad del desarrollo y mejoramiento humano de la condición de personalidad profesional.
- La transversalidad e integralidad de los valores en el currículum universitario. (Batista, N. 2003)

Es por ello que el conjunto de las actividades formativas que se elaboren por los factores en cualquiera de las dimensiones o áreas de formación, cuya esencia radica en responder al encargo social de las universidades, debe tener toda la intencionalidad de incorporar las actividades formativas propias de la misión sindical. De ahí la importancia administrativa y tecnológica de las Cátedras de Estudios Sindicales en su vínculo estrecho con el resto de los factores de la comunidad educativa universitaria.

Lo anteriormente explicitado se enlaza con la idea esbozada por algunos autores (D' Angelo, Fabelo, Zaira Rodríguez, entre otros) acerca de cómo alcanzar la armonía entre la satisfacción de intereses propios y deberes sociales. La introducción de los valores sindicales mediante las dimensiones del proyecto educativo tiene ese objetivo, es decir, “caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que lo forman se encuentren estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, en el que predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actividad social de acuerdo con valores de

contenido progresista”, estamos hablando de un proyecto integrador que tiene en cuenta lo que se quiere y puede ser con el deber ser. (D’ Angelo, 1996)

Si entendemos que la educación de valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional, humanizador, holístico e integrador que garantiza la formación y el desarrollo de los actores sociales de la comunidad educativa universitaria (Batista, N., 2003) la misma definición indica el elemento que enlaza a la organización sindical de los educadores alrededor de esta problemática.²⁹

Todas las acciones de la universidad ejercen una influencia directa o indirecta en el proceso de enseñanza- aprendizaje y como tal poseen un valor educativo. Ello conlleva a la necesidad de integración de la cultura axiológica sindical de modo que en toda la dinámica de las relaciones interpersonales y colectivas de mejoramiento profesional y humano de la institución para con los actores sociales (beneficiarios) se reconozca el carácter integral e intencionalizado de la misma. Los aspectos siguientes fundamentan ese carácter:

- a) La concepción parte del mismo proyecto educativo, tomando en cuenta sus diferentes dimensiones y áreas de formación las cuales se interconectan e interpenetran dialécticamente.**
- b) El contenido de las asignaturas, disciplinas y carreras, en sus diferentes planes y programas, abren espacios de inserción a los temas de relieve sindical, mediante su sistema de conocimientos, habilidades y valores.**
- c) Las Cátedras de Estudios Sindicales como elemento estructural tiene una labor facilitadora protagónica en todo el proceso de promoción de las estrategias y de implementación del modelo teórico.**

²⁹Sugerencias de los trabajadores a propósito del Congreso Nacional de Educación

- d) Las peculiaridades del proceso formativo para la actividad sindical entroniza con la gestión de la didáctica del modelo de formación del profesional mediante su dimensión administrativa y su dimensión tecnológica.
- e) La actividad sindical contribuye al enriquecimiento de la acumulación de saberes que son inmanentes al saber filosófico, toda vez que se trata de la relación sujeto-objeto y sujeto-sujeto, cuya concreción se encuentra en la actividad humana.

El papel de las organizaciones sindicales en la etapa actual del país fue explicada por el Capitán de la Clase Obrera cuando expresaba: “La revolución necesita un Sindicato fuerte, un movimiento sindical fuerte y para ello hace falta que todos los trabajadores vean al Sindicato como algo suyo, como un sindicato de todos (...)el sindicato es una escuela de formación, de educación para todos los trabajadores, es una escuela en la que no se puede rechazar a nadie y en la que hay que admitir a todos, donde el sindicato debe consultar la opinión de todos y respetar la opinión de todos, oír a todos”.³⁰ A ello obedece la idea de mejorar integralmente los procesos sustantivos de la educación superior a partir del componente de la formación sindical incorporada al modelo del profesional universitario.

Indudablemente, como hemos expuesto de forma general anteriormente, el abordaje de dos temas como éstos tiene que acometerse desde la perspectiva del saber filosófico, toda vez que la filosofía es síntesis integradora de ambos momentos, tanto en su proceso como en su resultado, al tratarse de un sistema teóricamente elaborado sobre la realidad de la educación superior que ha funcionado bien, pero que obviamente ha confirmado sus carencias en relación con el carácter formativo de la organización sindical en esas instituciones.

³⁰ Peña Glez, L., 1973 XIII Congreso de la CTC, en periódico Granma 23 / nov

CAPITULO II. FUNDAMENTOS TEORICOS Y METODOLÓGICOS ACERCA DEL PROCESO FORMATIVO Y LOS VALORES SINDICALES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA.

Los fundamentos teóricos y metodológicos sobre el proceso formativo y de la educación de los valores³¹ para la actividad sindical en el actual contexto de las universidades es el objetivo de este capítulo. Para ello se consultaron los documentos rectores que rigen el movimiento sindical, así como los correspondientes a la Educación Superior y las demostraciones teóricas en el área de las Ciencias Filosóficas, Políticas, Pedagógicas, Sociológicas, Psicológicas, Ergonómicas y de la Educación en general afines al tema.

2.1 Concepto de formación para la actividad sindical.

La estructura de la Educación Superior Cubana favorece el conjunto de las relaciones que se "establecen entre profesores y alumnos" (MES: Labor Política Ideológica con los Estudiantes; 1997). La observación participante en importante número de actividades sindicales y estudiantiles en las universidades nos permiten apreciar que existen carencias que explican la necesidad de fortalecer esas relaciones tales como:

- ♦ La ausencia de previsión al nivel de las organizaciones sindicales de cuál es su objetivo en torno al proceso formativo.
- ♦ La débil participación de la organización sindical en la gestión de los planes y programas de formación y recalificación profesional.

³¹Educación de Valores: Existe una polémica en torno a si se considera de valores o en los valores. Para criterio del autor ambos reflejan la misma posición y tiene que ver con la asunción de roles a partir de compromisos que tienen un determinado significado social para los actores sociales. Educar en los valores no consiste en modo alguno, en la capacitación hedonista sobre lo bueno y lo malo, lo agradable o lo desagradable, etc. Esa educación va más allá, ya que tiene que ver con la posibilidad de asumir posiciones ante la vida social en las que primen los principios socioclasistas de la sociedad que forma al individuo. La sociedad capitalista forma en los valores de la obtención a ultranza de la ganancia y también tiene su ética moral basada en esos principios.

- ♦ La falta de entrenamiento en la elaboración de una estrategia de trabajo compartida con otras organizaciones e institutos sobre este tema.
- ♦ La esencia de la capacitación sindical está centrada en la formación de sus dirigentes.

A nuestro juicio se precisa mejorar estas circunstancias si tomamos en cuenta que el proceso formativo para la actividad sindical, no es un sitio aparte respecto de la formación para la vida ciudadana que constituye la esencia del encargo social de las universidades en el periodo de tránsito. El Sindicato no puede ver como apendicular esa tarea, "ya que cometeríamos un grave error si nos pronunciamos contra la acción académica" y por otro lado " los grupos de estudiantes afiliados a nuestro partido deben orientar todos sus esfuerzos a apoyar, aprovechar y ampliar ese movimiento; los estudiantes no tienen derecho a renunciar a semejante labor... en el momento presente... en una u otra universidad".³²(Lenin, V.I. 1961)

La formación educativa es un proceso que se desarrolla como resultado de la práctica colectiva que se sucede en la vida cotidiana como producción inmaterial y donde la sociedad misma va construyendo su mundo de significados. El concepto de formación fue desarrollado por el Iluminismo francés, sin embargo, en la actualidad sus ideas no son del todo operacionalizables, aunque sí aquella de que "la formación es lo que queda, es el fin perdurable" (Florez, Rafael, 1985)

El hombre es lo que debe ser afirmaba Hegel³³ de ahí la conclusión de que la condición humana requiere de formación, integración, capacidad de romper con lo inmediato, con lo vivencial, para ascender a la universalidad, mediante

³² "El movimiento estudiantil y la situación política actual" (1976) Obras Escogidas en doce tomos, pág. 344-345; T III, Editorial Progreso, Moscú.

³³ Hegel, Jorge Guillermo Federico (1770-1831): el más destacado filósofo, idealista objetivo alemán que elaboró el método dialéctico sobre bases idealistas.

el trabajo y la reflexión filosófica. Luego entonces la formación hace crecer al hombre en tanto ser individual resultado de las relaciones sociales objetivas y lo trasciende de su mundo personal a lo social, al ponerlo en capacidad de transformar la realidad. Como explicaba Rousseau³⁴ la formación no es sólo ir a la escuela, estudiar, tener una profesión, estar instruido. La formación es tener conciencia, haber comprendido en el pensamiento y en la imaginación, la educación del hombre, antes que ella se realice. (Rousseau, Juan J. 1897)

A nuestro juicio, la formación es un proceso de creación, acumulación y desarrollo de conocimientos, saberes, habilidades y valores que permiten al individuo un crecimiento profesional y humano durante toda su vida, al tiempo que lo prepara y capacita para la transformación de la sociedad que lo forma.

El criterio de formar en los valores sindicales resulta de una demanda cuya salida por la ciencia parecía no tener una respuesta precisa. Sin embargo, en el proceso formativo para la actividad sindical, el modelo teórico que se propone para llevarlo a efecto pudiera ser la respuesta y se dirige a asistir a los sujetos sociales de la comunidad educativa universitaria con los instrumentos (vías, métodos, procedimientos, acciones, y otros) que le permitan incluirse con esa fuerza más en el mundo laboral y es por ello que potencia el factor axiológico, es decir, afianza los valores sindicales de la identidad socioclasista, el sentido de pertenencia, la colaboración, el compromiso, la idoneidad, la eficacia, la lealtad, el colectivismo, la eficiencia, entre otros, todo lo cual permite al hombre crecer desde el punto de vista personológico y sociológico³⁵. “Eso implica afianzar la conciencia de nuestra gloriosa historia y arraigar en cada

³⁴ Rousseau, Juan Jacobo (1712- 1778): enciclopedista francés, demócrata, ideólogo de la pequeña burguesía.

³⁵ Personológico.- Caracteres de la persona que lo convierten en singularidad irreplicable como elemento de connotación social. Dichos caracteres están mediados por el conjunto de las relaciones sociales que son en definitiva el rasgo determinante de la conformación de la personalidad como ser individual.

Sociológico.- Es un término que se emplea para tratar el estudio de las relaciones de los actores y grupos sociales como sujetos de su organización social e institucional, las causas y consecuencias de los cambios que ocurren en las instituciones y en la organización como tal.

cubano y cubana los valores que definen nuestra identidad nacional y cultural”.³⁶⁾

Por otro lado, la participación humana en los diversos modos de actuación de los procesos socioproductivos debe favorecerse desde el ámbito educativo, lo cual conlleva a que la formación para la cultura axiológica sindical se traduzca en la garantía de la incorporación de los contenidos (conocimientos, habilidades, valores) relacionados con este campo al proceso docente educativo y del enfoque integral de la universidad, provocando que desde su formación pregraduada el estudiante descubra como uno de los objetivos a lograr, la respuesta a los problemas complejos de la vida social, entrenándose en un pensamiento sindical que deberá desarrollar y utilizar en su mundo laboral futuro. La prospectiva del tránsito del estudiante a su desempeño como profesional en una sociedad como la nuestra otorga un especial aspecto sociohumanista a la formación sindical en el tercer nivel y por su carácter deliberador, cuestionador y abierto se hace objeto del pensar sociofilosófico transicional e incursionar en los grandes temas de la filosofía política tales como la libertad y la justicia social, el sentido de la equidad, entre otros.

A nuestro juicio el proceso formativo para la actividad sindical como concepción específica para las universidades representa un sistema ordenado de conocimientos, habilidades y valores sindicales, estructurado en objetivos, dimensiones, áreas de formación, componentes didácticos y relaciones mutuas, que se dirige a la creación, consolidación y desarrollo de la cultura axiológica sindical regido por regularidades y principios pedagógicos que conducen a las transformaciones pertinentes en las organizaciones de base y en el individuo que se forma.

El análisis del concepto refleja el estado deseado en lo siguiente:

³⁶ Central de Trabajadores de Cuba (2001) Tesis y Resoluciones del XVIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, Tabloide, pág. 12. Periódico Trabajadores.

- El proceso está declarado para que en la práctica actúe como un sistema (objeto).
- Ese sistema posee una estructura determinada. (Componentes didácticos)
- Su objetivo es el desarrollo de la cultura axiológica sindical.
- Actúa sobre el sujeto (los beneficiarios) que debe transformar.
- Se rige por principios pedagógicos, didácticos y sindicales.
- Se vincula a las estructuras de la dirección escolar (dimensión administrativa (3))
- Se dirige y regula por la ciencia de la didáctica (dimensión tecnológica (4))

El contenido de la formación sindical debe estar dado por el conjunto de conocimientos, habilidades, y valores sindicales así como las relaciones establecidas entre las clases y grupos sociales, los elementos que conducen a una definición de la identidad sindical, del sentido de pertenencia, y otros valores sindicales, estructurados a lo interno del proceso docente educativo³⁷, mediante su inserción a la dinámica formativa del enfoque integral en el proyecto educativo institucional mediante la asunción por las disciplinas y asignaturas de los departamentos docentes, colectivos de año y carreras en las actividades extracurriculares y sociopolíticas del proceso docente educativo de la educación superior.

La formación es una de las actividades esenciales de la institución universitaria y consiste precisamente en propiciar que desde el punto de vista académico y de la extensión, así como sociopolíticamente, el estudiante que egresa de sus filas resulte preparado personalmente para satisfacer las necesidades diversas que tiene la sociedad en su praxis. Es en sus marcos donde se brindan los conocimientos, habilidades y valores que facilitan el desarrollo de un determinado perfil, que es a la vez la creación de las

³⁷Ver Tesis Doctoral de Teresa Domínguez Díaz (2001) CECES. Universidad de Pinar del Río

capacidades y competencias adecuadas para responder a su actividad como profesional y técnico integral.

El movimiento sindical debe participar con mayor protagonismo y jerarquía en el proceso formativo, ya que sus posiciones éticamente progresistas, lo capacitan para coadyuvar, en conjunción con todos sus miembros, a la consolidación y desarrollo de la comunidad política. Esto es así, por que la ética se revela como uno de los instrumentos alternativos que posee un extraordinario alcance en la movilización de las conciencias, las convicciones y los valores humanos de los individuos (Chacón, N. 1999)

El impetuoso avance de la ola neoliberal, hace que las fuerzas progresistas del planeta, al luchar por la dignificación del ser humano, tenga que promover en éstos, los más altos valores que puedan oponerse a las grandes contradicciones sociales, que emergen del actual proceso objetivo de desarrollo capitalista, con su fundamento en la ideología del neoliberalismo globalizado. (Fung, T. 2004)

Cuba no escapa a los efectos dañinos de la globalización neoliberal³⁸ lo cual se une a las constantes agresiones del imperialismo norteamericano sobre el país, de modo que elementos como la preservación de nuestra identidad nacional y cultural, la educación basada en los más elevados principios éticos, son esenciales ya que como señalaba el Apóstol "... Ser cultos es el único modo de ser libres"; o como resaltaba, " las cualidades morales suben de precio cuando están realzadas por cualidades inteligentes"³⁹ (Martí, José, 1953).

³⁸ Es la mundialización de la política actual del imperialismo a escala planetaria. Su aplicación obedece al triunfalismo reinante en la cúpula capitalista mundial, lo cual ha significado para los trabajadores la pérdida de las conquistas sociales obtenidas en largos y duros años de batalla. Dicha cúpula ha diseñado para el movimiento sindical un plan dirigido a dividir los sindicatos, fragmentarlos, eliminarlos, todo lo cual ha conducido en la actualidad al debilitamiento del movimiento a escala internacional

³⁹ Martí, J. (1953) Obras Escogidas. Aforismos. Ediciones LEX, La Habana

Es un código ético legado por los próceres que nos antecedieron y que han sido baluartes en la lucha fundacional y cultural de Cuba desde el Siglo XIX hasta la actualidad. Para los educadores cubanos el proceso formativo para la actividad sindical es de esencia, sobre todo para poder influir positivamente sobre la conciencia laboral de los estudiantes.

La filosofía burguesa contemporánea absolutiza la problemática respecto a los valores y su carácter idealista objetivo o subjetivo, lo cual a juicio de Zaira Rodríguez “tiende a reducir los valores, bien a una esfera del deber ser o a una región puramente normativa de carácter subjetivo, cerrando con ello las puertas al análisis científico de la naturaleza verdadera del valor”. (Rodríguez, Z. 1985)

A partir de la concepción marxista que suscribimos, los valores son objetivos, de carácter significativo, consciente y de compromiso social. La unidad dialéctica de lo objetivo y lo subjetivo permite condicionar mutuamente, a ambos planos, por lo que la objetividad, trasciende al plano puramente individual colocando al individuo como el elemento que relaciona lo objetivo y lo subjetivo.

Las relaciones descritas son dinámicas y diversas, lo cual significa que dependen tanto de la reacción del sujeto como de las características del objeto, de modo tal de que los valores sean vistos como elementos estructurales que surgen de la propia relación sujeto- objeto, pudiendo ser dicho sujeto individual o colectivo en dependencia de la situación concreta.

En la práctica "... los valores existen en la realidad social y han de convertirse en formaciones internas del sujeto, a las que llega por un proceso que se desarrolla en un sistema social dado; por lo tanto la formación y apropiación de los mismos es un proceso esencialmente ideológico, en función del cual

debemos crearlos y consolidarlos en correspondencia con las exigencias de la sociedad". (Baxter, E. 1989)

A juicio de Esther Baxter, los valores tienen un fundamento social y por tanto su determinación jerárquica depende ante todo de la posición que se asuma en correspondencia con la sociedad y sus intereses. Los intereses de los seres humanos concretos pueden ser encontrados con respecto a los de la sociedad, de manera que resulta muy importante deslindar en qué sentido un valor es superior a otro en el plano social e individual.

Socialmente no sólo existen los valores éticos. A éstos la sociedad los ha convertido en valores supremos, a partir de la consideración de que existen cuestiones inherentes a la calidad humana que hace a los hombres mejores y que su significación socialmente positiva a lo largo de la historia de la humanidad así lo han destacado. (Camps, V. 1996). No obstante, se reconoce la existencia de los valores políticos, económicos, estéticos, religiosos, entre otros, que bajo determinadas circunstancias pueden considerarse como principales en una situación puntual y concreta.

En el plano más individual, los valores al ser cualidades externas o internas que componen la estructura de la personalidad, nos permiten captar el significado real de los mismos, mediante la actividad de valoración y autovaloración del sujeto, lo cual a su vez nos conlleva a asumirlos o no en dependencia de cómo se correspondan con los intereses de la persona.

Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales que dan sentido a la propia vida del ser humano. Pero al hombre no sólo le interesan qué son las cosas, sino ante todo para qué le sirve, qué necesidades satisface, cuáles son los intereses que resuelve. Es por eso que su establecimiento debe justificarse para cada caso ya que

cuando están explicitados y conceptualizados se convierten en criterios de juicio, preferencias y elección.

Los valores son elementos de connotación objetiva, pero subjetivizados, que el hombre va aprehendiéndolos en el curso de su actividad práctica material y espiritual y que como resultado de su interacción, adquieren para él una determinada significación en correspondencia con sus fines e intereses.

La formación de valores se logra en el proceso docente educativo, en el vínculo de la teoría con la práctica, pues es en la praxis⁴⁰ donde el individuo se va transformando a sí mismo. La misma actividad teórico- práctica no encuentra similares respuestas en el orden formativo de todos los educandos. Esta verdad nos conduce nuevamente a la relación de lo objetivo y lo subjetivo y al papel de los intereses en el condicionamiento humano.

Toda la actividad humana se encuentra vinculada a determinados fines, motivos, condiciones e intereses, los que a su vez son condicionados históricamente y a partir de los cuales el sujeto asume una práctica que se corresponda con los mismos. Dicha práctica está íntimamente relacionada con los juicios de valor, siendo aquella el basamento de tales juicios, o como se expresa: " no debe ser la actividad valorativa el punto de partida del análisis de los valores, sino la actividad práctica creadora de los mismos"(Fabelo, J.: 1993)

⁴⁰ Es la práctica como tal, acción transformadora y categoría filosófica que utilizaron los clásicos para designar la realidad objetiva. Con Marx y Engels el concepto se convierte en una de las más importantes categorías filosóficas de la contemporaneidad al constituirse en criterio de la verdad y objetivación de los objetos, fenómenos y procesos de la realidad objetiva. (Marx, C. Tesis sobre Feuerbach OE en Tres Tomos T # 1).

Todo el sistema de las organizaciones de base sindicales⁴¹ en los Centros Universitarios puede tributar desde su misión social al papel movilizador de las conciencias de la comunidad educativa universitaria en su conjunto, ya que los profesores como agentes de acciones formadoras en general, pueden contribuir a la formación para la actividad sindical de los estudiantes, y al mismo tiempo constituirse en agentes de aprendizaje como afiliados. Es uno de los modos directos de actuación sindical concreta. ¿Por qué decimos esto?

- En primer lugar, la sección sindical constituida en lo fundamental en los departamentos, años y carreras de las instituciones de educación superior se conforman como la célula básica del movimiento sindical.**
- En este escenario es donde los afiliados universitarios actúan como tales, demuestran su profesionalidad, las cualidades morales, los conocimientos que atesoran, materializan sus relaciones laborales y son atendidos sindicalmente.**
- En esos colectivos sindicales es donde los afiliados desarrollan la labor educativa y establecen sus vínculos con otros sectores socioclasistas como los campesinos, los pequeños propietarios, las asociaciones intelectuales, etc.**

El proceso formativo del hombre, que se sintetiza en la adquisición de conocimientos, habilidades y valores, dura toda la vida y tiene una serie de etapas en las cuales inciden los cambios y transformaciones que se producen en la sociedad humana, sobre todo durante el periodo de tránsito. La organización obrera ha luchado por la democratización de la adquisición de conocimientos, lo cual nos revela su entrelazamiento con el proceso formativo

⁴¹ Cada uno de los CES del país es poseedor de un Buró Sindical Universitario (BUS) como parte de su estructura que además la conforman los Burós Primarios y las Secciones Sindicales que pertenecen a determinados burós u otras cuyo carácter es independiente, pero que se corresponden con el entorno del BUS.

desde la posición de los valores, las aspiraciones y los principios que defendemos.

2.2- Relación entre Educación de Valores y cultura sindical en la sociedad cubana actual.

El periodo colonial, sobre todo en los primeros doscientos años de la colonización española, fue nulo para el desarrollo de la educación popular en Cuba. (Cartaya, 1998). La instrucción de carácter elemental estaba totalmente abandonada, a excepción de niños de algunos estratos privilegiados que recibían la enseñanza mediante un preceptor, mientras las familias de origen humilde tenían como única alternativa de formación de sus hijos la educación no formal a través de: el valor demostrativo de la vida familiar; las costumbres, hábitos y tradiciones de la época; el accionar de la Iglesia Católica en ese tiempo; la música, las creencias y supersticiones, que fueron las vías pedagógicas que también ejercen mucha influencia en el resto de las capas y sectores sociales.

No obstante, pese al carácter asistemático y puramente ocasional de la educación escolarizada en este periodo, hubo personalidades de la época que se preocuparon por la enseñanza, como el Obispo Diego Avelino de Compostela, fundador del colegio San Francisco de Sales y el seminario San Ambrosio y el Obispo Espada. La escolástica fue la filosofía imperante y el proceso pedagógico se caracterizó por su dogmatismo y coerción propios de la ideología feudal. A fines del siglo XVIII y comienzos del XIX surge lo que puede denominarse como el iluminismo colonial cubano que preconiza el padre José Agustín Caballero, creador de la filosofía electiva y que avizoró lo que vendría después con la formación de la nacionalidad cubana. Este maestro, fue el que más fustigó el escolasticismo medieval con sus

preocupaciones e interés en que se conociera la ciencia experimental, las lenguas extranjeras y se dominara la lengua materna. Sus obras *Discurso sobre Física y Filosofía electiva*, son el despertar de la conciencia nacional cubana.

Al padre Caballero suceden Saco y Varela, este último el más grande de los Padres fundadores, el primero que nos enseñó a pensar, al decir de su más grande discípulo, José de la Luz y Caballero, sobrino nieto del primero y el cual junto a ellos⁴², consigue sacar a la educación cubana del oscurantismo en que la metrópoli la sumió en aquellos tiempos. Su prédica emancipatoria los colocó en el lugar más excelso de los creadores de la nacionalidad cubana. Varela constituye el germen de un programa sociopolítico nacional de largo alcance que pudiera decirse que entregó a José Martí, el más grande de todos los cubanos, nacido en enero del mismo año en que muere en los Estados Unidos el Padre Félix Varela Morales. Ambos ideales se constituyen en la síntesis de una tradición ideocultural que incluso ni la neocolonia que sobrevendría después con la penetración norteamericana podría soslayar. Fue clave en la inusitada fuerza de la identidad nacional y cultural del pueblo cubano.

José de la Luz y Caballero dijo: "Sólo el hombre que ha pasado la vida practicando todas las virtudes evangélicas con el fervor de los apóstoles, sería capaz de pintar la virtud con los vivos colores que él lo hace, copiándola del original que alberga en su pecho. Perdona, ¡oh, varón justo!, perdona que yo ensalce el mérito que te distingue, no en gracia del autor, que ni necesita ni admite semejante homenaje, sino en obsequio de algunos de nuestros mismos compatriotas que no tienen la dicha de conocerte tanto como yo, para que la obra de tu alma y de tu corazón surta mejor el

⁴² Padres Fundadores de la nacionalidad cubana, figuras liminares, las cuales marcan un hito en la época que les tocó vivir y en su espacio físico específico. No se adscribieron a ninguna escuela, tendencia o pensamiento, aunque se les califica como filósofos electivos. Entre ellos existen diferencias, sobre todo en el enfoque de la emancipación de Cuba.

suspirado efecto; y esta idea hará reconciliar tu excesiva modestia con mi justificada osadía. Fuerza es publicarlo para nuestro bien: para que cunda y prenda por doquiera la semilla de las sanas doctrinas, quedando ahogada la cizaña. De ti puede decirse con más verdad que de ningún otro mortal, que haces lo que dices, y dices lo que sientes"⁴³ (Rodríguez, José Ignacio, 1878)

El propio Martí se encargaría de avizorar el porqué se frustró en cierto sentido la continuidad de las tradiciones educativas de los Padres Fundadores durante la república neocolonial como parte de la formación humana. En el periodo de las luchas independentistas, salvo en contadas excepciones como es la escuela que dirigía María Luisa Dolz (López, Nancy; 2004)⁴⁴, lo formativo aparecía en un plano apendicular y "en los colegios apenas se abría el libro que en ellos debiera estar siempre abierto: el de la vida".⁴⁵(Martí, J.; 1953)

El electivismo filosófico ha informado el pensar teórico cubano progresista lo cual influyó en impedir la dominación absoluta del pragmatismo en la educación en Cuba, impuesto en la política y en la enseñanza por la ocupación norteamericana y que recorrió toda la primera mitad del siglo XX. (Armas, Antonio; 2004)⁴⁶

⁴³ Rodríguez, José Ignacio (1878) Vida del presbítero D. Félix Varela, pág. ____ .Imprenta Mundo Nuevo, Nueva York.

⁴⁴ López Díaz, Nancy (2004) Pensamiento pedagógico de María Luisa Dolz. Tesis presentada en opción del título de Doctor en Ciencias Filosóficas. UH. La Habana.

⁴⁵ Obra Citada

⁴⁶ Armas, Antonio (2004) El pragmatismo en Cuba, Reporte de investigación, Sociedad Cubana de Investigaciones Filosóficas.

Con los positivistas se retoma el énfasis en el carácter formador de la escuela, el papel educativo del profesor y la necesidad de la disciplina formativa en los educandos, tradición que se remontaba como hemos visto a la filosofía electiva y el ideario pedagógico de los padres fundadores. La principal limitación del positivismo radicaba en la diferencia metafísica que establecían entre instrucción y educación ya que negaban toda validez a los problemas sociales de la ética, argumentando que como no son hechos, no era factible introducirlos en los temas escolares.

La formación en general ha respondido siempre al paradigma cultural que se encuentra vigente y que se ajusta; de modo que cuando la primacía radicaba en la racionalidad instrumental y la escuela era sólo reproductiva, la formación se limitó a la instrucción y al adiestramiento, "... es cierto, en todo caso que nuestros estudiantes, al ser instruidos en los procedimientos de una ciencia positivista, reciben desde luego informaciones técnicamente indispensables sobre procesos a dominar, pero ninguna orientación prácticamente adecuada a las situaciones de la vida". (Habermas, J.; 1990)

El contenido formativo se relacionaba como sinónimo de la educación, de manera que lo esencial era la transmisión de conocimientos, la adquisición de habilidades y el pensamiento racional con metas netamente instructivas, que limitan la formación personal del ser humano, ya que se produce una separación metafísica entre lo epistémico y lo afectivo en el proceso de enseñanza aprendizaje por lo que se hace incompleto el proceso formativo.

Varona se refería a ello cuando afirmaba: " Enriquecer la inteligencia es bueno, es útil, es indispensable, pero hecho todo eso, aún queda lo mejor por hacer; conformar suavemente el corazón, dirigir con tino la conducta, templar el carácter. Esta es la grande obra que demandamos a nuestros maestros, esto

es lo que exige imperiosamente la salud de nuestra patria, en los críticos momentos en que trata de restaurar sus fuerzas". (Varona, E.J.; 1942)⁴⁷

La ausencia de intencionalidades educativas y formativas en un trabajador de la comunidad educativa universitaria como resultado de que no se sientan agentes transformadores de los cambios conductuales de sus estudiantes puede resultar nociva al empeño de buscar la integralidad de los egresados. Esa es la enseñanza que nos trasmite Varona.

Si entendemos la formación de valores como un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado, que confirma el desarrollo de la personalidad consciente, a través de su mejoramiento social y humano como profesional, (Batista, N. 2003) ¿dónde se sitúa el quehacer de la organización sindical para que contribuya a esta formación si no lo explicitamos? He aquí, uno de los asuntos que obviamente tenemos que esclarecer y concretar en la actividad sindical de las universidades, partiendo lógicamente del encargo social propio.

El proceso formativo en la Universidad antes del triunfo de la Revolución se consideraba como parte de la calificación y preparación para el trabajo, notándose cómo lo instrumental sustituía las características de la personalidad, obviándose el aspecto social de la vida en su sentido más amplio para el ejercicio de la profesión. Sin embargo, ninguna institución social podría reemplazar a la escuela en la noble misión de participar en el completamiento de los valores que conformen al individuo. De tal modo, la Educación de Valores se puede decir que es un proceso humanizador, individual y social, que se va diseñando a lo largo de la vida humana como manifestación de la actividad práctica colectiva.

⁴⁷Varela, Luz y Caballero, Mendive, Saco, Varona, son algunos de los próceres del pensamiento quienes junto a Martí nos enseñaron primero en pensar "con luz propia".

Las dimensiones del proyecto educativo de la institución universitaria con su enfoque integral proyectan a partir de la propuesta una voluntad de formación para la actividad sindical tanto en los afiliados como en los estudiantes. Las acciones formativas y educativas del currículo en el año académico, el departamento, la carrera, las asignaturas y las disciplinas, de conjunto con las actividades extracurriculares de las brigadas y facultades, pueden y deben complementarse con la actividad sindical de los afiliados, en sus secciones sindicales y buroes, con lo cual se contribuye al desarrollo de valores como la identidad sindical, el sentido de pertenencia de los miembros mediante la inserción de contenidos temáticos relacionados con la actividad sindical en el trabajo docente metodológico de las asignaturas, disciplinas, departamentos, años y carreras.

Las universidades cubanas mediante el proyecto educativo institucional que se fomenta y desarrolla en las brigadas estudiantiles han ido accediendo a un adecuado sistema, cuya integralidad, aún con sus carencias es un acercamiento a las aspiraciones y propósitos de la universidad que proyectamos actualmente. (Vecino Alegret, F. 2004)

Es nuestro el razonamiento de que en ese sistema no se ha imbricado con todas sus potencialidades la actividad sindical debido a las carencias antes señaladas que pueden resumirse en la falta de entrenamiento para elaborar estrategias conjuntas que pongan de manifiesto la dirección por valores compartidos entre la institución y la organización sindical.

El trabajo sindical históricamente se ha basado según criterio de este autor en un proceso de gestión del sindicato que en su funcionamiento orgánico y de desarrollo estructural, así como en la dinámica propia de su actividad teórica, práctica y metodológica, ha tenido la misión de solucionar las contradicciones

que surgen en el mundo del trabajo⁴⁸ entre dirigentes y subordinados (función reivindicativa) y llevar a cabo el convencimiento de los trabajadores de lograr la optimización de los resultados socioproductivos con eficiencia, eficacia y el mínimo gasto en recursos humanos, financieros y materiales (función educativa). Como se ve esta última función se reduce a lo meramente económico, lo cual es una debilidad, porque no se hace presente el fin social totalizador y humanista también para el agente.

La batalla por la cultura general integral tiene que integrar al Sindicato como sujeto en los elementos consustanciales de lo formativo a partir del mismo proceso docente educativo. Es la necesidad de aprender y enseñar a buscar consenso, a discrepar o disentir cuando así procede, trazarnos objetivos conjuntos o criticarlos, integramos al resto de las organizaciones e institutos, realizar un planeamiento estratégico que nos haga compartir los valores con más coherencia y coparticipación, en fin, encontrar la integralidad en la misión conjunta que poseemos. Es la misión educativa del Sindicato.

Las vías, métodos y medios que se utilizan para la consecución de los fines, motivos e intereses del Sindicato, es expresión de la misma estructura de la actividad social en el cómo, cuándo, dónde y por qué se necesita incidir en el proceso formativo para la actividad sindical en la institución universitaria como otra de sus funciones delimitada como parte de su misión específica.

Uno de los instrumentos sindicales que puede generar motivaciones adicionales hacia los esfuerzos de la personalidad por obtener resultados

⁴⁸Mundo del Trabajo.- Se considera todo el universo de posibilidades que se ha abierto a la juventud en nuestro país para su realización como productores comprometidos con la transformación de la sociedad que lo forma. Es parte de su proceso formativo en general y de preparación como trabajadores en las relaciones que se establecen entre las fuerzas socioproductivas de cada sector y las instituciones de la educación superior que lideran las actividades docentes, educativas, científicas y de la producción en cada Centro. En este estudio se trata indistintamente como mundo laboral, lo cual tiene el mismo alcance y significado. (Elaboración propia)

superiores y ser eficientes es la Emulación⁴⁹. Su influencia educativa y formadora de actitudes positivas en los colectivos e individuos que los componen ha sido explicada como "... una competencia fraternal (...) para que todo el mundo aumente la producción. " (Guevara, E.; 1985)

Otro de los instrumentos es la inserción de los docentes y los estudiantes en el impulso, la organización y el estímulo a la actividad científica investigativa transcurre en muchas ocasiones, como un asunto bilateral de la relación alumno - profesor y pocas veces aparece como una de las exigencias de los indicadores de las organizaciones sindical y estudiantil en sus parámetros emulativos formando parte de la labor conjunta. Por ejemplo, en ocasiones el profesor "Tiza de Oro", seleccionado por la FEU en la brigada, no resulta destacado en la emulación sindical.

La labor sindical de orientación a las masas y de esclarecimiento de la política central se organiza mediante el contacto personal que realizan los cuadros sindicales (trabajo persona a persona) y en las asambleas de afiliados principalmente, lo cual facilita la comunicación y la participación de los trabajadores en cada una de las tareas y en la toma de decisiones del país. Son instrumentos excelentes de información y comunicación entre los cuadros y la masa de afiliados. Constituye otra de las vías para generar motivaciones hacia la actividad sindical de la Comunidad Educativa Universitaria.

La actividad científica e investigativa de la Asociación de Innovadores y Racionalizadores, de las Brigadas Técnicas Juveniles⁵⁰, las sociedades

⁴⁹ En el trabajo sindical se utilizan un conjunto de instrumentos y mecanismos que posibilitan la consecución de las influencias educativas entre los afiliados, donde sobresalen las actividades emulativas, de atención al hombre, de superación, la recreación, el deporte, la cultura, entre otros.

⁵⁰ La Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores es la organización que tiene entre sus propósitos la implementación de la creatividad innovadora entre los afiliados de los sindicatos. Su estrecha relación con las Brigadas Técnicas Juveniles hace que ambas organizaciones figuren como pilares del Forum de Ciencia y Técnica.

científicas, es otra de las que ofrecen liderazgo a los trabajadores y a los estudiantes desde sus respectivas organizaciones en todo el proceso formativo y transformador de la comunidad educativa universitaria.

Todo ello va tributando lógicamente a la formación de sólidas convicciones en el futuro profesional, ya que la elevación de la ejemplaridad en torno a todas las tareas, entroniza con el grado de compromiso social y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia su organización sindical, lo cual se refleja también en el resto de la comunidad educativa universitaria.

Estas cualidades y los modos de actuación de cada hombre o mujer ante su colectivo laboral o estudiantil, no pueden quedar inactivas, tienen por supuesto que asumirse, dado el nivel de probidad que tiene la educación en los principios de la moralidad, (Chacón N., 1998) como componente básico de cualquier proceso formativo. Por lo tanto una de las ocupaciones del Sindicato es el proceso formativo como totalidad, el cual su vez tiene las funciones sociales siguientes:⁵¹

- ❖ Garantizar el desarrollo social sostenible (preservar la cultura material y espiritual como forma de identidad).**
- ❖ Generar transformaciones sociales (cultivadores de Progreso- Desarrollo).**
- ❖ Capacitar al individuo en la cultura sindical.**

Se trata de la cultura como espacios de la creación de configuraciones organizadas para la conservación de las pautas de agenciamiento lo cual al decir de Lavanderos es (lo que uno hace suyo) y del sentido de pertenencia (uno se hace parte de) (Lavanderos, L. 2000). Son espacios legítimos de dignidad, de libertad, resistencia, creación, conocimiento y utopía. Los ideales

⁵¹El proceso formativo tiene otras funciones hacia adentro y entre ellas tenemos las siguientes: Función Tutorial; Función de Aprendizaje; Función Organizacional.

se constituyen en la cultura, sitio donde el poder es deber y el deber es poder. (Canclini, 1998)

Para los maestros, profesores y trabajadores cubanos resulta vital insertar a los niños y jóvenes de nuestro país, en los procesos formativos que los vayan integrando a la cultura de los diferentes grupos sociales, donde en el plano sociológico se favorezca la formación de la personalidad con rasgos distintivos positivos.

Cuba se enfrenta a las realidades impuestas por un mundo que tiene otra concepción; su filosofía es diferente y su fin es formar en los valores auténticos a las nuevas generaciones, para que estén preparados para asumir los retos y desafíos actuales desde las posiciones éticas de la transformación social y no de exclusivos espectadores.

Las organizaciones juveniles que actúan en las universidades, se apegan por convicción a los valores que Cuba defiende, en contraposición con lo que sucede en otras latitudes del mundo donde el estudiantado de la Educación Superior asume generalmente los valores que les prepara para la actividad privada y consumista.

El proceso formativo para la actividad sindical⁵², junto al fomento de la inteligencia, el conocimiento y las habilidades profesionales debe servir a la Educación Superior Cubana para enfrentar los nuevos retos y desafíos en los

⁵²“Uno de los desafíos más grandes para la formación sindical y para el movimiento sindical latinoamericano es el de analizar su propia historia, identificar sus avances y retrocesos, reflexionar sobre su propio comportamiento para reconstruir su identidad colectiva como un movimiento libre y democrático, capaz de ejercer un papel resolutivo en la lucha por una América Latina más nuestra y menos de los otros. Se impone una nueva pedagogía para el ejercicio del poder como dirigentes sindicales y si no existiera, hay que inventarla y recurrir a la creatividad para promover un nuevo liderato sindical en la que el ejercicio de poder sea ejercido de manera democrática y participativa. De lo contrario, el autoritarismo, el egocentrismo en el ejercicio de la conducción sindical destruirá definitivamente las organizaciones sindicales. Este es el primer desafío para las políticas de formación sindical, promover el nacimiento de una nueva dirigencia sindical”. (Extraído del informe global sobre libertad sindical y negociación colectiva presentado en la Conferencia de la OIT del 2004)

tiempos que corren con su aceptación acrítica de la llamada crisis de valores en un mundo cada vez más global y con marcada prevalencia de la política neoliberal.

Para la Central de Trabajadores de Cuba organizada en sus Sindicatos, la contribución al proceso formativo para la actividad sindical en los colectivos no es un asunto meramente práctico, sino político, social y académico porque de sus filas surgen sus principales dirigentes en el cumplimiento del encargo social del Sindicato, ya que la determinación valorativa es un factor esencial, no sólo del conocimiento y las habilidades meramente profesionales, sino de toda la actividad humana.

El ser humano confiere sentido a su experiencia mediante posiciones valorativas, es decir, mediante los llamados juicios de valor⁵³ que capacitan al hombre para distinguir la utilidad, la efectividad y el significado que poseen las cosas para sí mismo y para su sociedad. En las organizaciones de base de las universidades existe el nivel de conocimiento suficiente para incorporarse conscientemente a la educación de los valores sindicales sin menoscabo del sistema organizado por los planes de estudios de la escuela superior cubana.

Si cada afiliado no tiene participación en el proceso formativo de algún modo, que sienta que al tiempo que enseña, contribuye a su transformación propia, no se arraigan los valores sindicales y se reduce su papel de líderes en la comunidad educativa.

Son líderes por cuanto ejercen funciones que los capacitan para la conducción de las voluntades humanas, entre las que se pueden destacar las siguientes:

⁵³Ver Rodríguez Ugidos, Zaira en Ciencia y Valor: Filosofía y Ciencia (Colectivo de Autores), La Habana, 1985.

- Capacidad analítica para identificar y formular los problemas de los que hay que ocuparse.
- Capacidad para relacionarse, es decir para instaurar y mantener diferentes tipos de grupos.
- Capacidad para controlar las presiones emocionales ejerciendo una autoridad que dimana del ejercicio interactivo junto a los trabajadores y estudiantes.

La clase del profesor es la clave para propiciar que dentro del aprendizaje se puedan integrar las particularidades formativas de la actividad sindical con la gestión de la didáctica⁵⁴ en el proceso de acumulación de saberes, la creación de habilidades y consolidación de valores que es la esencia del proceso docente educativo. Mediante la clase se desarrolla en los estudiantes el sentimiento de amor hacia la profesión y al mismo tiempo se pueden arraigar entre otros los valores de la cultura sindical.

Las características, acciones y metas definidas por la institución de la educación superior y el sindicato no impiden el desarrollo de la capacidad comunicativa, organizativa, de sustentación de valores éticos, profesionales y sindicales como un espacio pedagógico y relacional entre ambos institutos en otras zonas de contacto que los aproximen.

Las vías y procedimientos que propicien esa aproximación deben desarrollarse con intencionalidad pedagógica, mediante la integración al proyecto educativo institucional de los convenios de trabajo conjunto. Para ello se precisa el perfeccionamiento del trabajo docente metodológico, los planes y programas de estudios, de disciplinas, asignaturas, años y carreras donde los temas de formación para la actividad sindical en las universidades

⁵⁴“...el trabajo metodológico es un proceso de Gestión de la Didáctica, pues con este contenido se pueden aplicar al proceso docente educativo sustentado por la Didáctica, las funciones de la dirección científica de los procesos” Ver Teresa Díaz, (2001) Tesis Doctoral

se vayan incorporando gradual y prudentemente, ya que en la actualidad carecen de tratamiento.

Cada instrumento de actividad sindical o estudiantil es una vía que permite completar la formación del profesional ya que constituyen herramientas mediante las cuales se garantiza el compromiso, la participación en la toma de decisiones, la identidad sindical, el sentido de pertenencia, la integración de los esfuerzos comunes y la identificación de las mejores experiencias, así como de los factores e insuficiencias que dificultan el cumplimiento de los objetivos del proceso formativo. (Batista, N. 2003)

La tesis refiere la reflexión de que es factible el alcance de metas individuales y colectivas, sin que las organizaciones respectivas renuncien a sus particularidades, sólo se requiere que cada cual aporte al proceso de formación del profesional un resultado que se evalúa como de conjunto por el colectivo y sus miembros, con un enfoque integral, donde cada quien se influya recíprocamente cada vez más. (Acosta, L. 2001)

La actividad conjunta de los miembros de la comunidad educativa universitaria en las organizaciones respectivas debe convertirse en un proceso de estimulación, reconocimiento y pertinencia social. Estas posiciones son fortalezas, que tributan a la relación pedagógica y personológica, así como que permiten un cambio operacional en los métodos y estilos del trabajo conjunto que conducirá lógicamente a transformaciones en la estructura, las funciones y la dinámica de ambas organizaciones, con su consecuente transmisión al plano axiológico. (Acosta, L. 2003)

Construir el saber sin deteriorar las misiones conjuntas, con los elementos que lo hagan posible, desde el interior de cada una y hacia fuera de las organizaciones sociales como mediación mutua, recíprocamente ventajosa,

que al tiempo que fortalezca la unidad en lo colectivo, estreche aún más sus vínculos con un amplio carácter participativo es la finalidad que interesa.

El estudio acerca del proceso formativo para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria surge precisamente de ese vacío que se aprecia, en la ausencia de una estrategia de trabajo conjunto al nivel de los institutos, en el que la orientación del profesional, la comunicación entre todos, el trabajo grupal y de participación, no sólo discurra por los caminos frecuentados de la actividad académica sino por la combinación además, de las actividades sociopolíticas y extensionistas del proyecto educativo institucional y su enfoque integral.

La salida del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria se observa en la unificación de los aspectos que sustentan el modelo teórico para la formación sindical en la educación de los valores, con toda la diversidad de sus matices estructurales (políticos, éticos, estéticos, filosóficos, sindicales), los objetivos de funcionamiento (en brigadas, años, carreras, asignaturas, disciplinas y en la práctica preprofesional) y la dinámica del objeto en su relación con las necesidades de aprendizaje del sujeto (los beneficiarios) que ya sean estudiantes, personal docente o trabajadores de apoyo, requieren de atención en el componente sindical ya que influyen con su conducta y con su ejemplo en la educación de unos sobre el resto y viceversa.

2.3 Los principios del proceso formativo⁵⁵ de la comunidad educativa universitaria.

Todo proceso formativo es una secuencia de hechos y prácticas educacionales que se caracteriza por ser un aprendizaje que dura toda la vida;

⁵⁵La formación para la actividad sindical propiamente dicha, no tiene referente como parte del proceso docente educativo y de otras actividades en la educación superior, de ahí que la enunciación de sus principios es resultado de la taxonomía que en este sentido ha establecido el autor en el capítulo que sucede.

es por eso que se asocia a la categoría de desarrollo y tiene significado en el continuo mejoramiento social y humano del individuo. La Psicología cognitiva explica que aprender supone la actualización adecuada y constante de la base de los conocimientos, habilidades y valores en una integración de lo nuevo a una estructura preexistente. (Morenza, L., 1996)

La educación es la construcción y reconstrucción de aprendizajes significativos (configuración de significados) que quiere decir crear una relación sustancial, vivencial y no arbitraria entre el nuevo sistema de conocimientos, habilidades, valores y el viejo sistema, de modo que se asimile por la estructura cognoscitiva de los sujetos sociales y permita la búsqueda de las alternativas de satisfacción de sus necesidades vitales como seres humanos.

La construcción de significados se define como el reflejo de los rasgos de los objetos, fenómenos y procesos representados en sistemas estables en el sujeto, es decir como generalizaciones que no son más que una abstracción de las características esenciales de los objetos entendidos estos como reflejo de la vida social. (Vigotsky, 1934)⁵⁶ Suscribimos esta definición.

La representación que se propone mediante nuestro modelo teórico formativo, tiene en cuenta que en la misma medida en que los profesores y trabajadores son agentes de acciones formativas de la educación y la enseñanza, también lo son en el sentido de las acciones formativas de aprendizaje, lo cual implica la apropiación social e individual de interpretaciones y experiencias simétricamente construidas de significados. La influencia educativa y formativa sobre determinado sujeto plantea la necesidad de partir de un modelo de aprendizaje que refleje la filosofía educativa, los métodos y estilos que se adoptarán o que se requieren. (Glez Pacheco, O., 1992)

⁵⁶Vigotsky, Lev Semionovich. Destacado pensador ruso de origen eslavo el cual utiliza la interpretación del lenguaje y la cultura como herramientas para el desarrollo mental donde explica la teoría de la zona de desarrollo próximo. Ver Pensamiento y Lenguaje. Ed La Pléyade, B. Aires, 1977

Vigotsky señalaba que el contenido del proceso formativo y de enseñanza está regido por determinados principios y entre ellos precisaba:

- **El principio del carácter científico del proceso de enseñanza a partir del cual se produce la lógica interna del proceso del conocer en la ascensión de lo abstracto a lo concreto sobre la base de las generalizaciones empíricas y teóricas.**
- **El carácter del desarrollo de la enseñanza: que se basa en la atención a las posibilidades de desarrollo del que aprende (zona de desarrollo próximo) en la promoción de acciones formativas tales, que faciliten los ritmos adecuados de asimilación.**
- **El principio del carácter objetual: que señala la necesidad de la formación a partir de representaciones y conceptos de la realidad objetiva en forma de modelos conocidos de tipo material, gráficos o verbales. (Vigotsky, 1988)**

Danilov señalaba que aún y cuando los principios son un resultado de diferentes taxonomías y ordenamientos, estas categorías revelan su importancia en la posibilidad que ofrecen para uniformar la actividad práctica del docente y por otro lado constituyen la expresión de la concepción del proceso pedagógico. (Danilov, M.A., Skatkin, M.N., 1985)

Los representantes de la pedagogía tradicional (Klimberg, Vigotsky, Leontiev, Danilov, Talizina, y otros), trazaron los fundamentos teóricos y prácticos del proceso formativo, los que a su vez son susceptibles de instituirse sobre la base de los instrumentos de formación sindical. La coincidencia del autor con esos presupuestos teóricos facilita la definición del concepto y la determinación de los principios del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa.

En Cuba la educación se rige por los principios básicos que se consagran en nuestra Carta Magna y entre los que se encuentran: a) el carácter masivo y de equidad de la educación; b) el de la combinación del estudio con el trabajo; c) el de la participación de todos en la educación del pueblo; d) el de la coeducación y de la escuela abierta a la diversidad; e) el enfoque de género; f) la atención diferenciada, la integración escolar y la gratuidad de los servicios educativos. (Constitución de la República de Cuba, 1976)

El proceso formativo para la actividad sindical tiene un objetivo y un papel diferenciador en la universidad, pero también es parte del todo social dado por el contenido del proceso de enseñanza establecido, donde se debe insertar el conjunto de acciones planificadas, organizadas y controladas por la organización sindical, mediante las Cátedras de Estudios Sindicales en conjunción con el resto de los factores educativos de la institución con el fin de desarrollar y consolidar la cultura axiológica sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria.

2.4- Las bases del modelo teórico para el proceso de Formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria⁵⁷.

El análisis de los principios generales del proceso formativo para la actividad sindical como un indicador metodológico de la importancia de ese proceso, nos conduce a formular algunos aspectos teóricos, filosóficos, pedagógicos, sociológicos y psicológicos que sirven de apoyo a la utilización por la ciencia del método de la modelación. No existe en la literatura cubana referente anterior de su uso para fines educativos por una organización sindical. Son aspectos que el autor ha tenido en cuenta para desde su perfil, fundamentar el

⁵⁷La exposición de estos aspectos deja claro que la solución a esta dificultad objetiva que tiene el proceso formativo universitario se asume por la ciencia y no por la metodología, aunque esta última también tiene su espacio y se utiliza en el cuerpo de la tesis y como parte del modelo. (Nota del autor)

modelo teórico del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

La dialéctica nos permite siguiendo a Lenin y a Marx, elevarnos de la contemplación viva al pensamiento abstracto y de éste a la práctica, con lo cual se le da coherencia, logicidad y unidad interna a cualquier proceso formativo y en particular el que se refiere en el modelo teórico para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

El modelo propuesto se apoya en Vigotsky en cuanto al enfoque histórico cultural destacando sobre todo la contribución de la cultura a los patrones de interacción social con el vínculo entre desarrollo y aprendizaje mediante su teoría de la zona del desarrollo próximo⁵⁸. Desde la perspectiva dialéctica, Vigotsky objetiviza el mundo de significados del hombre sin proponer un status acabado ni mucho menos para cada concepto. Su objetivo es que cada postulado actúe como un modelo explicativo y por ello su concepción es metodológica y en ello contribuye a la realización de este estudio. Por otro lado, las significaciones poseen un carácter integral, no son elementos componentes, sino conceptos cuya expresión desde lo más simple de un objeto, fenómeno o proceso mantenga su significado estructural y funcional.

La Pedagogía contextualiza el modelo como parte de un proceso formativo que tiene como protagonista a los propios miembros de la comunidad educativa universitaria implicados en todas las acciones que conduzcan a su mejoramiento profesional y humano. Se asume el marco teórico de la pedagogía de la Educación Superior Cubana cuyas particularidades nos vienen desde el periodo en que se fundó la primera universidad en 1728 como Real y Pontificia Universidad de San Jerónimo de La Habana hasta el mismo

⁵⁸Vigotsky refiere que esta zona es la distancia real entre el nivel de desarrollo determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía del maestro o en colaboración de un compañero más capaz.

triunfo de la Revolución en 1959 y que se puede señalar como una 1ra etapa de desarrollo. Esta primera etapa se caracterizó por ser un sistema de educación superior sin una dirección vertebrada, en la cual imperaba la corrupción y el latrocinio, por lo que a pesar de la valiosa contribución que hicieron los estudiantes y profesores a la universidad, donde se destaca la iniciativa de ambos respecto de la Universidad Popular “José Martí”, en ese macroperiodo aunque se fomentaron los altos ideales de la nación cubana, la universidad no alcanzó el lugar que le correspondía al formar a la vanguardia científica y técnica del país.

Un segundo momento y que se inserta en la actual universalización de la educación Superior es el que abarca el proceso de Reforma Universitaria de 10 de enero de 1962 y que se extiende hasta hoy⁵⁹. En ella se enfatizaba que el modelo universitario cubano y particularmente sus bases pedagógicas tendrán como misión mantener una actitud constante de cambio y transformación y de defensa de las conquistas de la nueva sociedad, definiéndose el problema fundamental a resolver que era la formación de profesionales que puedan dirigir la sociedad conscientemente, de manera eficiente, como individuos plenos y capaces de actuar de modo responsable por el desarrollo de su sociedad.

La Sociología de la Educación refleja las posiciones que sirven de fundamento a la concepción de los miembros de la comunidad educativa universitaria en relación con su actividad formativa sindical y su determinación social futura como representante de la clase obrera y su misión histórica en una entidad socioproductiva.

⁵⁹“La Reforma Universitaria de 1962 establece las bases del proyecto pedagógico de la Universidad Cubana en vínculo directo y estrecho, con los intereses sociales y en especial se estructura la esencia didáctica del proceso docente educativo de este nivel de enseñanza, constituyendo así el punto de partida de todo el proceso ulterior de organización y consolidación de la Enseñanza Superior en Cuba que llega hasta nuestros días y donde la práctica pedagógica la enriquece demostrando que por su amplia proyección y lo avanzado de sus postulados aún quedan algunos aspectos en los que se debe continuar avanzando”. Teresa Díaz, (2001) Tesis doctoral. (Nota.- El subrayado es del autor)

La Filosofía Marxista que fundamenta la teoría científica de la transición y de la formación de los destacamentos de estudiantes y obreros, además de brindarnos el método de análisis general de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento humano como sistema praxiológico que integra al mismo tiempo lo cognoscitivo, lo valorativo, lo comunicativo y la práctica como síntesis de la relación del hombre con el mundo, nos ofrece la concepción cosmovisiva del mundo, la metodología para abordar el conocimiento, las vías epistemológicas de ese conocer, así como el carácter axiológico de todos los procesos que están vinculados con la formación del hombre.

La base de nuestra concepción es la teoría de la Didáctica como rama de la Pedagogía, que es una de las Ciencias de la Educación, a la cual también tributa nuestro trabajo sobre todo en lo que respecta a la formación del hombre adulto (Andragogía). Está dirigido concientemente a la Educación Superior teniendo en cuenta que en esta enseñanza culmina sus estudios de pregrado la fuerza intelectual de la sociedad, la cual está necesitada de formar egresados universitarios que puedan dirigir los procesos sociales que se dan en ella con un alto nivel de competencia y probidad profesional.

La psicología, cuya finalidad es la de comprender al ser humano, lo cual lógicamente es un propósito común a otras ciencias sociales y humanísticas como la antropología, forma parte de este estudio, ya que la base y el fundamento de la actividad del hombre es su vida en sociedad. Es sólo en ese contexto en el cual se puede realizar un análisis de sus funciones biológicas así como de su posición social. Ninguna de las ciencias que trata en su desarrollo la situación del ser humano puede tener una relación sólo tangencial.

2.4.1- Los modelos y su utilización por la ciencia.

La complejidad de los objetos, fenómenos y procesos de la realidad social ha tornado histórica la utilización de la modelación, los modelos y sus variantes. La experiencia de aplicación práctica en la educación no es de larga data. Los autores (García, L. 1997; Patiño, M. del R., 1996 y otros) han elaborado diferentes modelos para su inserción en la práctica educativa. Los modelos son construcciones mentales que han contribuido a fundamentar el desarrollo histórico de la sociedad, la naturaleza y el pensamiento humano de diversos modos. Suscribo el criterio de Florez Ochoa (1985) en el sentido de que:

- La pictografía primitiva en las cuevas fue una forma de modelo imitativo.
- El lenguaje proporciona una forma de “modelar” la realidad objetiva.
- La configuración mental de la acción del individuo es una modelación.
- El sistema astronómico de Ptolomeo era un modelo.
- El sistema planetario de Copérnico, Newton y Kepler es un modelo.
- La estructura que representa el átomo es un modelo. (Florez, R. 1985)

Coincidimos además en que el modelo es un instrumento analítico para describir, organizar e inteligir la multiplicidad presente y futura de objetos, fenómenos y procesos de la realidad objetiva. (Florez, R. 1985) Es una representación intermediaria entre la realidad y el pensamiento, una estructura en torno a la cual se organiza el conocimiento; una fuente de investigación, que no agota de forma absoluta y definitiva la interpretación de la realidad, sino que tendrá siempre un carácter provisional y aproximativo. (Pérez, G. 1989)

En la definición de Flores se expresan criterios que sustentan otros autores (Nocedo, Cañal, Porlan) en el sentido de que el modelo sólo recoge ciertos elementos del objeto o proceso modelado, mientras que se produce una abstracción por el sujeto del resto de las propiedades que pueden caracterizar a dicho proceso, fenómeno u objeto. Se representan como imágenes construidas, cuyas diferencias estriban en sus valores explicativos de forma y

contenido, por cuanto todos son partes de la diversidad del entramado natural y social del hombre reducidas a alguna raíz que permita captarlas como similares a su estructura o al menos a su funcionamiento. (Florez, R. 1985)

La existencia del modelo en la educación permite normar el proceso educativo, interrelacionar sus dimensiones, suponer proyectos, generar nuevas informaciones, en fin se constituyen en una guía de la actividad educacional y científica. Ello no significa que posean un carácter absoluto y acabado por cuanto su efectividad depende precisamente de su flexibilidad. Son relativos por lo que constantemente necesitan ser renovados, ampliados, rectificados como aproximaciones constantes a la realidad simple que ellos constituyen.

La ciencia como sistema organizado de conocimientos de un objeto dado, tiene un carácter modélico por naturaleza y pese a la representación comprometida de la elaboración y puesta en práctica de cualquier modelo, no se discuten sus ventajas en el acceso a informaciones relativamente fieles que son reflejo de la realidad del objeto estudiado. La propuesta de modelo tiene la finalidad de servir como instrumento complementario a la formación y preparación de los futuros profesionales, por lo que basándose en los elementos esenciales del proceso de enseñanza aprendizaje entre los que se halla la interacción con la entidad socioproductiva hacia la cual ese profesional se incorporará, propone la fusión de teoría y práctica⁶⁰. (Acosta, L. 1997)

El carácter mediador del modelo permite a nuestro juicio, profundizar en sus particularidades provisionales y aproximativas con lo que se hace más funcional, operativo y de fácil manipulación práctica. El modelo teórico utiliza los símbolos y se vale de ellos para establecer los nexos y relaciones entre

⁶⁰El vínculo de la teoría con la práctica, desarrollado por el autor en su tesis de Maestría (1997), no se debe establecer en las prácticas preprofesionales, sólo para satisfacer necesidades cognitivas de índole tecnológico. Estas deben complementarse con las necesidades formativas de una cultura de clase, de los valores sindicales que se corresponden con el tipo de persona que queremos formar y que es un elemento más del modelo teórico.

sus componentes, aplicando las categorías, principios y regularidades que han sido fundamentadas por las teorías que componen las Ciencias de la Educación que se define como el conjunto de ciencias que abordan multidisciplinariamente el hecho educativo como fenómeno macrosocial. (Valera, O. 1999)

En nuestro estudio la modelación se utiliza a partir de una estructura simple que tiene en cuenta de forma general tres momentos claves en todas sus relaciones:

- La práctica de la actividad sindical como objeto de estudio sistematizado de modo que se pueda caracterizar como hecho fenomenológico y con posibilidades de estructurarse a lo interno de un proceso formativo de enseñanza aprendizaje complejo.
- La información empírica que es resultado de la constatación inicial que permitió crear las bases para la elaboración del modelo formativo sindical.
- La valoración de los expertos como validación preliminar del modelo propuesto, así como de las acciones para su implementación mediante la intervención sindical con la utilización de las Cátedras de Estudios Sindicales en las Universidades.

La modelación como método de investigación teórica crea el condicionante de sustituir las características de objetos, fenómenos y procesos de la realidad objetiva por cualidades que resultan esenciales pero que no son la cosa en sí misma, lo cual permite ir más allá en la capacidad de explicar y desarrollar las teorías científicas a partir de dicho método.

2.4.2- La red de relaciones del modelo teórico como regularidades e indicadores del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

El proceso de formación es visto desde su integridad como un sistema complejo y una red de relaciones (Pupo, 2003), es decir que revela las partes en el todo y viceversa en donde el proceso relacional se caracteriza por su tendencia a la conexión sistémica de la realidad y su asunción contextualizada y concreta. El constructo teórico del modelo y su valoración por los expertos, tomó en cuenta esos elementos. Las dimensiones que forman parte del enfoque integral del proyecto educativo se constituyen en los ejes de la transversalidad de toda la labor formativa del sindicato en la universidad. Las dimensiones se definen como la parte limitada del objeto que es portadora de las regularidades de la relación de éste con el sujeto en el proceso formativo para la actividad sindical. (Acosta, 2004)

Entendemos como ejes transversales (Fdez de Alaiza, B. 1998) aquellos elementos que operan como mediadores del proceso formativo para la actividad sindical y que en su desarrollo entronizan a favor de la dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje como un todo, lo cual es consustancial al perfeccionamiento y actualización continuos del plan de estudios, a partir de las necesidades de formación del modelo del profesional.

Las dimensiones del proyecto educativo que se constituyen en ejes transversales del proceso formativo son:

- la dimensión sociopolítica mediante la cual se conforman las ideas e ideales de connotación axiológica en relación con los beneficiarios.**
- la dimensión curricular que interconecta conocimientos, habilidades y valores del plan de estudios en el modelo del profesional con los del movimiento sindical y obrero como un todo.**
- la dimensión extensionista que toma en cuenta la influencia recíproca del entorno socioproductivo y sindical sobre la comunidad educativa**

universitaria y viceversa en la promoción de la cultura en la comunidad intrauniversitaria y extrauniversitaria (Glez Fdez-Larrea, M. 2002)

Las relaciones establecidas que se constituyen en regularidades del proceso formativo para la actividad sindical son las siguientes: la relación individuo-sociedad (sociológica); la relación individuo- formación (pedagógica) y la relación individuo- individuo (personológica) (Acosta, L. 2003), como concreción de los indicadores de proceso que ofrecen relaciones con algo diferente de lo previsto y que por tanto generan desarrollo y que a partir de los criterios generales que se determinan para nuestro estudio asumimos los siguientes:

- Validez
- Pertinencia
- Relevancia
- Representatividad

Según estos criterios y a partir de la red de relaciones (Lavanderos, 2000) se destaca el vínculo sujeto- objeto de los diferentes actores en su interacción dialéctica lo cual conlleva a la consecución de los objetivos propuestos en el plano formativo de la comunidad educativa universitaria. Los criterios generales anteriormente expuestos nos conducen a ello cuando destacamos el objeto y su relación con el sujeto de formación. La formación para la actividad sindical como proceso de relación requiere que se acredite en su extensión cognoscitiva, metodológica, epistemológica y práctica (validez), al tiempo que resulta apropiado a los fines del encargo social de la educación superior en nuestro país (pertinencia), y por otro lado está acorde con determinado segmento de la misión social de la organización sindical (representatividad), así como con los intereses, necesidades, objetivos, motivos, condiciones de los formadores y del personal en formación (relevancia). Cada uno de los criterios generales se interrelaciona con el resto, siendo posible esta

taxonomía, sólo para respaldar su explicación y estudio. En la práctica se dan lógicamente interconectados.

Una breve descripción de cada una de las posiciones caracterizadoras de las relaciones sujeto-objeto en el proceso formativo para la actividad sindical se ofrece por el autor a continuación:

Relación Sociológica: El proceso formativo considera que el ser humano se forma y desarrolla en el conjunto de las relaciones sociales, fuera de las cuales no existe formación alguna. (Rodríguez, Z. 1985) El hombre forma parte de un sistema del cual no puede desentenderse, de modo que su razón de ser está íntimamente ligada a dicho sistema, que es precisamente quien le da sentido a su existencia como ser individual de las relaciones sociales. Tal relación es la que conduce al hombre a conocer cual es su posición correcta ante la realidad que le circunda. Es un indicador fundamental de proceso en la relación individuo- sociedad. (Acosta, 2003)

La escuela no es el único instituto formativo, aunque es el más importante, confluyen otros institutos como la familia, las organizaciones sociales sobre todo en los estudiantes, el medio social en el que se desenvuelve, como parte del desarrollo de sus potencialidades como ser humano en el seno de la sociedad. Se trata de actos conscientes, (Álvarez, C. 1997) en el cual influyen e interactúan factores internos y externos, ejerciéndose la autonomía individual como un complemento de la dependencia social. Está presente la dialéctica de la relación entre lo individual y lo social en la formación de la personalidad.

Forma externa de manifestación.- La manifestación específica está dada en la relación del individuo con su mundo, donde las organizaciones incluidas las sindicales, estudiantiles, entre otras, están en capacidad de reproducir y transformar el proceso educativo creadoramente en el plano social, convirtiéndose en entes activos que contribuyen con su actuación en otros

contextos (entidad socioproductiva) a la formación personal y profesional de los miembros de la comunidad educativa, sin obviar la correspondencia a grupos etéreos distintos que se comunican en puntos de interacción dados que constituyen una premisa de la autotransformación del hombre como personalidad profesional en su vínculo teoría – práctica. (Acosta, L, 1997).

Relación Personológica.- El proceso formativo es desarrollador (Álvarez, C. 1997) y su enfoque integral e integrador. Todas las acciones que se despliegan en la escuela se dirigen al proceso y adquieren carácter de intencionalidad, (Vintimilla, E. 1994) no sólo como un medio de alcanzar las metas, sino como vía de refrendar las relaciones interpersonales, comunicativas, con un claro componente sociohumanista, de modo que se contribuya mediante este proceso a la socialización del estudiante y a su habilitación como profesional. En este espacio las organizaciones y otros factores de las universidades pueden fortalecer su interacción. El eje central es la relación Individuo-Individuo como indicador fundamental de proceso.

Forma externa de manifestación.- La relación personológica enfatiza en la necesidad de hacer más interactiva la relación persona a persona. Es el cómo hacer que cada sujeto adquiera capacidad significativa para sí mismo y del otro, acorde con los intereses clasistas de la sociedad en que se forma. Concretiza el principio lógico dialéctico de que la personalidad se forma y desarrolla a partir de la actividad práctica valorativa del hombre objetivándose en el ser individual de las relaciones sociales. "La base real de la personalidad del hombre es el conjunto de sus relaciones sociales por su naturaleza con respecto al mundo, relaciones que hallan su realización mediante la actividad, mediante el conjunto de actividades diversas". (Leontiev, 1983; Pupo, R. 1992)

Relación Pedagógica.- La actividad sindical es al mismo tiempo una labor de enseñanza y de aprendizaje. Ese acto tiene lugar en la escuela y en la entidad socioproductiva. La influencia sindical en el proceso educativo se realiza

desde la posición del saber hacer, conocer y actuar lo cual significa que también en el proceso docente educativo puede existir la intencionalidad de brindar conocimientos, habilidades y valores sindicales que conformen el modelo del profesional como pautas de agenciamiento (lo que uno hace suyo), en plena correspondencia con los intereses del encargo social. El cómo lograrlo se expresa mediante la intencionalidad del trabajo docente metodológico de los departamentos, carreras y años el cual debe favorecer la introducción de los valores sindicales en sus diferentes actividades curriculares, extensionistas y sociopolíticas.

La organización sindical universitaria con la creación de las Cátedras de Estudios Sindicales ha abierto las vías de acceso al proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa en el marco mismo del modelo del profesional mediante la introducción de los ejes transversales que conforman las dimensiones del proyecto educativo.

Forma externa de manifestación.- La relación pedagógica se basa en la necesidad de argumentar y reconocer el carácter formativo de la cultura axiológica sindical, como parte de la actividad práctica laboral que desarrolla el estudiante durante su formación socioclasista. Es la conexión que permite sistematizar el proceso formativo para la actividad sindical mediante la educación, la instrucción y el desarrollo, es decir, mediante el proceso docente educativo llevado a la esfera socioproductiva. (Álvarez, C. 1997)

La red de relaciones⁶¹ del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa conforma el conjunto de regularidades del proceso mismo y entre sí poseen un entrelazamiento dialéctico tal, que sistematiza las

⁶¹Red de Relaciones.- Es un sistema organizado que se manifiesta como regularidad en el vínculo sujeto-objeto y cuyas formas externas de manifestación práctica nos revela que sólo pueden subdividirse para su estudio, ya que se dan estrecha y dialécticamente intervenculadas en una relación con otra, lo cual es el rasgo que las distingue y caracteriza. No se explicitan sus rasgos esenciales, sino su propia esencia como relación.(Nota del Autor)

influencias recíprocas que determinan que los actores sociales aprehendan el por qué necesitan ser educados en la responsabilidad, la laboriosidad, el compromiso, la tenacidad, el virtuosismo, la honradez, la solidaridad, la honestidad, el patriotismo, la lealtad, la humildad, la dignidad, el respeto, la profesionalidad y además ser eficientes, eficaces y económicos. Es precisamente esta red de relaciones quien entronca el trabajo de las cátedras de estudios sindicales con la actividad institucional. El proceso formativo para la actividad sindical no es un punto aparte de la actividad formativa habitual que se despliega en la escuela, sino una conjugación de sus valores intrínsecos vinculados con el medio social.

En la experiencia sindical, la acumulación de saberes en torno al principio de formación socioclasista, de sentido de pertenencia y de identidad sindical, se debe producir mediante los nodos cognitivos de actuación pedagógica y sindical, que es la información- comunicación que se establece conscientemente o no entre estudiantes, profesores y trabajadores en torno a conceptos y normas definidos por las organizaciones respectivas, en virtud de intereses formativos comunes que lo hagan aplicable, modificable, enriquecido, transformado, recuperado o conectado con otros nodos cognitivos. (Hernández S., 1993)

Es un juicio del autor de que la escuela superior cubana debe desempeñar el papel determinante en la creación de las bases de la formación en los valores sindicales de los estudiantes; para ello es necesario llevar a cabo las transformaciones pertinentes en el trabajo sindical y el trabajo docente metodológico de años, departamentos, carreras, disciplinas y asignaturas, que permitan desarrollar el amor al trabajo y de un sentido de la vida (pertinencia social) como identidad socioclasista, que se logra haciendo copartícipe y protagonista a los propios actores de la necesidad de esforzarse constantemente en la búsqueda de las soluciones, lo cual redundará en

acciones formativas que surgen como resultado de su actividad y por lo tanto la valoración adquiere una connotación diferente.

La cultura axiológica sindical es el modo intencionado de formación que busca jerarquías de significación valorativa en el ámbito sindical para la transformación de las personas que actúan en una realidad concreta (centros socioproductivos, escuelas, etc.), orientado por su esencia hacia el aspecto educativo de la misión sindical, recurriendo en el caso de las universidades al proyecto educativo. Se trata de la sostenibilidad del interés de clase que debe manifestarse en el proceso formativo de la personalidad como totalidad en cuanto a ideas, conductas, actitudes, sentimientos, sentido del deber, grado de compromiso (7). La formación de esa cultura coadyuva a la conversión en consciente de los instintos naturales del hombre, y en esa dirección las organizaciones de masas se imbrican junto a la escuela, la familia y como parte de la sociedad, en un sistema de influencias que actúa en función de que los estudiantes y trabajadores se orienten adecuadamente mediante una escala de valores a la cual subordine su actitud social de vida.

Esta misión tiene puntos coincidentes con el encargo social de la escuela cubana y la didáctica facilita su gestión como instrumento eficiente y esencial en la dimensión tecnológica al brindar los procederes y métodos a partir de las diversas relaciones. La clasificación del autor de una red de relaciones que incluye la relación pedagógica para la formación sindical en la Educación Superior Cubana, entroniza con el carácter de sistema que tiene la pedagogía lo cual avala las ideas rectoras del subsistema de enseñanza superior:

- a) Unidad entre la instrucción y la educación.
- b) Vínculo del estudio con el trabajo.
- c) Carácter integrador del currículo.

El proceso docente educativo no sólo tiene como objetivo la formación de los valores sindicales (historia, tradiciones, funcionamiento del movimiento sindical), sino la sistematización de conocimientos y habilidades generales, que fomente la inteligencia y prepare a estudiantes, trabajadores y profesores para enfrentar los retos actuales de una educación que requiere de un mayor protagonismo de los actores que intervienen en el proceso formativo.

La Educación Superior en la actualidad se enfrenta a determinadas tendencias que hacen necesario el carácter integrador del proceso formativo que se despliega en sus instituciones, entre las que podemos enumerar las siguientes:

- ❖ Sólida base teórica y práctica para el desempeño profesional y social.
- ❖ Enfoque globalizador y general del currículo.
- ❖ Acumulación del saber por los estudiantes y trabajadores.
- ❖ Vínculo académico- laboral- investigativo.
- ❖ Integración de saberes.
- ❖ Derivación de objetivos integradores.

La formación del profesional en la Educación Superior Cubana se traduce en el cumplimiento del encargo social, de entregar a la sociedad una persona apta para enfrentar la época que le ha correspondido vivir, por lo que su desarrollo como tal, impone retos en los que necesariamente debemos buscar la participación de todos los institutos responsables del encargo social asignado a las universidades. El egresado de las aulas universitarias tiene que poseer aquellas cualidades que le permitan enfrentar las complejas situaciones del mundo actual, esto es, la capacidad para dominar su ciencia y la especialidad de que se trate y a la vez modificar conductas y actuaciones políticas, económicas, ideológicas, sindicales y sociales en sentido general.

La pedagogía en general y la didáctica en particular es reconocida como humanística social y de naturaleza dialéctica (Piaget, Vigotsky, Álvarez) lo que posibilita ampliar el espectro en la cual actúa, así como reconocer el carácter contradictorio de su objeto, las leyes que lo rigen y la especificidad de los componentes que la conforman. La Revolución Científico Técnica impulsa a la formación de un individuo cada vez más independiente desde el punto de vista cognoscitivo.

Ello enriquece y a la vez complejiza el papel de la pedagogía, pues está requerida de buscar y dominar no sólo el objeto, los objetivos, el contenido, métodos, medios, evaluación del proceso formativo, sino también los valores que sustentan el encargo social que tiene planteada la escuela en su conjunto. En síntesis, la escuela no sólo puede instruir, sino que tiene que educar, es decir, propiciar el desarrollo intelectual e incidir en la consolidación del carácter activo, creador y formativo de los educandos, incorporando los valores sindicales de la identidad socioclasista, sentido de pertenencia, etc., mediante la participación cada vez más protagónica de los actores sociales.

A partir de esta realidad opinamos que la pedagogía puede cumplir tareas como las siguientes:

- ♦ Esclarecimiento de las necesidades de formación sindical y su argumentación a partir del enfoque globalizador del currículo.**
- ♦ Preparación de los trabajadores, profesores y estudiantes para asumir las tareas formativas a partir de su propio trabajo individual o de sus modos de actuación en las organizaciones de masas respectivas.**
- ♦ Coordinación con los organismos institucionales para el diseño de las acciones de intervención de la organización sindical como otro de los actores formativos de las universidades.**

La práctica pedagógica permite insertar a otros actores en el proceso formativo de la comunidad educativa universitaria y amplía la capacidad jerárquica del proceso docente educativo. Las relaciones señaladas que se intencionalizan como indicadores del proceso formativo para la actividad sindical son aquellas variables dependientes a las cuales se les hace la distinción de lo experienciable, que aún y cuando parten de una taxonomía convencional del autor, permiten aproximarnos epistemológicamente al carácter sistémico y eficiente que debe lograr la formación sindical en la escuela superior y para prepararnos para la actividad en el mundo del trabajo.

La red de relaciones del proceso formativo para la actividad sindical contribuye a la concreción a este nivel, de los valores compartidos (Ramos Serpa, G. 1998) en el fomento de la responsabilidad de la sociedad, el colectivo escolar y la propia personalidad en la formación profesional de cuadros sindicales y la formación sindical de futuros profesionales.

La peculiaridad que distingue sus principales características como un modelo teórico singular, realizado para la actividad formativa sindical lo hace flexible, abierto, polivalente e integrador, por lo que admite su enriquecimiento creativo a partir de nuevas propuestas que la propia práctica y el desarrollo del quehacer epistemológico le impongan.

La determinación de los componentes didácticos, las relaciones que surgen entre ellos, nos permite inferir sus contradicciones, tendencias y fuentes de desarrollo e introducir la estructura (Cátedras de Estudios Sindicales) encargada de consolidar y desarrollar la cultura axiológica sindical de la comunidad educativa universitaria en unión de otros factores de la institución sobre la base de las leyes de la didáctica con lo cual se observa que la ciencia está apoyando su funcionamiento y dinámica en la creación de un modelo nuevo.

Si nos atenemos rigurosamente al concepto de modelo como un conjunto articulado y sinérgico de opciones y decisiones que se toman para alcanzar un objetivo, el cual en este caso reside en delinear determinado perfil en el estudiante universitario, en particular y en la comunidad educativa universitaria en general, la propuesta va más allá de ofrecer una simple comparación entre el estado real y el deseado, sino que como he explicado en la tesis, se construye una propuesta nueva en la cual aparece la dimensión sindical, lo que de hecho cambia el modelo, al intervenir, no sólo una metodología diferente para el estudiante universitario, sino un elemento y un sujeto que no existían en el modelo anterior. Luego entonces, se integra una dimensión que no es técnica, aunque también es técnica; pero que fundamentalmente cambia el contenido de los sujetos protagónicos de la actividad en el proceso docente- educativo.

Es clave en este estudio el saber sociofilosófico, aunque se inscriba también en otras ramas del conocimiento científico, ya que es precisamente aquel el que le acredita el sentido de la totalidad integradora, de la unidad en la diversidad, del conjunto de múltiples determinaciones, de la dialéctica de lo abstracto y lo concreto. En fin, lo capacita para adentrarse en el conjunto sistémico de sus mediaciones y concatenaciones recíprocas, como un proceso holístico que tiene en cuenta los diferentes y variados momentos de la actividad del hombre, lo cual quiere decir, que tanto el objeto como el sujeto tienen sus implicaciones en una relación dialéctica en la que ninguno de los procesos puede suponer ontogenias independientes y de tal modo conformar sus propios mundos aislados unos de otros.

La variedad de disciplinas que confluyen en la conformación del modelo teórico que se propone implican la existencia de una metateoría que las englobe y organice sin sustituirlas, que sólo el saber filosófico puede proporcionar porque aún cuando en su proyección surjan otros asuntos, seguirá la filosofía como saber mostrando su capacidad omnicomprensiva.

CAPITULO III.- MODELO TEORICO PARA EL PROCESO FORMATIVO SINDICAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA Y PROPUESTA DEL SISTEMA DE ACCIONES PARA SU INTRODUCCIÓN.

En el primer capítulo se fundamentó de forma general la necesidad teórica e histórica del periodo de transformación revolucionaria hacia el Socialismo y el papel de los Sindicatos en esa etapa, en especial en las condiciones cubanas de las universidades. Los referentes prácticos señalados presupusieron el desarrollo de posiciones teóricas como confirmación de la unidad indisoluble entre teoría y práctica, analizándose los aspectos que condicionan el avance que se ha logrado en materia de formación por el movimiento sindical y que dan la posibilidad de participar con mayor protagonismo en el proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

3.1 – Valoración del estudio diagnóstico de necesidades para la formación sindical en la comunidad educativa universitaria.

Las tareas expuestas en la introducción de este estudio concretan el cómo de la sistematización de los elementos esenciales del desarrollo de la investigación sobre el papel del sindicato en la actividad formativa de las universidades en el aspecto teórico, práctico y metodológico. La vasta experiencia formativa relacionada con los cuadros sindicales, exige en la actualidad que sus bases teóricas y prácticas sean del dominio del futuro profesional graduado de las universidades.

La formación de los técnicos se ha desarrollado históricamente a partir de concepciones eminentemente teóricas, por un lado (academicista) y predominantemente prácticas por otro (laboral). La primera desplegada en la escuela superior fundamentalmente y la segunda en las entidades socioproductivas o de servicios principalmente. La constatación inicial se realizó mediante el diagnóstico que precedió a la elaboración del modelo teórico y a las propuestas de acciones de intervención sindical como tal, debido a que sobre todo se definieron a partir de aquí las potencialidades del problema de investigación y su validez; las limitaciones y dificultades existentes; sus causas y consecuencias; así como las características de cada estrato o conglomerado de la comunidad educativa universitaria, intereses, proyectos de vida y valores (aspiraciones, gustos, deseos y carencias). Es por esas razones que el mismo contó de tres fases:

1era fase.- Diagnóstico de la situación del proceso formativo para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria. (ANEXO 12)

Se definió como objetivo del diagnóstico la identificación de las necesidades de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

Las fuentes previstas y utilizadas para acceder a la información fueron las siguientes:

- **Análisis de documentos**
- **Sondeos de opinión**
- **Entrevistas**
- **Encuestas**
- **Observación participante**
- **Estudio de Casos**
- **Discusiones Grupales en talleres (Ver ANEXOS)**

Entre los indicadores que tuvimos en cuenta referimos algunos de ellos:

- ❖ **Comprensión de las necesidades de formación e integración.**
- ❖ **Conocimiento de las actividades de las organizaciones sindicales y estudiantiles y sus relaciones.**
- ❖ **Preparación de la comunidad educativa para abordar la formación sindical.**
- ❖ **Promoción de tareas de formación sindical en la comunidad educativa.**
- ❖ **Preparación que poseen los estudiantes para asumir la vida sindical en el mundo del trabajo.**
- ❖ **Estructuración de los planes, programas y disciplinas de estudios en las universidades.**

Del análisis e interpretación de las causas y consecuencias de la situación problemática dedujimos los siguientes aspectos:

- ◆ **La dinámica de la actividad sindical tiene muy poca relación con el contenido de la formación del modelo del profesional lo cual responde a:**
 - **La presencia de un modelo actual de actuación sindical asociado a lo representativo y lo reivindicativo más que a lo formativo.**
 - **El carácter dominante de lo técnico- cognitivo por sobre lo axiológico formativo en el modelo de formación del profesional.**

- La ausencia de una adecuada valoración sobre la necesidad de la formación sindical en la comunidad educativa universitaria.
- La debilidad de los nexos entre los diferentes institutos para este tema.
- La inexistencia de convenios de trabajo conjunto en los diversos niveles de la estructura para la actividad formativa sindical.
- No se explicitan las tareas sindicales como parte de la labor educativa de la comunidad educativa universitaria.
- No se sistematiza la ejecución de tareas conjuntas Sindicato- FEU.

♦ Falta de perspectivas interdisciplinarias que propicien la integración.

- No existe intencionalidad en el trabajo docente metodológico de grupos, años, carreras, asignaturas, disciplinas y departamentos respecto de la formación para la actividad sindical en la comunidad universitaria.
- Sólo algunas asignaturas y disciplinas contemplan la significación social de la actividad sindical como parte de la formación sociohumanista del profesional, aunque sin una intencionalidad en este orden.

♦ Insuficiente preparación en la cultura axiológica sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria lo cual se corrobora en:

- No se integra a la gestión de la didáctica de forma general, las particularidades de la formación para la actividad sindical de la comunidad educativa.
- No abunda el contenido específico (conocimientos, habilidades, valores sindicales) a desarrollar en las temáticas del modelo de formación del profesional.
- No se despliegan habilidades en relación con la estructura, dinámica y funcionamiento de la organización sindical de manera explícita.
- No se explicitan los valores sindicales con la intencionalidad pedagógica requerida por el personal docente y no docente.

2da fase.- Conocimiento de los principales problemas que se presentan en la gestión del proceso formativo para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria.

Esta fase contó con la realización de varias entrevistas y encuestas grupales e individuales, que nos permitió ir construyendo todo el conocimiento teórico y práctico. Estos métodos de análisis conjunto permitieron reactivar las reflexiones y el debate en torno al papel del sindicato en el periodo de transición y como parte de la sociedad civil en un contexto dado, en este caso el de las universidades. Se detectó la debilidad del conocimiento de la cultura sindical al respecto y la convicción de que la transición cubana hacia el socialismo es un asunto no sólo político, lo cual significa involucrar a todos los institutos, sino también filosófico debido a que la conducción del sistema social, las contradicciones que operan en la realidad contemporánea, las graves afectaciones de los problemas globales, la solución de las carencias, requiere además de un elevado conocimiento de la realidad social, que hace imprescindible una clara visión política y económica, una cosmovisión filosófica.

3era fase.- Evaluación de los expertos en relación con este tema.

El esfuerzo en la realización de talleres, encuentros con los expertos, visitas a las instituciones, contactos con especialistas de la profesión y de la actividad sindical, trabajadores, así como estudiantes en adiestramiento o en formación pregraduada, permitió eslabonar un programa general de acción, que es una aproximación a la conformación de la metodología de intervención sindical trazada para ir hacia la formación sindical con una mayor coherencia. Entre las actividades realizadas sobresalen las siguientes:

- **Estudio del sistema de formación sindical establecido por la CTC.**

- **Identificación y comprensión del problema de investigación.**
- **Análisis del nivel actual de la problemática investigada y el nivel deseado.**
- **Extracción de datos como una representación de la realidad a partir de la población y muestra seleccionada. (Población y Muestra en selección simple aleatoria)**

El diagnóstico facilitó la comprensión de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (matriz DAFO) que tiene la propuesta en cuanto a sus antecedentes y resultados. Permitió exponer cuáles son las necesidades formativas para la implementación del modelo teórico, sobre todo en lo que respecta a la integración de la cultura axiológica sindical como parte de las dimensiones del proyecto educativo y el enfoque integral de la universidad.

Se revisaron los siguientes documentos:

- **Modelo del Profesional.**
- **Programas de la Disciplina, Asignaturas y Carreras.**
- **Libros de Textos.**
- **Trabajos de Diplomas y de Tesis.**
- **Revistas Especializadas.**
- **Además se realizaron encuestas, entrevistas, observaciones con participación, discusiones de grupos, entre otros (Ver ANEXOS).**

La muestra aleatoria simple se seleccionó entre docentes, trabajadores, estudiantes y expertos con un sondeo de opiniones que nos propiciara los elementos necesarios para la factibilidad y viabilidad de los objetivos.

La encuesta realizada fue preliminar y su aplicación muy sencilla con la contribución y ayuda de 20 especialistas, entre expertos y profesores, así como de 37 estudiantes todos pertenecientes a la educación superior. De los estudiantes seleccionados existen 18 que están en calidad de adiestrados,

enfrentados a su primer año como profesionales. El objetivo de la encuesta fue la de introducir al investigador en el campo de acción de la comunidad educativa universitaria y obtener información de primera mano acerca de la situación de la problemática en las universidades de modo que los aspectos valorados sean fidedignos. Las preguntas realizadas y sus respuestas más generales fueron las siguientes:

1) ¿Cómo evalúas la formación sindical adquirida durante la carrera?

R/ Ninguna de las carreras dedica parte de sus contenidos del modelo del profesional a la formación básica de los egresados para la actividad sindical.

2) ¿En qué medida has podido utilizar lo aprendido en este campo de la vida social?

R/ Los egresados refieren que no han sido preparados sindicalmente y que por ello no se sienten capacitados para utilizar lo que no dominan.

3) ¿Aprecias que es suficiente lo tratado en el contenido de las asignaturas acerca de los valores sindicales que tienen que ver con la identidad sindical, el sentido de pertenencia, etc.?

R/ No ha existido un tratamiento especial y consciente al respecto.

4) ¿En qué asignaturas se ha hecho mayor énfasis en estos contenidos de carácter sindical?

R/ Determinado tratamiento en asignaturas de cultura política, marxismo, e historia; pero no con una clara conciencia de su asunción como parte de la formación para la actividad sindical.

5) ¿Piensas que tales contenidos recibidos son suficientes para la ubicación del estudiante que egresa en el mundo del trabajo?

R/ El contenido no es suficiente y además no se dirige a ese fin, aunque de todas formas es muy pobre. En general expresan que les costó trabajo aclimatarse a la idea de que pertenecían a la organización sindical.

Los más críticos a la formación para este tópico fueron los adiestrados que ya tienen la condición de trabajadores que se inician y refieren en su mayoría (15) que no han recibido el debido tratamiento al respecto ni antes y aún después. Durante la carrera los 37 estudiantes afirman que tal vez en Historia, Cultura Política y otras como PPD, han recibido algo al respecto aunque sin una intencionalidad pedagógica. Al menos no tienen conciencia de que se haya producido.

Otra de las encuestas aplicadas tuvo tres preguntas que tenían que ver con la visión de los jóvenes egresados sobre el movimiento sindical:

- Presencia en los contenidos docentes de elementos relacionados con el movimiento sindical de los futuros profesionales.**
- Elementos que caracterizan la visión del joven egresado con respecto al movimiento sindical.**
- Caracterización de los jóvenes egresados que ocupan cargos en el movimiento sindical o con perspectivas para ocuparlas.**

Una proporción mínima de jóvenes hasta 30 años (sólo tres de los 18 jóvenes egresados) ocupa cargos en la dirección sindical universitaria de los centros constatados.

Reconocimiento tácito de los jóvenes (14 de los egresados en adiestramiento y 16 de los que aún son estudiantes de pregrado de la muestra de 37) de recibir como una necesidad la formación para la actividad sindical que los prepare con independencia de que ocupen responsabilidades o no en su situación laboral futura.

Una disposición adecuada, incluso hasta placentera, para ocupar tareas de dirección sindical (32 encuestados entre egresados en adiestramiento y estudiantes), aunque entienden que limitaría un tanto el autodesarrollo profesional (27 de los encuestados tienen esa opinión).

Existen diferencias en los criterios de los egresados en su apreciación acerca de las posibilidades de desarrollo en la esfera sindical.

Igualmente se pudo constatar en qué problemas fundamentales se observa la actual situación de la formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria:

- ♦ **Inexistencia de planes y programas de disciplinas, asignaturas y carreras relacionados con la formación sindical en el modelo del profesional.**
- ♦ **Falta del sentido de pertenencia en relación con la actividad sindical.**
- ♦ **No existe agenciamiento de cultura axiológica sindical, identitaria y clasista como problemática específica.**
- ♦ **Inadecuado conocimiento a un nivel elemental de la actividad sindical en los jóvenes egresados (adiestrados) que se incorporan a los colectivos laborales.**
- ♦ **No se han recibido cursos optativos sobre los temas de actividad sindical.**
- ♦ **Débil identificación de los sindicatos de ramas con sus futuros afiliados.**
- ♦ **Inexistencia de relaciones sistémicas entre las organizaciones de masas de la comunidad universitaria para el proceso de formación para la actividad sindical.**

- ♦ Falta de dominio por la comunidad educativa universitaria en general de la historia del movimiento obrero y sindical cubano.
- ♦ No existen programas específicos para la capacitación sindical especializada de las universidades que provengan de la Escuela Nacional de la CTC.

Se realizó una entrevista con 25 informantes de los cuales la composición se comportaba como sigue: docentes (5); trabajadores de apoyo (4); estudiantes (11) y expertos (5). En las conclusiones de dicha entrevista se obtuvieron los siguientes resultados:

- ♦ Existe comprensión general (23 de los entrevistados) de la necesidad de una formación en la cultura axiológica sindical de los miembros de la comunidad universitaria.
- ♦ Solo (7) entrevistados expresan claridad y dominio de temas relacionados con los valores sindicales y de la identidad sindical y el resto expresa inquietudes en relación con la preparación que poseen para adentrarse en estos temas.
- ♦ La mayoría de los trabajadores entrevistados (10 de ellos) se han vinculado con la actividad sindical por razones de índole personal y laboral, no de dirección de esta actividad como cuadros de base.
- ♦ Existen algunas asignaturas del plan de estudio que ofertan un determinado tratamiento al tema sindical, como por ejemplo: Historia, Cultura Política, Marxismo.
- ♦ El trabajo docente metodológico de las disciplinas y asignaturas que tienen contacto con la formación sociohumanística no le dan el debido tratamiento didáctico a los contenidos sindicales, ni se concibe un sistema de acciones y tareas, opcionales y alternativas que garanticen la preparación sindical complementaria para la comunidad educativa.

En resumen con el diagnóstico de necesidades de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria, se definieron los objetivos del proceso, las fuentes de obtención de la información, se establecieron los parámetros, se hizo un análisis de las causas y consecuencias de las dificultades de la formación y de sus principales problemas y qué alternativas son posibles para su ejecución como parte de la concreción del modelo. Se cumplió además la doble función de facilitar la definición de la misión para la estructura sindical correspondiente, a partir de las carencias señaladas y por otro lado la toma de conciencia sobre esta problemática, que no es ajena a la labor sindical como totalidad.

El proceso formativo de los valores sindicales ha centrado su desarrollo en la esfera obrera y de los servicios, donde la Central de Trabajadores de Cuba con el objetivo de capacitar a todos sus dirigentes ha creado un vasto sistema de formación que abarca la Escuela Nacional, las Escuelas Provinciales y las escuelas elementales. Esta red de capacitación ha tenido una trascendental importancia en la formación de cuadros sindicales, ya que les ha permitido asumir las complejas misiones y tareas que tiene el mundo del trabajo con bastante éxito en estos tiempos. (Ross, P. 2001) Sin embargo en relación con las universidades actualmente no existe un modelo formativo como tal.

Las carencias que se resaltaron como consecuencia del estudio diagnóstico conducen al juicio valorativo desde el punto de vista empírico, de que con independencia de su validez, el sistema que está instrumentado por la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), aunque es bastante acabado para su contexto, necesita ser complementado a partir de las peculiaridades de los sectores. En el caso específico de los centros de altos estudios, son instituciones que nuclea al mayor porcentaje de los futuros dirigentes sindicales del primer nivel del país, los cuales se incorporan a su vida laboral activa sin una preparación adecuada desde el ámbito sindical.

No existe referente de formación masiva para la comunidad educativa universitaria en este campo, ni incluso alguno que armonice como sistema con los programas propuestos por la Escuela Nacional de la CTC, que pudiera constituirse en la rectora metodológica de este esfuerzo formativo. El proceso formativo del profesional debe introducir la cultura axiológica sindical en el desarrollo de la labor docente, sociopolítica y extensionista, a partir del sistema de conocimientos, habilidades y valores acumulados por el movimiento sindical.

3.2- Etapas direccionales para la construcción del proceso formativo para la actividad sindical a partir de las acciones de intervención sindical.

Las funciones de la dirección como parte de la dimensión administrativa aplicadas como etapas fundamentales para la construcción e implementación del proceso formativo para la actividad sindical a partir de las peculiaridades de este proceso en el contexto universitario son:

I. PLANIFICACION DEL PROCESO FORMATIVO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

Todo proceso necesita ser dirigido, previsto y organizado. No puede dejarse en manos de la improvisación o concebirlo en poco tiempo durante la marcha del mismo. La planificación es una etapa de trabajo donde se conciben, proyectan y elaboran los objetivos, contenidos, métodos, tareas y medios, así como la forma en que se llevará a efecto el control y la evaluación del proceso que se ejecutará. No significa el establecimiento de aspectos acabados y rígidos, sino un proyecto de proposiciones flexibles que contemplen además las sugerencias concretas de estudiantes, trabajadores y otros actores de las universidades.

Formas concretas de planificación para el proceso formativo sindical.- A nivel de año académico, departamentos, carreras, asignaturas y disciplinas, las Cátedras de Estudios Sindicales deben coordinar, como autoridad asesora del esfuerzo formativo sindical respecto de la dirección institucional, la labor de planeación de las acciones en cada área de formación (curricular, extensionista y sociopolítica). En la función de planeación es importante no desconocer la participación del estudiante pues de alguna forma esta actividad incide en el incremento del valor responsabilidad frente al esfuerzo formativo por la cultura sindical.

Los aspectos esenciales a tener en cuenta en la planificación del proceso de formación para la actividad sindical son las siguientes:

- ♦ Dirección de las acciones en función del objetivo fundamental del proceso de formación para la actividad sindical que es trascender los intereses grupales de la reproducción socializada de la clase trabajadora y su ideología.
- ♦ Programación y derivación del sistema de acciones y tareas sociopolíticas, docentes y extensionistas a ejecutar.
- ♦ Comprobación del impacto mediante la evaluación y el control del proceso formativo sindical.

II. ORGANIZACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

En esta etapa se estructuran las funciones a realizar de orden instructivo y formativo para la actividad sindical en las áreas de formación a partir del mismo proyecto educativo y del enfoque integral de las universidades. La organización persigue: a) Precisión de los objetivos; b) cumplimiento del encargo social de la universidad y de la misión sindical; c) definición de roles

de los actores. Propiciará obtener los resultados deseados de introducción de los valores sindicales en los diferentes niveles del proceso docente educativo explicitados como intencionalidad pedagógica.

Formas concretas de organización para el proceso formativo sindical.- A nivel de año académico, departamentos, carreras, asignaturas y disciplinas, este aspecto se tiene que trabajar en cada nivel en consonancia con las Cátedras de Estudios Sindicales para lograrlo en la comunidad educativa como un todo implicando la participación de los estudiantes y demás trabajadores como beneficiarios del proceso. Los aspectos esenciales a tener en cuenta en la organización del proceso formativo para la actividad sindical son los siguientes:

- ♦ Las demandas de la sociedad previstas en el Modelo del Profesional para fusionarlas con las necesidades de formación sindical.
- ♦ Las acciones de orientación, aseguramiento, preparación de condiciones previas, seguimiento, aplicación de métodos y procedimientos relacionados con las necesidades de formación sindical de la comunidad educativa universitaria.
- ♦ La revisión de las estructuras sindicales de modo que se adecuen a las exigencias del proceso formativo para la actividad sindical.

III. EJECUCIÓN DEL PROCESO FORMATIVO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

Es la etapa que implica el momento de potenciación del proceso formativo en la comunidad educativa, donde tiene lugar la implementación de las acciones de intervención sindical orientadas al logro de la misión y la visión global de la necesidad formativa que queremos resolver y donde se realiza la evaluación parcial de las transformaciones esenciales que se obtienen en el desarrollo del currículo, en las actividades sociopolíticas y el extensionismo universitario en

relación con la teoría y la práctica sindical. El papel de las Cátedras de Estudios Sindicales en este momento es esencial para imbricar a los diferentes niveles institucionales en la etapa de ejecución.

Formas concretas de ejecución para el proceso formativo sindical.- En cada uno de los años, carreras, departamentos, asignaturas y disciplinas el proceso se desplegará a partir de las especificidades de cada nivel. Las actividades generales de este momento son:

- ♦ Puesta en práctica y funcionamiento de las acciones de formación sindical planificadas en las dimensiones del proyecto educativo a través del enfoque integral de las universidades.
- ♦ Dinámica de la relación sistemática entre los actores sociales y los componentes del entorno (organizaciones barriales y comunitarias) con respecto a las necesidades de formación.
- ♦ Incorporación como parte de los diferentes niveles del sistema (grupos, años, carreras, departamentos asignaturas y disciplinas el componente de preparación para la actividad sindical de nuevo tipo.

IV. CONTROL DEL PROCESO FORMATIVO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA.

Es la etapa a través de la cual se logran corregir los objetivos propuestos en correspondencia con el encargo social planteado en el proceso formativo. Se comprueban los resultados, se retroalimenta y ajusta el proceso formativo para la actividad sindical como fundamentación de la necesidad de que toda actividad humana o todo sistema autodirigido implica monitoreo, conocimiento, reflexión sobre el proceso y sus resultados que permitan la regulación del mismo. (González, M. 2000) Es un momento crucial donde las Cátedras de Estudios Sindicales de conjunto con los niveles del trabajo docente metodológico y basados en la planificación del proceso formativo,

la estructura organizativa y la ejecución de las tareas de intervención, evalúa la gestión formal a partir de esta función.

Formas concretas de control y evaluación para el proceso formativo sindical.-

Todos los niveles de años, carreras, departamentos, asignaturas y disciplinas tienen un sistema de control propio el cual adecuarán el proceso formativo para la actividad sindical planeado mediante lo convenido con las Cátedras de Estudios Sindicales. Las actividades de este momento son:

- ♦ Valoración y verificación del estado real del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria y el estado deseado.
- ♦ Regulación y retroalimentación sistemática a través de los actores sociales del proceso formativo para la actividad sindical que permita contrarrestar las dificultades existentes.
- ♦ Evaluación y autoevaluación de los beneficiarios del proceso formativo para la actividad sindical.

3.3- Hacia un modelo teórico del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria. Elementos que lo conforman.

A partir de los fundamentos abordados como parte de las bases teóricas y de la valoración práctica en la consulta con los expertos concluimos en que los elementos que conforman el modelo teórico son los siguientes: (ANEXO 18)

- a) Conceptualización del proceso de formación para la actividad sindical.
- b) Principios que justifican el proceso de formación para la actividad sindical.
- c) Características de las personas a formar en el proceso formativo para la actividad sindical.

- d) **Componentes Didácticos y relaciones del proceso de formación para la actividad sindical.**
- e) **Áreas del proceso de formación para la actividad sindical.**
- **Conceptualización:- El proceso de formación para la actividad sindical es aquel que se dirige de modo sistémico y eficiente a la creación, desarrollo y consolidación de la cultura axiológica sindical (objetivo), sobre la comunidad educativa universitaria (objeto), con vista a afianzar los principios y relaciones interorganizaciones en el plano interno y externo (problema), mediante la apropiación y aplicación del saber sindical que se ha acumulado por el movimiento obrero y sindical (contenido), a través del accionar activo y participativo (métodos), planificado, organizado, regulado y controlado (dimensión administrativa) por la estructura sindical correspondiente (Cátedra de Estudios Sindicales) en conjunción con el resto de los factores institucionales (forma), utilizando para ello los mecanismos educativos y del accionar sindical (medios), cuya evaluación se realiza a partir del mejoramiento profesional, político y humano de los miembros y de las organizaciones de base que los representan (control), determinado por las relaciones de causa-efecto entre los componentes del proceso (leyes) que constituyen su esencia. (Acosta, L. 2004)⁶²**

El modelo teórico como se concibe por este autor, se constituye a partir de su conceptualización y en consecuencia por los elementos que lo conforman como tal y que están dados en los principios, áreas de introducción, componentes didácticos, las relaciones entre dichos componentes, así como la definición de las personas que queremos formar y la estructura encargada de llevar a cabo su instrumentación en concordancia con los institutos administrativos de cada sede universitaria.

⁶²El concepto de proceso de formación para la actividad sindical está elaborado desde una perspectiva dialéctica; tiene un carácter metodológico e integral, es decir no revela un status absoluto para sus postulados, y además sus elementos son unidades relevantes y de significación, no se expresan como componentes.

- **Principios del proceso formativo para la actividad sindical.- A partir de los referentes explicados y expuestos en el Capítulo II determinamos los principios del proceso formativo para la actividad sindical⁶³ (Acosta, L. 2004) y que son los siguientes:**

- ♦ **Principio del carácter general integral de la cultura del proceso de formación para la actividad sindical de los actores de la comunidad educativa universitaria.**

Constituye el principio rector ya que está basado en el objetivo esencial de todo proceso formativo en el país. Se entiende como la preparación de individuos plenos, aptos para vivir y educarse en los cada vez más complejos fenómenos y procesos que enfrenta la humanidad actualmente. Se basa en el desarrollo y ampliación de conocimientos, habilidades y valores que permitan la inserción del hombre a la sociedad con una conciencia de productores comprometidos con su mundo. Por su carácter general abarca la capacidad del hombre para asimilar la cultura nacional e internacional, la idoneidad para enfrentar criterios encontrados, desentrañar la realidad propia y mundial y ser un defensor de la misión revolucionaria de la clase obrera.

- ♦ **Principio del carácter axiológico del proceso de formación sindical.**

Este principio refleja uno de los elementos esenciales de los propósitos que tenemos en el orden de la formación sindical de la comunidad educativa universitaria y que es lo relativo a la formación sociohumanística de un individuo con un fuerte arraigo hacia los valores que definen su compromiso con los destinos de su país y de la clase social que representa. Esto último es lo que se emparenta con el carácter del deber ser revolucionario de un

⁶³A partir de la metodología de autores como Vigotsky, Talizina y otros que abordan esta temática que se adecua a la realidad cubana de este periodo y que forma parte indisoluble del proceso formativo para la actividad sindical como concepción. (Nota del autor)

miembro de la comunidad educativa universitaria y que se expresa en sus diferentes modos de actuación en favor de su sociedad en cualquier ámbito.

Además del contenido de las ciencias sociales y humanísticas, todas las asignaturas, disciplinas y las actividades educativas y formativas que se desarrollan en años, carreras y departamentos de las universidades cubanas deben argumentar las convicciones de la ideología de la Revolución Cubana, no sólo a partir de la utilización del pensamiento de Marx, Engels, Lenin, Martí, Fidel, el Che y otros pensadores, lo cual es metodológicamente correcto, sino también en conjunción con la historia de la clase obrera, las tradiciones y valores sindicales, todo lo cual nos aproxima al sentido de pertenencia e identidad con la clase social que está representada en la propia comunidad educativa de las universidades.

- ♦ Principio del carácter diverso, integrador y diferenciado del proceso de formación sindical de las universidades.**

El proceso formativo sindical es resultado del trabajo intelectual, físico y colectivo de los miembros de la comunidad educativa universitaria en su conjunto para conducir al cambio y las transformaciones pertinentes de esa comunidad, por lo cual incluye las especificidades de sus integrantes y las generalidades del proceso de formación integrado como de las partes al todo y viceversa.

- ♦ Principio del carácter multifactorial, clasista y político del proceso de formación sindical de la universidad. (Acosta, L. 2003)**

El proceso formativo para la actividad sindical desarrolla potencialidades cognoscitivas (conocimientos, habilidades y valores sindicales) al tiempo que establece un vínculo indisoluble con la práctica, con la vida socioproductiva y política del país. Es un proceso regido por una diversidad de factores y

elementos que constituyen la base de su consolidación y desarrollo como proceso. Su carácter flexible, su aplicabilidad y profundidad no contradicen, sino que afianza las posiciones éticamente sustentables de fidelidad a la clase obrera y los destinos del socialismo.

El conjunto de los principios apuntados se corresponden más con el carácter de la dimensión sociopolítica y extensionista del proyecto educativo, aunque la dimensión curricular ocupa el lugar determinante en todo el sistema de enseñanza-aprendizaje. La noción nuestra alrededor de estos principios refleja un primer intento por sistematizar estos conceptos de máxima amplitud, avalado sobre todo por la teoría y la práctica del saber sindical acumulado.

- **Características de las personas a formar en este proceso.-** La integración de las organizaciones sindical y estudiantil en el proyecto educativo sirve al propósito de enfocar integralmente el trabajo conjunto que se desarrolla en la percepción conciente del proceso formativo, tomando como punto de partida los valores universales que se han ido acumulando como saberes durante la vida escolar del estudiante, en especial de valores sindicales que se identifican por las características fundamentales de las personas que queremos formar a partir de los mismos y que son:

POLITICOS	TECNICOS	ECONOMICOS
Solidaridad	Vocación	Eficiencia
Identidad	Especialización	Eficacia
Lealtad	Idoneidad	Efectividad
Pertenencia		

Dados esos criterios las características fundamentales de las personas que queremos formar son entre otras las siguientes:

- ♦ **Defensores del socialismo y de la revolución.-** La formación sindical excluye el carácter excesivamente ortodoxo del llamado a la incondicionalidad para connotarlo como una práctica formal de la construcción de la sociedad cuyas insuficiencias y deficiencias son de menor significación al compararlos con los del sistema que nos precedió. No obstante son objeto de atención y seguimiento formativo.
- ♦ **Creativos e innovadores.-** La defensa del socialismo y la revolución es un acto consciente e innovativo, por lo que el proceso formativo para la actividad sindical parte del principio que es en este carácter que se puede renovar y enriquecer el socialismo como una sociedad transicional al comunismo y el propio periodo de transición que comienza a actuar y se crea en la cotidianeidad de las personas.
- ♦ **Con identidad sindical.-** Existen técnicas internacionales que se aplican para coadyuvar al proceso de agenciamiento (lo que uno hace suyo) y que parten del principio de que no siempre lo identitario tiene por qué ser lo mismo y lo unánime. La identidad origina paradojas como “lo mismo siendo distinto” o “lo distinto siendo lo mismo”. Es parte del saber sindical acumulado.
- ♦ **Sentido de pertenencia a la clase obrera.-** Es la clave del ser propio del carácter clasista del proceso formativo para la actividad sindical, es lo que se denomina que (uno se hace parte de).
- ♦ **Solidarios, comprometidos e internacionalistas.-** Es el sentido de interiorizar mediante la formación, el saldo que tienen los beneficiarios con la humanidad, con la patria y con los destinos más nobles. La búsqueda esencial del proceso formativo para la actividad sindical es enseñarlos a ser revolucionarios comprometidos con el mundo del trabajo, pero como quieren ser y no como le decimos que sean.
- ♦ **Especialistas eficientes y eficaces.-** La vocación, la especialización concreta, la exigencia por ser mejores y eficientes es la divisa principal del proceso formativo para la actividad sindical.

- ♦ **Responsables.-** Es el por qué del proceso formativo sindical, en el sentido que para este autor este valor traspasa todo el tejido formativo en cualquier dirección. Tiene en cuenta que la persona es un sujeto que se transforma de conjunto con los cambios que tienen lugar en su sociedad de la cual es elemento protagónico en tanto agente activo.

- **Componentes Didácticos del modelo teórico para el proceso de formación para la actividad sindical.-** El modelo formativo para la actividad sindical se apoya en la gestión de la didáctica con sus propuestas que no sólo tienen un enorme valor teórico, sino también práctico. A partir de ello y en correspondencia con todo lo explicado en las bases del modelo teórico en el capítulo II se proponen los siguientes componentes didácticos:
 - 1. **Necesidades de formación para la actividad sindical.**
 - 2. **Objeto del proceso de formación sindical.**
 - 3. **Objetivo del proceso de formación sindical.**
 - 4. **Beneficiarios del proceso de formación sindical.**
 - 5. **Contenido del proceso de formación sindical.**
 - 6. **Métodos a emplear para el proceso de formación sindical.**
 - 7. **Organización Interna del proceso de formación sindical.**
 - 8. **Recursos que se necesitan para la formación en la actividad sindical.**
 - 9. **Evaluación y Control del proceso de formación sindical.**
 - 10. **Entorno y contexto en el cual se desenvuelve el proceso de formación sindical.**

El conjunto de estos componentes didácticos que se explican a continuación, se relacionan entre sí como parte de la lógica del proceso, por lo que su especificidad no radica en la función de cada uno de ellos en sí mismo, sino en la interacción que es el aspecto más importante que los relaciona y los

conforma como un sistema complejo en el marco del proceso formativo sindical.

- a. Necesidades de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

Es la entrada al proceso formativo que tiene en cuenta las causas y motivos que favorecen el mismo, así como las precisiones comprobadas entre lo que se conoce acerca de la cultura sindical y lo que se precisa aprender. El modelo establece la constatación inicial en el año, las carreras, los departamentos, las disciplinas y las asignaturas de qué elementos formativos se trabajan o no referidos a esta temática en relación con los valores sindicales, lo cual va a ir marcando las pautas formativas del modelo del profesional en este campo como complemento de su formación sociohumanista. Esa constatación tiene las ventajas siguientes:

- Familiarización con los códigos del mundo del trabajo.
 - Dominio de alternativas de actuación en otros contextos.
 - Incorporación de reserva joven, segura y calificada al movimiento sindical.
- b. Objeto de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

El objeto de formación sindical es la comunidad educativa y sobre ella recae en su esencia cada objetivo del proceso específicamente dirigido a los estudiantes y trabajadores docentes y no docentes como beneficiarios. En los Centros de Educación Superior se preparan los futuros cuadros políticos, económicos y sociales del país entre los que se incluyen los del movimiento sindical.

c. Objetivos del proceso de formación para la actividad sindical en las universidades.

Los objetivos son las aspiraciones que queremos lograr en los actores que intervienen en la universidad como sujetos que se identifican con la misión histórica de la clase obrera a partir de un proceso de formación profesional y de capacitación sindical didácticamente intencionalizado. Las Cátedras de Estudios Sindicales mediante el trabajo conjunto con la institución a través del año, las carreras, los departamentos, las disciplinas y asignaturas reflexionarán la inserción de valores sindicales propios para contribuir a los objetivos formativos propuestos. El proceso no es espontáneo sino que surge de este trabajo de mesa que traza los objetivos formativos a tener en cuenta.

d. Beneficiarios del proceso de formación sindical.

Los actores sociales que participan en el proceso formativo son los principales beneficiarios de la gestión de mejoramiento social y humano de la comunidad educativa universitaria en su conjunto. Por ejemplo, a partir de cada año, carrera, facultad, departamentos, disciplinas, asignaturas, se delimitarán las formas, vías y procedimientos que favorezcan la participación y el activismo de los estudiantes y trabajadores con la intervención de las Cátedras de Estudios Sindicales en las diferentes áreas de formación del proyecto educativo, con ello se tomarán elementos para la planeación del proyecto educativo en las diferentes dimensiones.

e. Contenido del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

La ciencia de la didáctica es el contenido específico del proceso formativo para la actividad sindical. Mediante la gestión de la didáctica y a través de la dimensión administrativa y tecnológica del proceso docente educativo

conformamos el contenido de la formación para la actividad sindical dado por el sistema de conocimientos (cultura sindical acumulada); las habilidades (modos de actuación sindical); y los valores sindicales (significación para los miembros de la comunidad educativa).

Las actividades metodológicas que se desarrollen en el año. La carrera, el departamento, las disciplinas y las asignaturas tienen la obligatoriedad de trabajar la temática a partir de necesidades formativas insatisfechas dadas por la constatación inicial y donde resulta clave la participación de los estudiantes y trabajadores en general.

f. Métodos de formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria.

El método del proceso formativo para la actividad sindical es participativo, activo y democrático consecuente con el carácter de la organización sindical y estudiantil. El enfoque participativo lidera como un principio a ambas organizaciones en su especificidad formativa al propiciar que actúen y participen los diferentes niveles que conforman la institución de educación superior (años, carreras, departamentos, disciplinas, asignaturas y otros), los beneficiarios (trabajadores de apoyo, docentes, estudiantes, dirigentes).

Las Cátedras de Estudios Sindicales, el Secretariado de la FEU, los Burós Universitarios y las instituciones de educación superior están en el deber de conjugar sus inteligencias para creativamente favorecer la participación de todos en el proceso formativo de la comunidad educativa universitaria.

g. Organización Interna del proceso de formación para la actividad sindical.

El conjunto de componentes del proceso de formación nos permiten establecer la estructura y el funcionamiento del proceso, delineando a su vez,

las formas y necesidades de organización de la dinámica interna del mismo, así como los flujos de información y retroalimentación.

Es la organización interna del proceso con sus niveles de actividades de educación formal (refrendado en el sistema de la educación superior del país mediante el modelo de formación del profesional y el empleo del proyecto educativo con un enfoque integral), así como el conjunto de las actividades de la educación informal, en las que se incorporan (cursos, talleres, entrenamientos, encuentros, conferencias, eventos y otras modalidades de calificación sindical), que permitan promover la cultura axiológica sindical.

La organización interna del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria lo dirige la Cátedra de Estudios Sindicales, creadas por el SNTECD en el año 2000. La cátedra tiene funciones internas y externas⁶⁴, todas referidas al proceso formativo y al despliegue de la cultura sindical. Entre esas funciones se hallan:

- Determinar las necesidades de formación para la actividad sindical a partir de las diferentes áreas definidas para el proyecto educativo.**
- Planificar de conjunto con los órganos colegiados el proceso formativo para la actividad sindical, a partir de las dimensiones del proyecto educativo y el plan de estudio.**
- Organizar el proceso formativo tomando en cuenta las relaciones con la CTC del territorio en cuestión y su red de escuelas, para la ejecución de las acciones formativas del entorno y la comunidad educativa.**
- Ejecutar las acciones de formación y capacitación en correspondencia con las necesidades de aprendizaje y las demandas de los beneficiarios.**

⁶⁴Las Cátedras de Estudios Sindicales surgieron a propuesta del Co. Luis Abreu Mejías, Secretario General del SNTECD y fueron aprobadas por el Secretariado Nacional en el año 2000. Su surgimiento permitió llenar el vacío que se observaba entre la formación básica y elemental de las Escuelas de la CTC y la necesidad de realizar cursos de mayor nivelación (diplomados, maestrías, doctorados). Con esta propuesta la estructura amplía sus funciones y perfil.

- Realizar las tareas de chequeo y control retroalimentatorio del impacto del proceso de formación sobre cada actor, de modo que podamos contribuir al perfeccionamiento del modelo formativo.
- h. Recursos del proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

La inversión de recursos materiales y humanos que se necesita para asegurar en lo fundamental la marcha del proceso en las universidades del país está en los medios técnicos del proceso de enseñanza- aprendizaje con el máximo de eficiencia y calidad. La academia universitaria o la sede, los colectivos laborales donde se realizan las prácticas preprofesionales, la comunidad y otros elementos del entorno, son espacios físicos para desarrollar el proceso formativo que requiere la actividad sindical, toda vez que en ellos se desenvuelve de manera regular la vida cotidiana con sus quehaceres naturales, muy semejantes a lo que se pretende lograr desde el punto de vista formativo, sobre todo en el estudiante.

A ello hay que adicionar el conjunto de los materiales didácticos elaborados para este fin o que se toman de la propia realidad, entre los que se incluyen la multimedia sindical creada para la capacitación de los afiliados, fruto del saber sindical acumulado, las asambleas ordinarias de los afiliados, chequeos de emulación y otros mecanismos de acción sindical.

- i. Evaluación y Control del proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria.

Este es el componente del modelo de formación que nos permite apreciar cuan consecutivamente se aproxima o aleja de los objetivos formativos propuestos la intencionalidad del proyecto. Se verifica si el sistema es pertinente,

comprobando el conjunto de las transformaciones que tienen lugar en el objeto y los sujetos que actúan.

Como toda actividad de fiscalización cumple funciones integradas al diagnóstico inicial, parcial y final de la marcha de todo el proceso formativo, su eficacia y efectividad, calidad del mismo, grado de asimilación de los que aprenden, fiabilidad de los multiplicadores, motivaciones, así como logros y deficiencias que se recogen como elementos evaluables para la conservación y mejoramiento ulterior del proceso.

j. Contexto del proceso de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

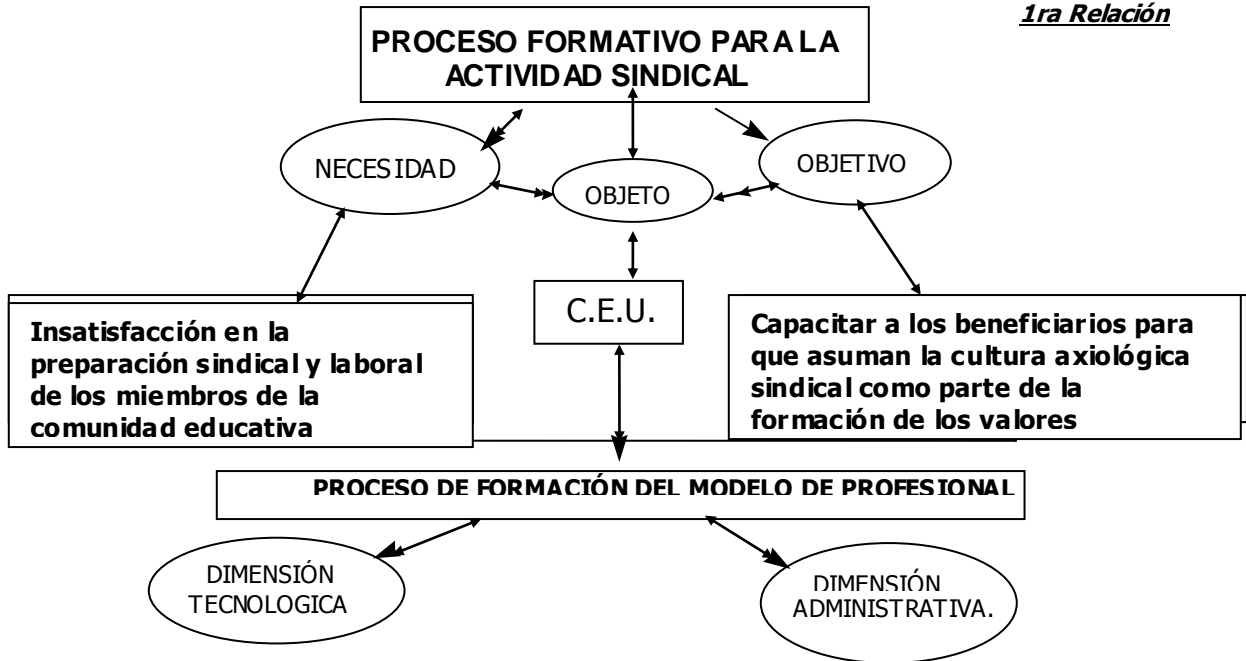
El contexto se define como aquel lugar espacio-temporal que rodea a los objetos, fenómenos y procesos de la realidad objetiva que son influidos internamente por él y se entrelaza con el resto de los componentes del modelo de formación para la actividad sindical que se propone. Usualmente se le conoce como entorno donde la preposición lo fija como una red de relaciones, donde desaparece el concepto tradicional de individuo empleándose la relación sujeto- objeto.

La ubicación en un contexto dado de los actores sociales tanto en la comunidad educativa universitaria, como en la entidad socioproductiva donde realizan sus prácticas preprofesionales y el trabajo comunitario de la localidad, sirve a los objetivos de superación, capacitación y preparación sindical. Es por todo esto que el contexto entroniza perfectamente con el resto de los componentes imbricándose adecuadamente a la cultura sindical acumulada en la defensa del carácter socioclasista del sindicalismo cubano que le sirve como base. Entre los componentes se establecen relaciones dialécticas que explican el conjunto de interdependencias múltiples que son la base para el enfoque sistémico del proceso formativo para la actividad sindical.

3.3.1- Relaciones entre los componentes didácticos del modelo teórico en el proceso formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria.

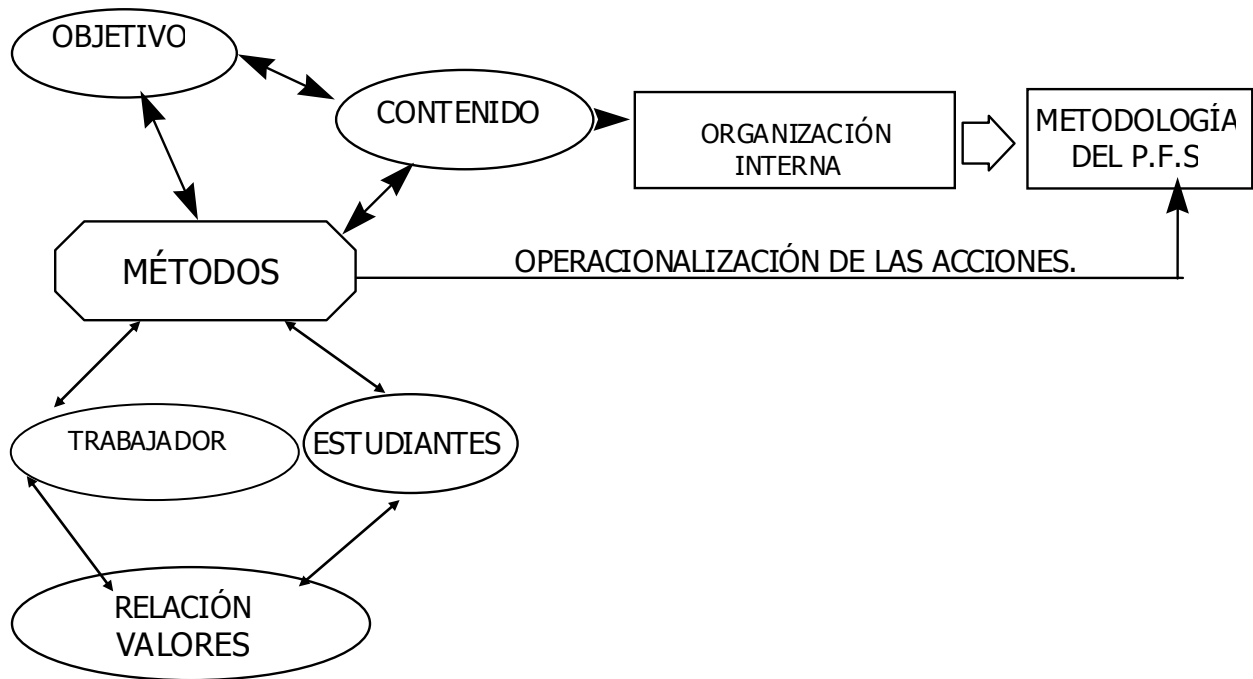
Las relaciones entre los componentes didácticos del proceso formativo para la actividad sindical no son lineales. Es por ello que en cada uno se refleja y manifiesta el resto y viceversa. En realidad, su coherencia se sustenta en la articulación de la estructura y la dinámica de funcionamiento del proceso formativo, el cual de acuerdo a los objetivos definidos a partir de las necesidades de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria, se ajusta al contexto y a los beneficiarios que participan en el proceso formativo como parte del todo auxiliándose para ello en los recursos con los que cuenta en un espacio temporal dado. La lógica dialéctica de esa correspondencia hace surgir las diversas relaciones específicas entre las partes y el todo del proceso formativo para la actividad sindical:

Primera Relación.- Las necesidades de formación sindical surgidas del problema como parte del proceso diagnóstico de constatación inicial, orienta al sujeto (beneficiarios), cuáles son los objetivos (encargo social) a alcanzar sobre el objeto (comunidad educativa universitaria) y viceversa, como génesis del movimiento y desarrollo hacia adelante en una interacción dialéctica que implica la posibilidad de la evolución y cambio del objeto y el sujeto al mismo tiempo con lo que se resuelven favorablemente las necesidades del aprendizaje organizacional para la consolidación y desarrollo de la cultura axiológica sindical como resultado de los objetivos propuestos para el proceso formativo sindical.



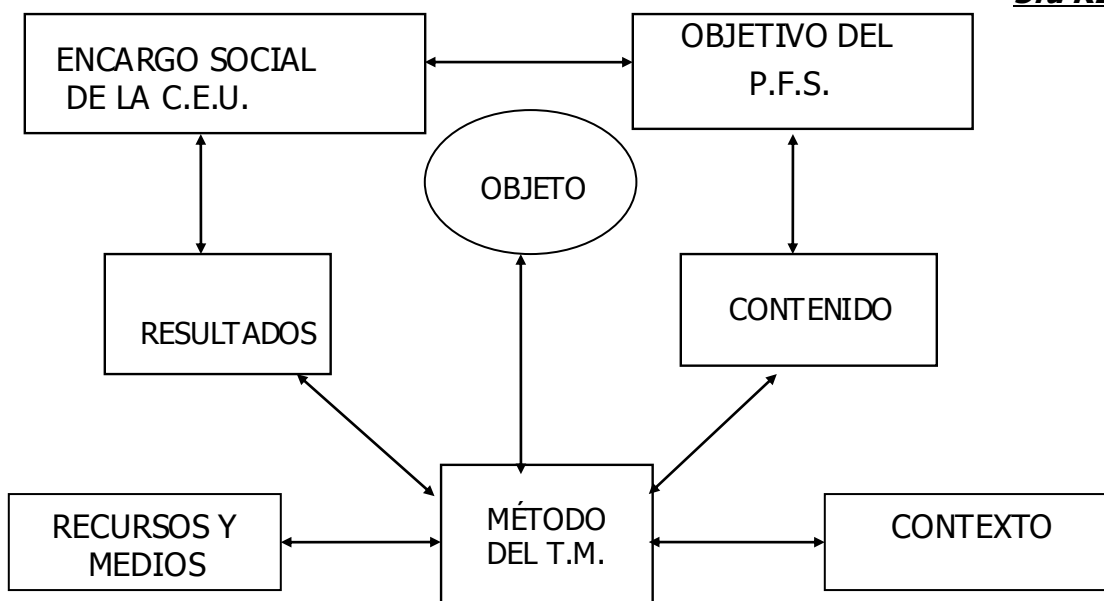
Segunda Relación.- El sistema de acciones que se operacionaliza en los diferentes momentos teóricos y prácticos de participación del sujeto que ha señalado sus necesidades de formación a través del diagnóstico aplicado, tiene en cuenta las particularidades del contenido (sistema de conocimientos, habilidades y valores sindicales) con un enfoque integrador como expresión de la relación objetivo- contenido- métodos y que requiere de los medios (recursos institucionales, sindicales, otros) y la organización interna del proceso formativo para la actividad sindical, así como de la evaluación (acción de control) del proceso apoyado por los beneficiarios en el contexto espacio temporal (entorno) que ocupa la comunidad educativa universitaria (objeto).

2da **RELACIÓN**



Tercera Relación.- La introducción de la triada objetivo-contenido-método toma en cuenta la especificidad del proceso formativo para la actividad sindical, el cual se apoya en la organización interna de todo el complejo de relaciones que mancomuna dicho proceso mediante la estructura institucional y sindical que se imbrica como un todo mediante el contenido, de forma tal que hace que cada uno de los componentes didácticos, así como los niveles de año, carrera, departamentos, asignaturas y disciplinas, sean igualmente importantes para la dinámica de planificación, organización, ejecución, evaluación y control atribuida a las cátedras de estudios sindicales, que a su vez tienen la misión de proyectar hacia lo interno los recursos y medios con que se cuenta con el fin de satisfacer las necesidades de formación de los beneficiarios acorde con el encargo social del objeto (comunidad educativa) y los objetivos de formación sindical.

3ra RELACIÓN



Todos los componentes didácticos se relacionan y funcionan como un sistema que permite marcar las pautas de agenciamiento de los beneficiarios (lo que uno hace suyo) por el funcionamiento y la dinámica de las Cátedras de Estudios Sindicales y los mecanismos institucionales, en la estructuración de los programas de preparación, superación y capacitación de dichos beneficiarios lo que posibilita la actividad continua de cada uno de ellos sin la posibilidad de que en su accionar propio se trasgreda los límites del otro y viceversa, por lo que cada cual es complemento del desarrollo de los demás.

3.3.2- Áreas de Formación del proceso formativo para la actividad sindical.

Las áreas de introducción del modelo teórico en el proceso formativo para la actividad sindical con sus valores sindicales definidos anteriormente, es una clasificación convencional, no está previamente establecido, aunque tiene que ver con la inserción de una organización técnica- productiva- y sociopolítica como el sindicato al proceso formativo general e integral de la universidad con su propuesta de valores sindicales intencionalizados como criterios sociopedagógicos de la comunidad educativa universitaria, la cual a partir del

desarrollo que posee la Educación Superior Cubana deberá tener en cuenta un conjunto de recomendaciones metodológicas:

- 1. El programa de capacitación para la actividad sindical (ANEXO 14) debe admitir la autoridad de las Cátedras de Estudios Sindicales y de los profesores para que desde sus respectivos departamentos, carreras, colectivos de años, disciplinas y asignaturas, lleven a cabo mediante el trabajo docente metodológico la dirección del proceso formativo sindical con la plena disposición a colaborar como dirigentes del mismo.**
- 2. Los cursos a los trabajadores sobre la actividad sindical no deben tener un carácter obligatorio. Las exigencias de estos cursos estarán dadas por el nivel de creatividad de las Cátedras de Estudios Sindicales en su condición de órgano consultor y asesor respecto de las instituciones de la educación superior y los diferentes niveles que nuclea dicha institución: años, carreras, departamentos, disciplinas, asignaturas.**
- 3. Los cursos, seminarios, talleres, encuentros, diplomados, maestrías y otras formas de capacitación que se ofrezcan deben basarse en la práctica y la teoría sindical acumulada, despojados de cualquier ortodoxia abstracta, que no se corresponda con la utilización de las actividades concretas del mundo del trabajo.**
- 4. La capacitación sindical de los trabajadores de la educación superior (docentes en particular) y de los estudiantes no se puede ceñir a un programa formal, sino registrar mediante diferentes vías y mecanismos del trabajo sindical y concretados metodológicamente a través de la gestión de la didáctica (dimensión administrativa y tecnológica) la actividad curricular, extensionista o sociopolítica.**
- 5. El programa de capacitación sindical que se elabore debe coadyuvar a buscar en estudiantes, profesores, y trabajadores de forma continua la información acerca del contenido de la actividad sindical (conocimientos, habilidades y valores sindicales) por lo que no se trata de un contenido cognoscitivo concluido, dado de una vez y por todas, sino guías**

didácticas que tienen la intencionalidad metodológica de ser tan sólo un punto de partida para la transformación pedagógica del proceso formativo sindical mediante el propio trabajo docente metodológico.

6. La capacitación y sus programas de preparación sindical deben implicar a todos los trabajadores por un lado, desde los máximos dirigentes hasta el más simple, y por otro a los estudiantes, propiciando un clima de formación que nos ayude a asumir las tareas que les corresponde a cada uno con responsabilidad.

Las áreas son: Político – ideológica; curricular y extensionista.

Área Político – Ideológica.- Se corresponde con la dimensión del mismo nombre del proyecto educativo a partir del enfoque integral de las universidades. Tiene en cuenta que el Sindicato como asociación no gubernamental de la sociedad civil nuclea de forma voluntaria a diferentes profesiones cuyos propósitos e intereses reivindicativos y de formación tiene que defender y promocionarlos, al tiempo que preparar al miembro de la comunidad educativa para su inserción en su entorno.

Área Curricular.- El conjunto de las actividades docentes internas o externas realizadas por los estudiantes, docentes y trabajadores en general en años, carreras, departamentos, asignaturas y disciplinas sirven a los propósitos formativos de los valores sindicales. Las tesis de grado o la actividad científica a desarrollar, así como las clases en sus diferentes formas organizativas sirven a la introducción de los elementos sindicales básicos de formación en los distintos niveles.

Área Extensionista.- Los programas, proyectos, actividades y tareas extensionistas pueden dimensionar la formación de la cultura axiológica sindical mediante la intervención de la práctica sindical a las formas organizativas del trabajo sociocultural universitario en correspondencia con

las misiones sindicales y el encargo social de la universidad. En esta área la participación de los estudiantes como futuros trabajadores es esencial, auxiliados por los trabajadores de la comunidad educativa en la conformación de obras que se refieran a las tradiciones sindicales acumuladas en el saber del movimiento obrero.

3.4- Pasos necesarios⁶⁵ para la intervención sindical en el proceso formativo para la actividad sindical.

El desarrollo de estos pasos nos conduce en la práctica a la aplicación del modelo teórico, diseñado a partir de un plan de acciones que materializa la labor sindical en correspondencia con el proceso formativo en general que se despliega en las universidades. Su significado radica en que permite direccionar hacia lo interno del proceso como tal, un programa con las acciones bien definidas, que además de concentrar los esfuerzos y recursos para el logro de los objetivos de formación sindical, enfoca objetivamente el modelo teórico propuesto. Dichos pasos son:

- a) Identificación de los problemas que debe resolver el proceso de formación sindical a partir de las necesidades formativas que se presentaron en el diagnóstico.
- b) Establecimiento de los Objetivos Generales de formación para la actividad sindical y su interrelación con el proyecto educativo de las universidades.
- c) Selección de las premisas y alternativas de formación para la actividad sindical.

⁶⁵Las dimensiones del proyecto educativo sólo pueden coligarse con el trabajo sindical mediante el proceso formativo que desplegado conjuntamente entre las Cátedras de Estudios Sindicales y los departamentos, años, carreras, disciplinas y asignaturas mediante la gestión de la didáctica, favorecen la inserción de los valores sindicales como parte de la cultura general integral de los estudiantes.

- d) **Elaboración y ejecución del plan de acciones de formación para la actividad sindical.**

El plan de acciones nos permite el vínculo de los objetivos de las Cátedras de Estudios Sindicales con la dirección tecnológica y administrativa del modelo teórico propuesto, el cual se vehiculiza objetivamente mediante el conjunto de pasos, los cuales en su desarrollo constituyen el diseño de la posible implementación del modelo.

3.4.1- Descripción de los pasos que contiene la intervención del Sindicato en el proceso formativo para la actividad sindical.

- a. **Identificación de los problemas.-** Determina la situación real que presentan los actores concebidos en el proceso para llevar a cabo las transformaciones formativas que se proponen, creando las bases para planificar la preparación de estos y ejecutar su intervención, así como controlar y evaluar los resultados que se vayan alcanzando. El diagnóstico tiene la particularidad de medir la situación antes de introducir el modelo teórico de formación, lo cual nos ayuda a dimensionar las acciones que debemos realizar y su evaluación ulterior en el impacto que está teniendo el proceso y su adecuación a las necesidades, intereses, condiciones y objetivos que persigue el proceso de formación sindical.

Los planes de trabajo de las actividades curriculares deben basarse en los problemas detectados. La definición de los problemas mediante el diagnóstico, que están presentes para cada año, carrera, departamento, disciplinas y asignaturas justifican que las acciones tributen de forma articulada y no como individualidades de un mismo objeto.

- b. Establecimiento de los Objetivos Generales.-** Es la finalidad del proceso que se planifica y que sirve para imbricar a los actores implicados (organizaciones sindicales y estudiantiles e institución) en sus tareas de carácter general para la consecución de las metas. Si el diagnóstico nos refleja el estado actual de los problemas que requieren de atención, en el establecimiento de los objetivos generales y específicos de la actividad formativa sindical debe tenerse en cuenta el contenido de cada uno de los valores sindicales sobre la base del problema o necesidad que se aspira hasta alcanzar su aproximación.

- c. Selección de las premisas y alternativas del proceso formativo para la actividad sindical.-** Las premisas del proceso formativo para la actividad sindical constituye la definición del ambiente que debe crearse para ejecutar el mismo. De tal forma se puede precisar por ejemplo: si existe claridad dentro de las secciones sindicales y burós del tipo de profesional que se pretende formar, los actores que participan en el proceso (beneficiarios) y donde los docentes actúan como multiplicadores de aprendizajes y por tanto existe la preparación tecnológica para aplicar el modelo.

Este es un momento esencial en la implementación del modelo ya que no todos los beneficiarios o actores sociales que se conciben están requeridos de la misma intervención en el orden de la formación sindical. Las necesidades de formación en general están relacionadas con posibilidades, deseos, aspiraciones, opciones, motivos, estrategias del sujeto (individual-grupal-social). En el caso específico del modelo formativo que sugiere diversas modalidades u opciones al programa de formación, la alternativa que se precisa implica el reconocimiento de la opción posible para que surta el impacto deseado y cumpla con las metas trazadas. En este sentido, la

selección de las alternativas de formación requiere que tengamos presente las premisas generales siguientes:

- ♦ **Claridad de los fines de formación sindical en la comunidad educativa universitaria.**
- ♦ **Necesidad de integración a la dimensión curricular, la dimensión extensionista y las actividades sociopolíticas.**
- ♦ **Preparación y multiplicación de los formadores mediante una intervención diferenciada, no invasiva, realizada por las Cátedras de Estudios Sindicales. Menor desgaste en cantidad de tiempo, utilización de recursos humanos, financieros y materiales, ser eficientes y eficaces en el empleo de los medios.**

Estas premisas son consustanciales a la aplicación del modelo formativo para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria a través de la selección de las alternativas de formación, favoreciendo el proceso de formación general.

- d. Elaboración y ejecución del plan de acciones del proceso formativo para la actividad sindical.- Es la concreción al macro y micronivel de la comunidad educativa universitaria (grupos, años, carreras, departamentos, asignaturas y disciplinas) de todo el esfuerzo mancomunado de los actores sociales en la aplicación de las acciones de intervención sindical (programas, proyectos, tareas, cursos, otras) que tiene como eje central el modelo teórico formativo que se propone para la actividad sindical. Para el mismo se establecen los requerimientos y acciones sucesivas que nos permitan obtener los resultados previstos mediante la objetivación de todo el proceso formativo para la actividad sindical en las universidades.**
- e. Evaluación y seguimiento de los resultados alcanzados en el proceso formativo para la actividad sindical.- La determinación de indicadores**

de evaluación definida por los órganos rectores para cada una de las formas organizativas de las actividades institucionales (seminarios, clases prácticas, conferencias, visitas, trabajos de curso e investigación, prácticas laborales, trabajos de diploma, entre otras) y de los mecanismos del accionar sindical (emulación, convenios colectivos, asambleas de afiliados, recreación, cultura, deporte, estímulos, la atención al trabajador, trabajo de la ANIR) puestos en función de propiciar que se introduzcan los valores sindicales en el proceso que es la finalidad del modelo formativo.

No basta con elaborar una propuesta de intervención clara y significativa si no se tiene la requerida implementación de la misma, de modo que tribute a la solución del problema descrito. Los aportes del modelo teórico y las necesidades de formación analizadas en el diagnóstico, así como la literatura direccionan las acciones que resumen los aspectos organizativos que sintetizan las dimensiones tecnológica y administrativa del proceso formativo y donde las Cátedras de Estudios Sindicales desempeñan el papel fundamental de asesoría en las relaciones de coordinación y desarrollo del proceso formativo para la actividad sindical tanto en una dimensión como en otra.

3.5- Acciones metodológicas para la intervención sindical en el proceso formativo de la comunidad educativa universitaria.

Para el desarrollo pleno del proceso formativo para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria se requiere claridad y precisión en la metodología de su implementación. Teniendo en cuenta el análisis derivado de los resultados del diagnóstico efectuado y los aportes del modelo teórico y con independencia de las especificidades de recursos, formas organizativas, de objetivos-contenidos-métodos, contexto y otros elementos

de una sede universitaria a otra proponemos que se realicen las acciones siguientes:

- ♦ **Propiciar un clima favorable al proceso formativo.**-La elaboración de las actividades requiere de un proyecto de programa confeccionado por las Cátedras de Estudios Sindicales donde se precisen y se declaren con anticipación las acciones de formación sindical en la academia docente, la práctica preprofesional (en las instituciones socioproductivas) o el trabajo comunitario. El modelo teórico debe continuamente introducirse y ello depende en buena medida de los rubros en los que manifestar su propia actividad para cada Centro de Educación Superior específico.
- ♦ **Comunicar los objetivos del proceso formativo.**-Las actividades de formación sindical del currículo, la extensión universitaria y la dimensión sociopolítica que se planifiquen deben tener la intencionalidad metodológica declarada de dar respuesta al encargo social (objetivo) de las universidades. El Sindicato al imbricarse en el proyecto educativo de la comunidad universitaria ratifica su pertenencia al sistema aportando la comprensión de que desde los conocimientos, habilidades y valores más específicos y generales, el proceso formativo es único.
- ♦ **Analizar el carácter multifactorial del proceso formativo.**-En la intencionalidad de la formación para la actividad sindical hay que tener en cuenta que es un proceso que aglutina aspectos complejos de diversa naturaleza: cognitivos, afectivos, emocionales, éticos, estéticos, sociales, actitudinales.
- ♦ **Lograr la participación de los actores en el proceso formativo.**-Las organizaciones sindicales y estudiantiles deben encontrar sus puntos comunes de participación e implicación, lo cual facilita la puesta en práctica del programa de capacitación sindical.

- ♦ **Diseñar cómo evaluar el proceso formativo.-**Tomando en consideración las características del proceso formativo para la actividad sindical, se deben definir las formas organizativas, mecanismos de control e indicadores de seguimiento y diagnóstico de que dispondrán acorde con los objetivos que se proponen y la necesidad de tributar al encargo social de la universidad.
- ♦ **Asegurar la correspondencia objetivo-contenido-métodos.-** De acuerdo a los objetivos del proceso se deben adoptar las formas organizativas que se adecuen a los propósitos planteados. El método participativo, activo y democrático consustancial al accionar sindical, exige que las ideas de contenido se valoren con los actores sociales.
- ♦ **Implicar a las estructuras de dirección en la ejecución de las acciones previstas para el proceso formativo.-** Los Burós y las Cátedras de Estudios Sindicales deben priorizar las relaciones con los órganos decisores, delimitando las funciones de interacción conjunta. Los Jefes de año, de Departamentos, colectivos técnicos de la carrera mediante el trabajo metodológico conjunto propiciarán que en las asignaturas, disciplinas, programa del plan de estudio, se encuentren los espacios educativos suficientes para que las dimensiones del proyecto educativo reflejen las actividades disímiles de formación sindical.
- ♦ **Control de los resultados del proceso formativo.-** Cada dimensión del proyecto educativo es un área que deberá tener el seguimiento adecuado de las actividades que se desarrollan y los resultados que logran con la introducción del modelo, que permitan evaluar las debilidades y amenazas para establecer y delimitar las correcciones pertinentes en favor de los objetivos previstos.
- ♦ **Diseñar programas alternativos.-** El proceso formativo para la actividad sindical es abierto y en el mismo intervienen múltiples factores que pueden incidir de una forma o de otra en el alcance de los objetivos propuestos. Es preciso prever algún programa alternativo,

flexible y viable, que en un momento dado continúe tributando al cumplimiento de los objetivos propuestos.

A nuestro juicio las acciones para implementar el modelo de intervención sindical en el proceso formativo de la universidad revela que todas las tareas se encuentran interrelacionadas y que sus objetivos se dirigen hacia un enfoque integral, integrador, sistémico por lo que la propuesta no entra en contradicción con la preparación que en este orden adquieren los trabajadores y estudiantes de la comunidad educativa universitaria, sino que a partir de dicha preparación se da una connotación diferente que se sustenta sobre la base de la interconexión existente entre todos los elementos que interactúan en dicha comunidad educativa.

3.6- Valoración Teórica del modelo para el proceso formativo de la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria. Resultados. (ANEXO 21)

El criterio de expertos es uno de los métodos que se utilizan para validar el estudio de casos en la investigación social y permite con un grado bastante confiable de certeza objetivar los modelos y las acciones metodológicas propuestas. El conjunto de tareas que se expuso en la introducción de la investigación condiciona con otros factores la necesidad del desarrollo de un modelo formativo para la actividad sindical.

A partir de esta realidad se realizaron las encuestas y entrevistas, las cuales en grupos e individuales, fueron delineando el cómo construir el conocimiento. El método derivó hacia la realización de talleres de análisis, reflexión y debate en torno al papel del sindicato en la realidad cubana contemporánea y como parte de la sociedad civil en el periodo de tránsito. Este se constituyó en un resultado práctico de inestimable valor heurístico, toda vez que reflejó que el tema no se agota con la realización de este estudio, sino que se requiere complementarlo desde otros ángulos y perfiles.

Se realizó la constatación inicial con 37 estudiantes entre recién graduados (ANEXO 2) y alumnos de 4to y 5to años de diferentes especialidades. Estos últimos eran 19. En la muestra participaron además 20 profesores, siendo todos ellos de la Educación Superior. (Anexo 2)

A partir de la información recogida del cuestionario sobre la factibilidad del modelo en la comunidad educativa universitaria el resultado de la consulta de los expertos arrojó que:

1. Existe consenso en la necesidad de implementación del modelo, así como evaluar y dar seguimiento a en qué medida expresa su concepción, la factibilidad, utilidad e importancia de dicha implementación en la comunidad educativa universitaria. Las categorías seleccionadas de MUY UTIL, ÚTIL y NECESARIO evidencia la falta que hace la presencia de un modelo de formación para la actividad sindical y su instrumentación mediante diferentes acciones en las universidades y sedes.
2. Coinciden los expertos en que se corresponden las acciones metodológicas que se proponen y el modelo formativo, ya que ambos aspectos pueden formar parte de la preparación de los beneficiarios para el mundo del trabajo en el modelo de formación del profesional, ya que los egresados no culminan con una adecuada cultura axiológica sindical que permita la inserción de los actores sociales con un mayor sentido de pertenencia y de identidad clasista a los colectivos laborales.

RESULTADOS DE LA VALORACIÓN PRELIMINAR DE LOS EXPERTOS (ANEXO 21)

Los talleres con los expertos, la consulta realizada y cada contacto con ellos permitió enriquecer el modelo teórico y el sistema de acciones para la intervención que se propone, valorando altamente como ambos se corresponden y su posibilidad de implementación e importancia. La adhesión de los expertos a las categorías de Muy útil, útil y necesario es una expresión del aporte concreto que constituye la concepción teórica propuesta aunque es factible aún de continuar perfeccionándose.

La consulta con los expertos valoró de factible y válida la propuesta del modelo teórico y la viabilidad de insertar los valores sindicales utilizando para ello las dimensiones de la formación integral del modelo del profesional de los estudiantes en cada carrera, a partir de sus modos de actuación específicos y todas las posibilidades de superación y preparación para los afiliados de las secciones sindicales a partir de cursos, talleres, seminarios, encuentros, diplomados y maestrías.

Por otro lado se consideró que la participación activa de los beneficiarios en el modelo formativo, con tareas precisas en el desarrollo de la estrategia, no sólo los toma en cuenta, sino que particulariza y contextualiza la necesaria coordinación y las relaciones existentes entre ellos. Este aspecto fue resaltado por los expertos.

La autoevaluación de los expertos se considera muy alta con el 94 % y de los 17 tienen experiencia en la educación superior por veinte años o más 13, que representa el 76 %, poseyendo categorías docentes principales el 64 %, que equivale a 11 compañeros y compañeras y de la totalidad de ellos son master o doctores el 88 %.

La consulta ayudó a reafirmar la concepción teórica y práctica del estudio y el consenso de la necesidad de los pasos para la implementación del sistema de acciones y del modelo teórico, así como evaluar en qué medida expresa lo concebido y la factibilidad, utilidad e importancia de dicha implementación en la comunidad educativa universitaria. La valoración con las categorías de NECESARIO y MUY UTIL, evidencia la importancia alta que se le confiere por los expertos a la instrumentación de esos pasos en la comunidad educativa universitaria y su viabilidad respecto del modelo teórico.

Es criterio de los expertos (ANEXO 20) que existe una correspondencia viable y de alta fiabilidad entre las acciones que se proponen y el modelo teórico, ya que ambos aspectos forman parte de las carencias formativas que sin embargo, se reducen en el orden técnico respecto de la preparación para el mundo del trabajo en el modelo de formación del profesional, ya que no se culmina integralmente con una cultura sindical que permita la inserción de los actores sociales con un mayor sentido de pertenencia y de identidad clasista a partir de documentos rectores de la vida del trabajador tales como el Código del Trabajo⁶⁶, los diversos reglamentos, leyes laborales, etc.

La configuración del modelo teórico, tanto en su conceptualización como en sus principios rectores así como en su ascensión a la actividad práctica se insertan en el pensar epistemológico y sociofilosófico por su ínsita trascendencia a las disciplinas que aportan a su objetivación, aunque no pretende sino devenir su punto de partida y su macroguía, así como su valoración en la práctica social, más allá de la constatación investigativa.

⁶⁶El Código del Trabajo es la Ley de Leyes del trabajador cubano. Sin embargo en las universidades su dominio por los trabajadores en sentido general es escaso. Su contenido es uno de los aspectos a tener en cuenta en la formación del estudiante en el modelo a partir de las consideraciones de la Cátedras de Estudios Sindicales. (Ver Anexo digitalizado # 17)

CONCLUSIONES

1-El autor ha sistematizado y sintetizado toda la bibliografía existente sobre la temática objeto de la investigación, que se encuentra muy dispersa debido a que los asuntos abordados han sido tratados por disciplinas diferentes y de forma asistemática.

2- Sólo el saber filosófico posibilitó la asunción de asuntos que competen a valores axiológicos y su ejercicio tanto en su formación como en su objetivación en el mundo del trabajo como parte de la actividad sindical.

3- Las carencias existentes en la formación de los miembros de la comunidad educativa universitaria de cuyo acervo cultural no forma parte el sistema de conocimientos, habilidades y valores relativos a su futura pertenencia a la organización sindical representativa de los trabajadores, nos induce a la consideración de que falta la dimensión sindical en el modelo de formación del profesional que lo conciba como más ecuménico y totalizador.

3- En la educación postgraduada universitaria no se han instrumentado formas que favorezcan el componente masivo de formación sindical en lo referente a las misiones, objetivos, tareas, derechos y deberes sindicales del trabajador, ni que lo capaciten para participar en el ejercicio de la dirección sindical.

4- Debido a las insuficiencias señaladas, el proceso formativo del trabajador que constituye la vanguardia sociotécnica del país es incompleto, ya que no se contribuye a la creación de una cultura sindical acorde con los requerimientos de aprendizaje y preparación para el mundo del trabajo.

5- Para resolver esta problemática el disertante propuso la modelación teórica del proceso de formación para la actividad sindical de la comunidad educativa universitaria y la implementación de un sistema de acciones metodológicas de intervención que introdujera ese aspecto dentro del modelo de formación del profesional.

6- El modelo teórico propuesto permite formular el cómo lograr la dirección metodológica del proceso de formación sindical a partir de la realidad cubana estando constituido por seis elementos interrelacionados que son los siguientes: a) la conceptualización del proceso de formación para la actividad sindical; b) los principios generales en que se sustenta; c) las características de las personas a formar; d) las dimensiones administrativas y tecnológicas como parte de la gestión de la didáctica; e) las áreas en que vehiculiza la formación sindical en el proyecto educativo; f) los componentes metodológicos y la estructura sindical encargada de introducir las acciones que permitan la intervención del Sindicato en el proceso formativo del modelo del profesional.

7- Los criterios de los expertos contribuyeron a consignar que la aplicación del modelo teórico, así como sus acciones de intervención y las propuestas de capacitación sirven al complemento integrador de ese aspecto formativo en las universidades, ya que establece la cultura axiológica sindical como parte de la cultura general integral de los miembros de la comunidad educativa universitaria.

8- Los resultados alcanzados en la investigación que se exponen en la disertación consideraron como factible la introducción de un sistema de acciones con responsabilidad en las Cátedras de Estudios Sindicales, la cual tiene redefinida sus funciones y objetivos a fin de garantizar la planificación, organización, ejecución y evaluación del modelo teórico en la satisfacción de las necesidades de superación y capacitación sindical de

los actores sociales de la universidad de conjunto con los colectivos de año, las comisiones de carrera, el colectivo de departamento, los programas de disciplinas y los planes de asignatura como unidades organizativas del modelo de formación del profesional.

9- El disertante ha demostrado la necesidad de integrar la cultura axiológica sindical a la preparación del profesional y en general de la comunidad educativa universitaria, por cuanto en la actualidad este proceso deviene como un nuevo vínculo entre la actividad educativa de la sede central y la de sus expresiones en los municipios y territorios en el proceso de universalización de la educación superior.

10- La actividad formativa del sindicato tanto en las sedes centrales como en los municipios requiere de reflexión y análisis en relación con su nuevo papel en la transición cubana para convertirse en una práctica que favorezca el papel de las organizaciones sociales respectivas (FEU, UJC, Sindicato, ANIR, BTJ) en el proceso de estimulación y reconocimiento de los miembros de la comunidad educativa universitaria, así como en la generación de identidades como el sentido de pertenencia, solidaridad, eficiencia, entre otros.

11- En la disertación se mostraron los resultados de la investigación que probaron la necesidad de una cultura axiológica sindical para la comunidad universitaria a los efectos de propiciar la formación integral del profesional egresado al acceder al mundo del trabajo ante los requerimientos del encargo social que asume.

12- El modelo teórico propuesto cumple rigurosamente con los factores sociales, las regularidades pedagógicas y didácticas, al tiempo que flexibiliza su accionar educativo y formativo con las posibilidades de la actuación práctica de los actores sociales en las propias academias

universitarias, los colectivos laborales donde se despliega la práctica preprofesional y en el trabajo comunitario, así como prepara al pregraduado para su desempeño sindical ulterior.

13- La filosofía marxista mediada por su teoría sociopolítica posibilitó analizar los momentos epistemológicos, axiológicos, pedagógicos, ontológicos, sociológicos, ergonómicos, andragógicos, económicos y políticos de este complejo proceso del saber donde se examina la multifacética actividad sociohumanista de la formación educativa del tercer nivel y sus debilidades en relación con la preparación del profesional para su desempeño laboral y sindical en una sociedad de trabajadores.

RECOMENDACIONES

- (a) Introducir los diferentes aspectos del modelo teórico de formación para la actividad sindical propuesto en las universidades a través de diversos programas de superación y capacitación para los actores sociales con la utilización en esta tarea de las Cátedras de Estudios Sindicales, así como la promoción y divulgación de sus resultados, lo cual permitirá su constante validación y el enriquecimiento ulterior de los programas, en función de del mejoramiento profesional y humano de cada miembro de la comunidad educativa, con una mayor competitividad para su incorporación al mundo del trabajo.**
- (b) Continuar avanzando en el estudio acerca de la formación sindical, sobre todo en sus fundamentos teóricos y metodológicos, a partir de las interrogantes sin respuestas aún, planteadas en esta investigación, mediante el trabajo profesionalizado de las Cátedras de Estudios Sindicales en las universidades con el objetivo de ampliar y profundizar en el modelo propuesto tomando en cuenta las exigencias de la cultura general integral para los egresados de los centros de educación superior en la actualidad.**

NOTAS

- 1. Enfoque Integral en el proyecto educativo.-** En su intervención del IV Taller Nacional sobre trabajo político ideológico en la universidad el Ministro de Educación Superior Fernando Vecino Alegret refería: “Hace apenas un año el criterio de los estudiantes llegaba a que aproximadamente un 50% de los profesores, eran educadores. Ya el resultado que está produciéndose es cualitativamente superior, de qué profesor enseña a pensar como revolucionario, de quién te lleva valores que hacen más patriotas, más revolucionarios. Los estudiantes le daban un gran crédito a los profesores hace 8 o 10 años; ya con la calidad de la instrucción era difícil que había un mal profesor; pero eso no era suficiente en esta etapa de gran lucha ideológica mundial, de la situación que tiene nuestro país” Ver MES IV Taller sobre Trabajo Político Ideológico en la Universidad, Junio de 1999. Los organismos de la administración del estado que se aglutinan en el SNTECD, poseen las estructuras y formas organizativas para desarrollar el tema de la formación sindical acorde con las exigencias de la sociedad. Apoyado en ese vínculo estrecho con las sedes, facultades, departamentos docentes, colectivos de carreras, colectivos de año y a partir del proyecto educativo debemos insertar la labor de las Cátedras de Estudios Sindicales en todas las misiones de la institución de educación superior.
- 2. Proceso Docente Educativo** se define “aquel que como resultado de las relaciones sociales que se dan entre los sujetos que en él participan está dirigido de un modo sistémico y eficiente, a la formación de nuevas generaciones, tanto en el plano educativo como instructivo (objetivo), con vistas a la solución del problema social: encargo social, mediante la apropiación de la cultura que ha acopiado la humanidad en su desarrollo (contenido); a través de la participación activa y consciente de los estudiantes (método); planificada en el tiempo y observando ciertas

estructuras organizativas estudiantiles (forma); y con ayuda de ciertos objetos (medio); y cuyo movimiento está determinado por las relaciones causales entre esos componentes y de ellos con la sociedad (leyes) que constituyen su esencia". Citado por (Díaz Domínguez, Teresa, 2001)

- 3. Dimensión Tecnológica. "La ciencia didáctica aporta el elemento tecnológico que sustenta dicho proceso (proceso docente educativo). Esta ciencia brinda al mismo incluso, el sustento de interrelación con otras ciencias subyacentes que dan enfoques interdisciplinarios y otros disciplinarios a su dirección como la Psicología y la Filosofía, la Sociología, la Cibernética y la propia Pedagogía. Vista la Didáctica desde el elemento objetivo del trabajo metodológico, con sus conceptos y teorías, nos demuestra que desde su esencia ella puede ocuparse (utilizando categorías humanistas provenientes de otros campos, con métodos que se van estructurando y desarrollando en un campo específico), de proveerlo para desarrollar el modo de actuación del profesor y los alumnos, de los estudios sobre estrategias de enseñanza, de las comparaciones de diseños alternativos de programación, de trabajo sobre evaluación de los aprendizajes y de la propia gestión institucional y en todos los casos, de establecer la relación entre la teoría y la acción pedagógica y entre la explicación y la prescripción de este proceso y sobre todo, del carácter sistémico del proceso en sí mismo a través de sus propios componentes. A esta influencia básica y esencial sobre el trabajo metodológico de la Didáctica, por la naturaleza del proceso docente educativo, es a lo que le llamamos dimensión tecnológica" (Díaz Domínguez, Teresa, 2001)**
- 4. (...) la dimensión administrativa del proceso (...) se corresponde con el desarrollo de las funciones de la dirección como la planificación, la organización, regulación y control de éste, en sus distintos niveles, y atendiendo a los recursos humanos disponibles, sobre la base de las**

**leyes de la didáctica que se dan en el proceso de enseñanza aprendizaje”
(Díaz Domínguez, Teresa, 2001)**

- 5. Posiciones éticas.- Son las actitudes de compromiso moral las cuales ejercen una influencia directa sobre las respuestas del individuo a las situaciones objetivas con las que se relaciona.**
- 6. La multiplicidad de modelos conlleva a que su taxonomía clasificatoria esté signado por un conjunto de epistemas (indagación sobre un paradigma específico) entre los que sobresalen modelos de forma, interpretación, perfeccionamiento, representación, profesión, instrumento, documento, sistema, opción creativa, reglas, guías, etc.**
- 7. Pepper, 1958 en una concepción amplia al respecto destaca que el valor es todo lo bueno y lo malo. Perry, 1954, expresa que el valor es todo lo que interesa al ser humano. Kohler, 1938, explica que “los hombres no son indiferentes al mundo; no se conforman con una perspectiva puramente fáctica de su experiencia.**

En el caso específico de los valores sindicales sirven de criterio al accionar de la clase obrera en la sociedad socialista que se edifica y donde los conceptos y categorías que tienen que ver con su hegemonía clasista sobre todo en esta época de tránsito deben figurar estructuradamente en los planes y programas del plan de estudio y en el proyecto educativo, alejado de la pedantería académica que resultaría de la elaboración de una asignatura o disciplina para dedicarse a las posiciones clasistas. Los intereses de la clase obrera de construir un mundo mejor deben ser explicitados como parte de la formación sindical.

BIBLIOGRAFIA

1. Abramov, A.M. (1991) Manifiesto de la nueva escuela. Editorial Progreso, Moscú.
2. Abreu R., Roberto. (2004) Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis Doctoral. ICCP, La Habana.
3. Acosta G., L (1997) Teoría y Práctica en la Educación Avanzada (Tesis en opción del título de Master en Ciencias de la Educación avanzada). (Instituto Superior Pedagógico Enrique J. Varona” La Habana.
4. _____ (1998) Proceso de Intervención a trabajadores de la Educación en las condiciones de trabajo y salud. Revista “Con Luz Propia”. SNTECD
5. _____ (1999) Condiciones de vida y trabajo en los educadores. Material impreso. SNTECD. La Habana.
6. _____ (2003) La Investigación Científica en el SNTECD. (Pedagogía 2003)
7. _____ (2004) La organización sindical y su papel en la formación de valores. (Ponencia Universidad 2004).
8. Addine Fernández, Fátima (s/f) Planificación situacional: estrategias y alternativas para la educación de la personalidad. IPLAC, La Habana.
9. Alarcón, R. (2004) Intervención en Universidad 2004. Ediciones MES. La Habana.
10. Alarcón, Rodolfo y Álvarez Carlos. (1995) Revolución y Educación Superior en Cuba. Ministerio de Educación Superior. Monografía. La Habana.
11. Alfonso, G. (1991) Teoría de la Verdad y Ética de la responsabilidad. Editorial Paidós, Barcelona. España.
12. Álvarez, C. (1999) La Escuela en la Vida. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
13. _____ (1998) La Pedagogía como Ciencia. Editorial Academia, La Habana.

14. _____ (1996) *Hacia una escuela de excelencia*. Editorial Academia, La Habana.
15. Angelo, O. (1998) *Autorrealización de la Personalidad* Editorial Academia, La Habana.
16. Añorga Morales, J. (1995) *Educación Avanzada ¿Mito o Realidad?* Impresión Ligera, La Habana.
Armas, Antonio (2004) *El pragmatismo en Cuba*, Reporte de investigación, Sociedad Cubana de Investigaciones Filosóficas.
17. Astorga, A. (1984) *Diagnóstico Participativo*. Editorial Humanitas, Buenos Aires.
18. Arana, M. Y N. Batista (2000) *La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional*, Informe de Investigación, ISPJAE. La Habana.
19. Ares, P. (1998) *Familia, ética y valores en la realidad cubana actual*. Revista Temas. La Habana.
20. Batista, N. (2001) *La educación de valores en el diseño curricular del proceso de formación profesional del Ingeniero*. Tesis Doctoral.
21. Baxter, E. (1989) *La formación de Valores: una tarea pedagógica*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
22. _____ (1999) *La educación de valores. Papel de la escuela*. (Pedagogía 99) La Habana.
23. _____ (1994) *La comunicación en la institución escolar*. MINED, La Habana.
24. Bourdieu, Pierre. (1991) *El sentido práctico*. Editorial Taurus, Madrid.
25. Borja, Rodrigo. (1997) *Enciclopedia de la Política*. Fondo de Cultura Económica. México.
26. Bringas, J. (2000) *Modelo de dirección universitaria*. Tesis Doctoral. UH, La Habana.
27. Buch, Rita M. (1999) *El Seminario de San Carlos y San Ambrosio como taller de la nación cubana*, en *Debates historiográficos*. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.

28. Bunge, Mario (1980) Epistemología. Ciencia de la Ciencia. Editorial Ariel, Barcelona. España.
29. Caballero Rodríguez, José A. (1944) Philosophia Electiva. Editorial Universidad de La Habana, La Habana.
30. Cabrera, Carlos (2001) Cultura Política en jóvenes estudiantes de la Universidad de La Habana. Tesis Doctoral. UH, La Habana.
31. Camps, V. (1994) Los valores de la educación. CEPES. La Habana
32. Canclini García, Néstor (1982) Las culturas populares en el capitalismo. Edición Casa. La Habana.
33. _____ (1995) Globalización y realidad. Revista Nueva Sociedad. No 140. México.
34. _____ (2000) La globalización imaginada. Editorial Paidós, Buenos Aires.
35. Cañal, P. y col. (1988) Bases para un programa de investigación en torno a un modelo didáctico de tipo sistémico e investigativo. En Revista Enseñanza de la Ciencia. Vol. 6, No1.
36. Cartaya Cotta, P. (1998) El legado del Padre Varela. Editora AC, México.
37. ----- (1989) José de la Luz y Caballero y la Pedagogía de su época. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.
38. Castro Díaz- Balart, F. (1997) Energía Nuclear. Editorial Mec Grafic S.A.
39. _____ (2002) Cuba, Amanecer del Tercer Milenio. Editorial Científico Técnica, La Habana.
40. Castro, F. (2000- 2004) Discursos sobre la obra educacional de la Revolución Cubana. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
41. _____ (1993) La Historia me Absolverá. Oficina de publicaciones del Consejo de Estado, La Habana.
42. _____ (1999) El movimiento sindical y los trabajadores. Editora Política, La Habana.
43. _____ (1961) El pensamiento de Fidel Castro. Editora Política, La Habana.

44. _____ (1974) La educación en Cuba. Instituto Cubano del Libro, La Habana.
45. _____ (1996) Informe Central al V Congreso del PCC. Editora Política, La Habana.
46. _____ (2004) Discurso Clausura IV Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2004. Palacio de las Convenciones. Ediciones MES, La Habana, Cuba.
47. Central de Trabajadores de Cuba. (1973) Tesis del XIII Congreso de la CTC. Periódico Granma, La Habana.
48. Memorias del XVI Congreso de la CTC. (1991) Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.
49. Memorias del XVII Congreso de la CTC (1998) Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
50. Central de Trabajadores de Cuba (2001) Tesis del XVIII Congreso. Material Impreso. Central de Trabajadores de Cuba
51. Central de Trabajadores de Cuba (1971) Sugerencias de los Trabajadores al Congreso Nacional de Educación. (Folleto). La Habana
52. CEPES (2001) La educación de valores en el contexto universitario. Editorial Félix Varela, La Habana.
53. Cervantes Loredó, Ma. Teresa (2002) Una estrategia educativa para la solución de conflictos interpersonales en las organizaciones políticas de Nueva León. Tesis Doctoral. ISPEJV. La Habana
54. Cinterfor/OIT (2003) La formación profesional en los acuerdos colectivos. OIT, Brasil.
55. _____ (1980) Determinación de necesidades de formación profesional. Montevideo, Uruguay.
56. _____ (2003) Participación Institucional. OIT, Brasil.
57. _____ (2003) Programa de capacitación de dirigentes y asesores sindicales. OIT, Brasil.
58. Colé, M. (1986) Cognición y Pensamiento. Editorial Paidós, Buenos Aires.

59. Colectivo de Autores. (2001) La Educación en Valores en el contexto universitario. CEPES. Editorial Felix Varela.
60. Colectivo de Autores, (1991) Tendencias pedagógicas contemporáneas, Ediciones CEPES. La Habana.
61. Comenio, Juan Amos (1971). Didáctica Magna. Editorial Porrúa S.A. México.
62. Conde Fdez, Berto Delis (2002) Propuesta de un modelo de autoevaluación institucional de la Docencia de pregrado. Tesis. La Habana.
63. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. UNESCO.
64. Consejo Superior de Universidades (1962) La Reforma de la Enseñanza Superior en Cuba. La Habana. Pág. 1. Ediciones MES.
65. Corral Ruso, R. (2001) La Zona de desarrollo próximo: una interpretación. Revista Cubana de Psicología, v. 17, No 1, La Habana.
66. _____ (1999) Las lecturas de la Zona de desarrollo próximo. Revista Cubana de Psicología, v. 16, No 3, La Habana.
67. _____ (1999) El dilema cognitivo afectivo y sus fundamentaciones históricas. Editorial Crecemos, a. 5, No 1, San Juan de Puerto Rico.
68. Cortina, A. (1998) El mundo de los valores. Editorial El Búho. Colombia.
69. _____ (1995) La educación del hombre y del ciudadano. Revista Iberoamericana de Educación.
70. Cullen, C. (1997) Criticas de las razones de educar. Editorial Paidós, Buenos Aires.
71. Cuevas Torres, E. (1988) Historia de Cuba. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
72. _____ (1995) Félix Varela: los orígenes de la ciencia y la conciencia cubanas. Editorial Ciencias Sociales, La Habana
73. Chacón, N. (2000) Moralidad histórica, valores y juventud. Editorial Felix Varela, La Habana.

74. Chacón, N. (1996) **Moralidad histórica: premisa para un proyecto de la imagen moral del joven cubano.** Tesis Doctoral. ISPEJV, La Habana.
75. Charlot, B. (1981) **Educación, Cultura e Ideología.** Editorial Areya, Madrid.
76. Chávez, J. (s/f) **Problemas contemporáneos de la Pedagogía en América Latina.** Ediciones ICCP, La Habana.
77. Chomsky, Noam y Dieterich, Heinz. (1997) **La sociedad global.** Editora Abril, La Habana.
78. Dabas, Elina (1999) **Evaluación externa del Plan Educativo.** Editorial Fundared.
79. D. Angelo, O. (1996) **El desarrollo personal y su dimensión ética.** Centro Félix Varela, La Habana.
80. _____ (2001) **Sociedad y educación para el desarrollo humano.** Publicaciones Acuario. Centro Félix Varela, La Habana.
81. Danilov, M.A y M.N. Skatkin (1985) **Didáctica de la Escuela Media.** Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
82. Davidov, V. (1974) **Tipos de generalización de la enseñanza.** Editorial Progreso, Moscú.
83. _____ (1991) **La enseñanza que se desarrolla en la escuela del desarrollo.** Editorial Progreso, Moscú.
84. Davini, M. (1995) **La formación docente.** Editorial Paidós, Argentina.
85. Dewey, J (1960) **Teoría de la Vida Moral.** Fondo de Cultura Económica, México.
86. Díaz Barriga, Ángel (1986) **Seis estudios sobre Educación Superior.** Editorial UNAM, México.
87. Díaz Domínguez, T. (2001) **El trabajo metodológico en los niveles de Carrera, Disciplina y Año Académico en la Educación Superior.** Tesis Doctoral. ICCP, La Habana.
88. Domínguez, A. (1999) **Desarrollo del valor responsabilidad hacia la actividad de estudio a través de una Pedagogía centrada en el estudiante.** Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación Superior. CEPES, La Habana.

89. Domínguez, M.I. (1990) Interrelaciones socioclasistas y generacionales en la población cubana actual, Informe de Investigación. CIPS. La Habana.
90. Durkheim, E. (1988) Educación y Sociología. Barcelona, España.
91. Estrella Vintimilla, P. (1994) Programas culturales en las universidades y escuelas politécnicas. Universidad y Cultura. Quito, Ecuador.
92. Etkin, J. (1993) La doble moral de las organizaciones. Madrid.
93. Fabelo, J. (1989) Práctica, conocimiento y valoración. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
94. Fals, B. El problema de cómo investigar la realidad. Editorial Tercer Mundo. Bogotá.
95. Faure, E. (1980) Aprender a ser. UNESCO, Madrid.
96. Fdez de Alaiza García, Bertha (1998) Una estrategia de articulación interdisciplinaria para el perfeccionamiento de la Educación Superior. Madrigal. Tesis Doctoral. Universidad de La Habana.
97. Florez Ochoa, R. (1985) El saber pedagógico del profesor en Medellín. Revista Educación y Cultura, La Habana.
98. _____ (1989). Pedagogía y Verdad. Editorial Secretaría de Educación y Cultura. Medellín.
99. Foucault, M (1984) La arqueología del saber Editorial Siglo XXI, México.
100. Freire, P. La pedagogía del oprimido. Editorial Siglo XXI, México
101. _____ (1976) La educación como práctica de la libertad. Editorial Siglo XXI, México.
102. _____ (1996) Pedagogía da autonomia: saberes necessários á prática educativa, Editorial Paz e Terra. Sao Paulo.
103. Frondizi, R. (1998) Pensamiento axiológico. Instituto Cubano del Libro. La Habana.
104. Fung Riverón, Thalía (2000) Período de Transición al Socialismo. Hipótesis y conjeturas. Teoría sociopolítica. Selección de Temas. Editorial Félix Varela. La Habana

105. Fung Riverón, Thalía (1986) En torno a las regularidades y particularidades de la Revolución Socialista en Cuba. Pág. 40-42. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
106. Fung Riverón, Thalía y otros (1997) Ciencia Política: Indagaciones desde Cuba. Editora Félix Varela. La Habana.
107. Fung Riverón, Thalía (1998) Reflexiones y Metareflexiones políticas. Editorial Félix Varela. La Habana.
108. Fung Riverón, Thalía y Pineda G. Juan de Dios. (2002) Los desafíos de la Ciencia Política en el siglo XXI. Editorial Instituto de Administración Pública de México.
109. Gadea, R. e I. Llorens (2003) Papel del Sindicato: Por experiencia. Editora CC. OO. España.
110. Galagovsky, K. (1993) Hacia un nuevo rol docente. Editorial Troquel. B. Aires.
111. Gavidia, V. (2000). La construcción del concepto de transversalidad. Editorial GRAO, Barcelona
112. Guervilla, E. (1994) Valores y contravalores. Revista Vela Mayor, España.
113. _____ (1985) Los valores en la educación de los adolescentes. Granada, España.
114. Gómez Mera, O. (2003) Sindicalismo Obrero o Nacional Sindicalismo. CC. OO. España.
115. Glez González, Gil R. (1996) Modelo de extensión universitaria. Tesis Doctoral. ISCF. La Habana. Cuba
116. González Pacheco, O. (1992) El Planeamiento curricular en la enseñanza superior. CEPES, La Habana.
117. Kootz, H y H. Weihrich. (2003) En Bello, Z. y J.C. Casales. Psicología Social. Editorial Félix Varela. La Habana
118. _____ (1969) Desarrollo de las orientaciones de los niños hacia un orden moral. Editorial Madrid, España.
119. Galperin, P. (1986) Sobre el método de formación por etapas. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.

120. **García Ramis, L. (1997) El Modelo de Escuela: Un problema pedagógico. En Revista Iberoamericana de Pedagogía. Vol.0, No1 Feb-Abril, 1997.**
121. **Gimen S.J (1983) La enseñanza en su teoría y su práctica. Editorial AKAC, Madrid.**
122. **González, F. (1998) Los valores y su significado en el desarrollo de la persona. Revista Temas, #15.**
123. **González, F. (1989) La personalidad: su adecuación y desarrollo. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.**
124. **González, M. (1996) Introducción al estudio de la Ciencia y la Tecnología. Madrid.**
125. **González, V. (1999) El docente universitario: un facilitador o un orientador en la educación de valores. CEPES. La Habana.**
126. **Guevara, E. (1985) El Socialismo y el hombre en Cuba. Editorial Ciencias Sociales.**
127. **Guevara Ramos, R. (2003) La formación profesional en la administración pública: un aspecto clave en la negociación sindical. UNAM, México.**
128. **Gurvitch, Georges y Wilbert E. Moore (1970) Sociología del Siglo XX. Editorial "El Ateneo", Barcelona. Tomos I y II**
129. **Habermas, J. (1990) Teoría de la Acción comunicativa. Editorial Taurus. Barcelona. España.**
130. **_____ (1982) Conocimiento e Interés. Editorial Taurus. Barcelona. España.**
131. **_____ (1994) La transformación de la formación académica. Editorial Taurus, Barcelona. España.**
132. **_____ (1987) Teoría y praxis: Ensayos de filosofía social. Editorial Tecnos**
133. **Hernández Sampieri, Roberto (1991) Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Colombia**
134. **ICCP (1984) Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.**
135. **Lavanderos, L. y A. Malpartida (2000) Cognición y territorio. Editorial UTEM, Chile.**

136. Lenin, V. I. (1976) El movimiento estudiantil y la situación política actual. Obras Escogidas en Doce Tomos, pág. 344-345, Tomo III. Editorial Progreso, Moscú.
137. Lenin, V.I. (1981) Una vez más acerca de los sindicatos, el momento actual y los errores de Trotsky y Bujarin. Obras Escogidas en Tres tomos, pág 534-562. Tomo III. Editorial progreso, Moscú
138. Lenin, V. I. (1981) “La enfermedad infantil del izquierdismo en el Comunismo” Obras Escogidas en Tres tomos, pág. 373-376 Tomo III. Editorial Progreso, Moscú.
139. _____ (1961) “¿Cómo se debe organizar la emulación?” Obras Escogidas en Tres tomos, pág. 540-548, Tomo II. Editorial Progreso, Moscú.
140. _____ (1975) Materialismo y Empiriocriticismo. Ediciones en Lenguas Extranjeras. Pekín.
141. Leontiev, A (1983) Actividad, conciencia y personalidad. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
142. Leontiev, A. N. (1968) El hombre y la cultura. Lecturas de filosofía. Vol. I. La Habana, Cuba.
143. López Ospina, Gustavo (1994) Universidad y mundo productivo. UNESCO.
144. López Díaz, Nancy (2004) Pensamiento pedagógico de Maria Luisa Dolz. Tesis Doctoral. UH. La Habana.
145. Lukacs, George (1969) Historia y conciencia de clase. Editorial Grijalbo. México.
146. Luz y Caballero, José de la (1960) Aforismos de Luz y Caballero: pensamientos inéditos y un magnífico artículo de José Martí. Ediciones LEX, La Habana.
147. Lynch, James (1977) Como formar a los docentes para una sociedad en cambio. Buenos Aires, Argentina.
148. Majmutov, M. I. (1983) La enseñanza Problémica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

149. Mannhein, Karl (1936) El hombre y la sociedad en la época de crisis. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid. España.
150. Marti, J. (1953) Obras Escogidas. Aforismos. Ediciones LEX, La Habana.
151. Martínez Llantada, M. (2002) Reflexiones teórico- prácticas desde las Ciencias de la Educación. ISPEJV, La Habana.
152. _____ (2003) Metodología de la investigación educacional. Desafíos y polémicas actuales. Editorial Félix Varela. La Habana.
153. Martínez Puentes, S. (2003) Cuba más allá de los sueños. Editorial José Martí. Instituto Cubano del Libro. La Habana.
154. Marx, C. (1973) El Capital. Editorial Ciencias Sociales. La Habana
155. Marx, C y F. Engels. (1966) La Ideología Alemana. pág 35. Editorial Revolucionaria, La Habana.
156. Marx, C. y F. Engels (1971) Manifiesto del Partido Comunista. Obras Escogidas, 3 tomos. Tomo 1, pág. 39 Editorial Progreso, Moscú.
157. MERCOSUR (2003) Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
158. MES (1997) Enfoque integral para desarrollar la labor educativa y político- ideológica de los estudiantes. Ediciones MES, La Habana. Cuba.
159. MES (2001) Resúmenes de los Planes de Estudio C Perfeccionados. Ediciones MES, La Habana.
160. MES (1990) Programa Desarrollo Integral de los estudiantes. Ediciones MES, La Habana, Cuba
161. MES (1999) Enfoque integral para la labor educativa y político- ideológica en la universidad. Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba.
162. MES (1989) Reglamento para la organización del salario de los profesores universitarios y dirigentes no docentes vinculados a la educación superior, así como para la evaluación del resultado de dichos profesores. Ediciones MES, La Habana, Cuba.
163. MES (1993) Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior. Ediciones MES, La Habana, Cuba.
164. MES Reglamento de Inspección de la Educación Superior. Evaluación Institucional. Resolución No 166/97. MES, La Habana, Cuba.

165. MES (2000) Proyecto de Planificación Estratégica 2002-2003. MES, La Habana, Cuba.
166. MES (1998-2003) Objetivos del MES y su desagregación por CES. Ediciones MES, La Habana, Cuba.
167. Mezhuiev, V. (1980) La cultura y la historia. Editorial Progreso, Moscú.
168. MINSAP (2002) Gerencia en Salud. Ediciones ENSAP, La Habana.
169. Miranda Fernández, L. (1984) Lázaro Peña: Capitán de la Case Obrera Cubana. Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
170. Morenza, L (1996) Los niños con dificultades en el aprendizaje. Diseño y utilización de ayudas. Editorial Educa, Lima. Perú.
171. Navelo Cabello, R. (2001) Modelo didáctico alternativo para la preparación teórico táctica del joven volibolista. Tesis doctoral. ISCF, Villa Clara.
172. Novak, J (1988) Aprendiendo a aprender. Barcelona. España.
173. Núñez, Carlos (1998) La revolución ética. Guadalajara. México.
174. Ojalvo, V (1981) La correspondencia entre actitudes y conducta. Ediciones MES, Impresiones Ligeras, La Habana.
175. _____ (1996) Comunicación educativa. CEPES. Universidad de La Habana.
176. _____ (1998) Informe de Investigación. MES, La Habana.
177. _____ (2000) Concepción de la enseñanza aprendizaje. Informe de Investigación. MES, La Habana.
178. _____ (1988) Aspectos sociopolíticos de la comunicación pedagógica y su importancia para el trabajo educativo. Ediciones MES, La Habana.
179. Okunieva, Maya (1988) La Clase Obrera en la Revolución Cubana. Editorial Progreso, Moscú.
180. Olivé, L (1995) Racionalidad Epistémica. Madrid. España.
181. Orozco S., Carlos D. (1997) Pedagogía de la Educación Superior y formación de valores. Universidad de los Andes. Santa Fe de Bogotá
182. Ortega, P. (1996) Valores y Educación. Editorial Ariel, Barcelona. España.
183. Ottaway, A. (1965) Educación y Sociedad. B. Aires. Argentina.

184. **Pain, A. (1996) Capacitación Laboral. Ed. Novedades Educativas. Argentina.**
185. **_____ (1993) Como evaluar las acciones de capacitación. Argentina.**
186. **_____ (1990) Como realizar un proyecto de capacitación. Argentina.**
187. **Paredes, J: M: (1974) Macroeducación. Editorial Ciral. Madrid. España.**
188. **Patiño Rguez, Ma. Del R. (1996) El modelo de Escuela Politécnica Cubana. Editorial Pueblo y Educación, La Habana**
189. **Peña González, L. (1973) Intervención en el VIII Consejo de la CTC. Ediciones DOR del PCC, La Habana.**
190. **Peña González, L. (1961) La Cultura y el trabajo. Folleto. Conferencia de 19 de febrero de 1961. Editora CTC- R.**
191. **Pérez C. Luis. (2001) Sobre las hipótesis y las preguntas científicas en los trabajos de investigación. Centro de Investigación y Desarrollo Educacional. México.**
192. **Piaget, J (1932) El juicio moral en el niño. París, Francia.**
193. **Pozo, J. (1998) Aprender a enseñar ciencia. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.**
194. **Pozo, J. (1998) Aprendizaje de contenido y desarrollo de capacidades en la educación secundaria, en Psicología de la instrucción: la enseñanza del aprendizaje en la educación secundaria. Editorial Horsori, Barcelona, España.**
195. **Puig, J. (1998) Construcción dialógica de la personalidad moral. Ed. OEI, Madrid. España.**
196. **Pupo, Rigoberto. (2004) La metaforización de la filosofía. Material Impreso, UH. La Habana.**
197. **_____ (1986) La filosofía y la filosofía marxista. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.**
198. **Quintanilla, M. (1996) Educación Moral y cultura tecnológica. En Filosofía Moral, educación e historia. UNAM, México.**
199. **Ramos Serpa, Gerardo (2002) Los fundamentos conceptuales de la educación por valores.**

200. Rodríguez, José Ignacio (1878) Vida del presbítero D. Félix Varela, Imprenta Mundo Nuevo, Nueva York.
201. Rodríguez, Z. (1985) Filosofía, ciencia y valor. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
202. _____ (1989) Interrelación de los aspectos científico y valorativo en el análisis de la cultura. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
203. Ross Leal, P. (2001) Informe Central al XVIII Congreso de la CTC. Editora Granma. La Habana
204. Rousseau, Juan Jacobo (s/f) El Contrato Social. Editora José F. Aguirre, La Habana, Cuba
205. Ruiz, J. (1996) Teoría del currículum: diseño y desarrollo curricular. Editorial Universitas, Madrid. España.
206. Saco, José A. (1992) Por una Cuba cubana. Editorial Poramor. La Habana
207. Salabarría Roig, Maura de la C. (2003) Los componentes de la cultura política en los estudiantes de la CUJAE. Tesis de Maestría. La Habana.
208. Sánchez Vásquez, A. (1969) Ética. Editorial Grijalbo, México.
209. _____ (1983) Estética y marxismo. Tomos I y II. UAP, México.
210. _____ (1983) Sobre filosofía y marxismo. UAP, México.
211. Savater, F. (1992) Ética para Amador. Editorial Ariel, Barcelona. España.
212. _____ (1994) Política para Amador. Editorial Planeta, México.
213. _____ (1998) El valor de educar. Editorial Ariel, Barcelona. España.
214. Sierra, Regla A. (1998) Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde una perspectiva pedagógica. Tesis. La Habana.
215. Sorín, M. (1980) Desarrollo de actitudes vinculadas al humanismo, patriotismo e internacionalismo en escolares cubanos. Tesis Doctoral
216. Stenhouse, L. (1982) El legado del movimiento curricular. Editorial Galton y Moon, Barcelona, España.
217. _____ (1984) La investigación como base de la enseñanza. Editorial Morata, Barcelona. España.
218. _____ (1984) La investigación y desarrollo del currículo. Editorial Morata, Barcelona. España.

219. Talizina, Nina F. (1999) Efectividad del Aprendizaje. Editorial Progreso, Moscú
220. Tejeda del Prado, Lecsý (1999) Identidad y crecimiento humano. Editorial Gente Nueva.
221. Tunnermann Bernheim, C. (1980) De la Universidad y su problemática. Diez Ensayos. Editorial UNAM, México
222. UNESCO (1998) La nueva visión de la educación superior. Series Políticas y estrategias, UNESCO.
223. Varona, E.J. (1992) Trabajos sobre Educación y Enseñanza. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
224. Varela, O. (2001) Los métodos teóricos en la ciencia. Conferencia ISPETP. La Habana.
225. _____ (1994) Corrientes psicológicas Contemporáneas. Material Impreso. La Habana.
226. Vecino Alegret Fernando (1983). Tendencias en el desarrollo de la Educación Superior en Cuba. Significado del trabajo didáctico. Tesis doctoral.
227. Vigotsky, L.S. (1987) Historia de las funciones psíquicas superiores, Editorial Científico- Técnica, La Habana.
228. Vigotsky, L.S. (1988) El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Crítica Grupo. Editorial Grijalbo, México.
229. Vigotsky, L.S. (1977) Pensamiento y Lenguaje. Editorial La Pléyade, Buenos Aires. Argentina.
230. Vigotsky, L.S. (1996) Zona de desarrollo próximo: una nueva aproximación en el niño preescolar: Desarrollo y Aprendizaje. UPN, México. Pág 105-113
231. Vigotsky, L.S. (1995) Interacción entre enseñanza y desarrollo. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
232. Villoro, Luis (1998) El poder y el valor. Fundamentos de una ética política. Fondo de Cultura Económica, México.

233. Vitier, Medardo (1943) El padre José Agustín Caballero. Revista Universidad de La Habana, año VII pp. 78-89.
234. _____ (1943) Las ideas y la filosofía en Cuba. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
235. Williams, Dier. (1988) Formación de equipos. Delaware, EE.UU.

ANEXOS

Notas a las Entrevistas

Estas entrevistas grupales fueron desarrolladas en forma de talleres y de encuestas a diferentes capas aplicando los principios de la investigación-acción participativa con el fin de obtener información para el diagnóstico de esta investigación y para en esa misma dinámica ir transformando desde el punto de vista teórico el modelo de formación sindical inexistente hasta hoy en la comunidad educativa universitaria.

ANEXO 1

Aspectos fundamentales de la Encuesta de Constatación Inicial con 20 personas (profesores y especialistas) y 37 estudiantes (17 recién egresados).

1. ¿Cómo evalúas la formación sindical adquirida por usted durante la carrera?
2. Si recibiste alguna formación sindical ¿en qué medida la has podido utilizar en el campo de tu vida social y/o laboral?
3. ¿Aprecias que es suficiente el tratamiento que se le da al tema de los valores sindicales que tienen que ver con la identidad, el sentido de pertenecía, la justicia, la eficacia, la eficiencia, entre otros?
4. ¿En qué asignaturas consideras que se ha hecho un mayor énfasis a los contenidos de carácter sindical?
5. ¿Piensas que dicho contenido es suficiente para la ubicación futura del estudiante que egresa de las universidades en su incorporación al mundo del trabajo?

ANEXO 2

Aspectos fundamentales sobre los que se basó la ENTREVISTA GRUPAL e INDIVIDUAL a profesores y expertos.

1. ¿Qué es para usted el trabajo sindical en las universidades?
 - No se posee una definición particular de esta categoría, destacando que en la Educación Superior es similar a cualquier otro, pero que se dificulta su asunción por los afiliados por la dispersión de los mismos por encontrarse en otras tareas propias de estos centros como postgrados, maestrías, investigaciones, profesor guía, coordinaciones de tareas, municipalización, etc.
2. ¿Cómo usted adecua el sistema de formación para la actividad sindical a las exigencias futuras del mundo laboral en los estudiantes a su cargo?

- En la práctica no se hace referencia, sólo se toma en cuenta por algunos entrevistados que tienen responsabilidad como dirigentes sindicales. El resto de los entrevistados no expresan nada respecto a la actividad sindical.
3. ¿Cuáles son las particularidades que usted cree sean básicas para el desarrollo del proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad universitaria?
- Se manifiesta que debe ser diseñado en el plan de estudios alguna asignatura del mismo, sobre todo en los tres últimos años de la carrera que vaya preparando a los estudiantes para familiarizarlo al respecto en materia de deberes y derechos
4. Enumere los problemas fundamentales para desarrollar el proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad sindical universitaria.
- Coinciden en que las principales dificultades estriban en que:
 - No está diseñado en el plan de estudios.
 - Son contados los profesores que se refieren a estos temas.
 - No se enfoca con la importancia que se requiere y se necesita.
 - Se explica en ocasiones como obstáculo u ocupación del tiempo libre.
 - Falta de creatividad en las disciplinas para familiarizar a los alumnos con la organización sindical.
5. ¿Cómo pudiéramos corregir la situación actual para llevar a efecto la formación para la actividad sindical con mayor eficiencia en la comunidad educativa universitaria?

Se explica que la mejor manera de corregir las insuficiencias detectadas está en diseñar desde arriba (Currículo) alguna materia donde se impartan temas propios de la actividad sindical.

Se expresa que las carreras debían de dar un espacio en el plan de estudios al abordaje de contenidos relacionados con el trabajo sindical.

Otros refieren que el buró o cada sección sindical de las carreras deben elaborar estrategias que permitan familiarizar a los alumnos con el trabajo sindical.

6. ¿Cuáles son a su juicio las funciones fundamentales del proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria?

- Todos coinciden en que la actividad académica es la que los prepara para el mundo laboral como futuros trabajadores. El proceso docente y otras actividades que se despliegan en los CES, deben dejar un espacio desde el mismo primer año de la carrera para trabajos sobre estos temas, ya que se habla mucho de componentes académico, científico laboral e investigativo, pero sobre este aspecto no se hace énfasis en que una vez graduado como trabajadores deberán afiliarse al sindicato.

7. ¿Cómo pudieran establecerse las conexiones metodológicas entre la actividad sindical y el proceso docente educativo de modo de que se perfeccione el trabajo conjunto?

- Se manifiesta que las conexiones hay que verlas en el diseño curricular de las carreras, pues de lo contrario queda abierto a la espontaneidad de cada cual lo que carece de sistematicidad y eficiencia y por lo tanto no contribuye a la preparación para la actividad sindical.

8. ¿Mediante que vías deben participar los estudiantes en el proceso de formación para la actividad sindical de la comunidad universitaria?

Los entrevistados admiten que las vías pudieran ser las siguientes:

- Temas sindicales que se manifiesten en clases.
- Seminarios especializados en materia laboral.
- Participación en las escuelas elementales de los centros.
- Participación en las reuniones de afiliados como invitados.

9. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrenta un profesor al desarrollar las tareas del trabajo sindical siendo a su vez miembro de un colectivo de año, de un colectivo de disciplina, de un colectivo de carrera, miembro de un departamento dado, profesor de una o varias asignaturas en la comunidad educativa universitaria?

Los profesores coinciden en que prácticamente no tienen tiempo para dedicarse a la actividad sindical, debido al cúmulo de tareas que tienen que realizar en la universidad, lo cual no les deja espacio para ello. La ausencia de un diseño al respecto en el plan curricular incide en que no se le brinde la mayor importancia que se requiere a la actividad sindical. No tienen por qué prestar la atención más allá de lo elemental, si al final de cuentas el tema no le reporta ni a favor ni en contra.

10. ¿Qué significación usted le atribuye a la existencia de una cátedra de estudios sindicales? Mencione algunas de sus funciones.

La actividad de las cátedras sindicales es muy pobre y las pocas actividades que realiza son en función de los trabajadores, sobre todo los que tienen cargo en el Sindicato y no se vinculan a los estudiantes.

11. ¿Considera adecuada su capacitación sindical para asumir el proceso formativo sindical en la comunidad educativa universitaria?

Los entrevistados, incluyendo los que tienen en la actualidad responsabilidad sindical, consideran que su preparación es insuficiente, manifestándose que la mayoría no ha cursado escuela sindical de ningún tipo; los cursantes explican que sobre todo en las escuelas elementales no ha existido el rigor que se requiere para temas tan interesantes e importantes. De todas formas la mayoría explica que al igual que darían otras asignaturas como PPD, Historia, etc., la experiencia de trabajo les permitiría enfrentar esa actividad con un mínimo de preparación

12. ¿Cómo debe ser enfocada hoy la preparación sindical y docente en general en las universidades para ejecutar un eficiente y eficaz trabajo de la organización que aglutina a la masa de trabajadores?

Debe enfocarse mediante cursos, talleres, seminarios, encuentros, capacitación sistematizada, con la creación de las cátedras de estudios sindicales donde no exista y con la elaboración de la estrategia adecuada de trabajo con el Ministerio de Educación Superior que facilite la actividad sindical.

ANEXO 3

Cuestionario de la Entrevista a los Secretarios Generales de secciones sindicales de las universidades.

1. ¿Consideras que la sección sindical que usted dirige es un pilar fundamental del proceso de formación del modelo del profesional en la universidad? ¿Por qué?

En general ese es un problema institucional, nosotros sólo nos involucramos en las actividades que pudiéramos llamar de índole sociopolítico cuando somos convocados por el Partido o la misma institución a las reuniones de factores o a consejos de dirección.

2. ¿Cuáles son las funciones fundamentales en el orden formativo que se le atribuyen a la sección sindical?

Hasta ahora ninguna que no vaya más allá de nuestro ejemplo personal y colectivo como profesores y organización dirigente de la universidad.

3. ¿Qué relaciones se pueden establecer entre el año, la carrera, el departamento, las disciplinas docentes y los departamentos con respecto a la sección sindical en el tema de la formación del profesional?
Es posible que puedan existir innumerables vínculos, aunque hasta ahora no se ha pensado mucho al respecto, por lo que las secciones sindicales basan su trabajo en estrategias que tienen que ver con el aspecto reivindicativo como usted dice, no así en lo referido al elemento educativo.
4. Enumere las dificultades fundamentales que usted tiene como afiliado a la organización sindical para desarrollar el trabajo de formación en lo sindical del futuro profesional que se incorporará al mundo del trabajo.
- Falta de preparación en general acerca de las especificidades del trabajo sindical.
 - Falta de tiempo al no estar establecido en ningún programa o plan de estudios.
5. ¿Cuáles son los tipos de actividades sindicales que más se adecuan al trabajo formativo que usted realiza en la universidad?
En general todas tienen relación y al mismo tiempo no la tienen porque en prácticamente ninguna se unifica al trabajador con el estudiante en este tópico.
6. ¿Qué nivel de incidencia tiene su preparación sindical al dirigir la organización de base? ¿Dónde y en qué necesitaría capacitarse con más profundidad?
Está en dependencia de que se haya pasado algún curso o no. Se refiere que se necesita mayor preparación en asuntos relacionados con las actividades específicamente laborales (leyes, reglamentos, resoluciones, etc.)
7. ¿Qué papel le confiere usted desde el punto de vista formativo a la presencia de una cátedra de estudios sindicales?
Pudiera llenar el vacío de tanta incapacitación y falta de preparación que tienen muchos dirigentes sindicales que son nuevos como tal en ese papel y no dominan el abecé del trabajo sindical.
8. ¿Considera a los estudiantes como uno de los componentes del proceso de formación sindical en la universidad? ¿Por qué?
Para nada los estudiantes debieran tener relación con esa preparación. Si no alcanza la capacitación para los que de una forma o de otra estamos en esta actividad de qué forma vamos a llegar a los estudiantes, únicamente haciendo asignaturas que toquen este tema, es como único.

ANEXO 4

Cuestionario de Entrevista a Miembros de Secretariados Ejecutivos de Organismos Intermedios y Burós Sindicales.

1. **¿Cuál es el papel de la organización sindical en el trabajo de formación profesional durante la carrera de los futuros profesionales?**
2. **¿Qué relaciones de trabajo deben establecerse entre la comunidad universitaria y la estructura de la organización para la formación sindical de los actores fundamentales de la universidad?**
3. **¿Cuáles serían las problemáticas fundamentales que usted tiene para dirigir el trabajo de formación para la actividad sindical desde su dirección?**
4. **¿Consideras adecuada tu capacitación sindical y profesional para incidir científicamente en los objetivos formativos de la universidad? ¿Por qué?**
5. **¿Qué necesidades de capacitación sindical o profesional usted necesitaría para participar en el proceso de formación para la actividad sindical en la universidad?**

ANEXO 5

Cuestionario de Entrevista Grupal e Individual a Trabajadores de Apoyo a la docencia de las universidades.

- 1. Conoces el trabajo sindical que debes desarrollar en tu colectivo laboral.**
- 2. ¿Cómo se podría apoyar la formación educativa y sindical de los estudiantes universitarios a partir de tu puesto de trabajo?**
- 3. ¿Qué dificultades principales tú observas en el trabajo sindical con el personal de apoyo a la docencia en relación con las actividades de formación? Especifica como ves al estudiante en este contexto.**
- 4. ¿Cómo incide tu preparación sindical y profesional para ejercer la labor orientadora en el orden formacional de los estudiantes de tu universidad?**
- 5. ¿Cuáles serían tus necesidades fundamentales en cuanto a capacitación sindical o pedagógica?**
- 6. ¿Qué papel le confieres a la existencia de una cátedra de estudios sindicales en tu universidad en el orden de la capacitación y la formación del profesional?**

ANEXO 6

Cuestionario grupal e individual a estudiantes de las Universidades.

1. **¿Conoces los términos del trabajo sindical en la Universidad? ¿Qué sabes al respecto?**
2. **¿Consideras que debes participar en la capacitación sindical desde la universidad para tu futura inserción al mundo del trabajo? ¿De qué forma?**
3. **¿Qué dimensiones del proyecto educativo consideras que te puede aportar más conocimientos al proceso de formación para la actividad sindical en la Universidad y por qué: en la dimensión curricular, en la dimensión sociopolítica o en la dimensión extensionista?**
4. **En la dirección del proceso de formación para la actividad sindical de los estudiantes universitarios dónde tú consideras que es más útil e importante tu participación:**
 - ♦ **En la Planificación del proceso de formación**
 - ♦ **En la Organización del proceso de formación**
 - ♦ **En el Desarrollo del proceso de formación**
 - ♦ **En la Ejecución del proceso de formación**
 - ♦ **En el Control del proceso de formación**
5. **¿Qué obstáculos y dificultades se te presentan para que los estudiantes universitarios formen parte real del trabajo de capacitación sindical en la universidad?**
6. **¿Consideras que puede darse algún tipo de capacitación al estudiante universitario para conocer acerca del trabajo sindical durante el proceso docente educativo?**
7. **¿Cómo quisieras que se te preparara para asumir realmente y no formalmente las tareas sindicales del futuro mundo del trabajo que se te aproxima?**

ANEXO No 7

NÚMERO DE TALLERES EFECTUADOS Y DE PARTICIPANTES EN LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS GRUPALES.

Talleres con profesores:

Total de profesores	Talleres realizados	Participantes	%
273	9	235	86

Talleres con Secretarios Generales de Secciones Sindicales de los CES.

Total de S' General	Talleres realizados	Participantes	%
40	4	36	80

Talleres con Secretarios de Burós y miembros del Secretariado de los Municipios y Provinciales

Total de S' Burós	Talleres realizados	Participantes	%
103	3	91	88

Talleres con los trabajadores de apoyo:

Total de T'Apoyo	Talleres realizados	Participantes	%
8	1	8	100

Talleres con estudiantes:

Total Estudiantes	Talleres realizados	Participantes	%
954	4	816	86

ANEXO No. 8

Guía de observación de actividades sindicales visitadas en los niveles de base, municipios, provincias y nación.

El objetivo fundamental de esta guía es constatar algunos aspectos básicos planteados en la investigación mediante la observación de las actividades sindicales realizadas.

- 1. ¿Se relaciona la actividad desarrollada con las funciones de proceso de formación para la actividad sindical de la comunidad universitaria en el nivel que se observa?**
- 2. ¿Cómo se transparenta en las actividades sindicales, la dimensión curricular, sociopolítica y extensionista del proyecto educativo de la universidad?**
- 3. ¿Cuáles son los tipos y formas más utilizados en las actividades sindicales en cada uno de los niveles de la estructura?**
- 4. ¿Cómo funcionan las organizaciones sindicales en cada una de las actividades docentes de las universidades?**
- 5. Se demuestra el dominio sindical, profesional y pedagógico de los que dirigen la actividad del sindicato.**
- 6. ¿Participan estudiantes y profesores de conjunto en las actividades sindicales de los distintos niveles? ¿En qué proporción?**

ANEXO No. 9

ACTIVIDADES SINDICALES OBSERVADAS:

Total Actividades Sindicales	Base	Municipios	Provincias y Nación
31	13	6	12

ANEXO No. 10

Entrevistas individuales a Cuadros de la CTC, los Sindicatos, las Escuelas de la CTC, de las Universidades y expertos vinculados al trabajo de formación en el movimiento sindical.

Aspectos básicos de la entrevista

- ♦ **¿Cómo has visto el desarrollo del trabajo sindical en las universidades cubanas?**
- ♦ **Ante los nuevos retos mundiales del proceso de formación es factible incorporar la capacitación para la actividad sindical a toda la comunidad universitaria dentro de los planes y programas del modelo del profesional. ¿Que usted piensa?**
- ♦ **¿Existe la necesidad de poseer una formación sindical para dirigir la organización base en una Universidad independientemente de la formación profesional? ¿Por qué?**
- ♦ **¿Qué características debe tener el proceso de formación para la actividad sindical en las Universidades?**
- ♦ **En el trabajo sindical que se realiza en las universidades qué importancia le confiere a las actividades sindicales emulativas, de reuniones de afiliados, de atención al trabajador, de superación científico técnica, etc.?**
- ♦ **La existencia de un modelo para la formación sindical para la comunidad universitaria a partir del proceso docente educativo pudiera condicionar cambios cualitativos en la organización de base de los trabajadores. ¿Por qué?**
- ♦ **¿Existe alguna contradicción en el proceso de formación para la actividad sindical en la universidad? ¿Qué propones para su desarrollo ulterior?**

ANEXO 11

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA.

1. Diagnosticar la situación del proceso de formación general para el trabajo sindical sobre la base de:

- ♦ **Cumplimiento de los objetivos de los programas.**
- ♦ **Pertinencia y calidad del P.D.E que se ejecuta.**
- ♦ **Impacto del trabajo sindical sobre la comunidad educativa universitaria.**

En esta fase del diagnóstico se puede aplicar un conjunto de instrumentos que permitan la evaluación de estos tres parámetros como: entrevistas a profesores y estudiantes, revisión de planes y programas de estudio, ejecución de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

2. Conocer los principales problemas que tenemos en la dirección sindical:

- ♦ **Definir si la actividad sindical desarrollada responde al objetivo del proceso de formación.**
- ♦ **Cuáles son las debilidades del proceso de formación.**
- ♦ **Qué espera la comunidad educativa universitaria del trabajo sindical.**
- ♦ **Cómo se pueden establecer las interrelaciones entre los líderes de las organizaciones estudiantiles y sindicales para el proceso de formación tomando en cuenta las características propias de cada una.**

ANEXO No. 12

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO PARA EL PROCESO DE FORMACION SINDICAL EN LAS UNIVERSIDADES.

- ♦ Principales problemáticas sindicales y político ideológicas a resolver.
- ♦ Objeto del proceso de formación para la actividad sindical.
- ♦ Objetivo del proceso de formación para la actividad sindical.
- ♦ Contenido del proceso de formación para la actividad sindical.
- ♦ Métodos y vías del trabajo sindical y pedagógico a emplear para las actividades de formación.
- ♦ Resultados esperados en el proceso de formación para la actividad sindical.
- ♦ Tareas docentes y sindicales propuestas para la actividad de formación.

Estos elementos deben surgir de un diagnóstico general de la situación que tiene el proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria al finalizar cada curso escolar constatado en el balance que se realice acerca de esta actividad formativa con lo cual se estructurará el plan del próximo curso atendiendo a los aspectos derivados que quedaron muy débiles entre ellos.

ANEXO No. 13

Propuesta de capacitación sindical de desarrollo local en las Sedes Universitarias de Territorios.

Este documento constituye una propuesta para la capacitación y la preparación de los formadores sindicales que actuarían en las Cátedras de Estudios Sindicales, los que a su vez generarán una real potenciación de proyectos de desarrollo de los procesos de formación sindical.

Se involucran en este proyecto a las instituciones universitarias de los territorios, así como a la CTC, la FEU, los Sindicatos, la ANIR y otros organismos de interés en el proyecto del territorio determinado.

Objetivo: Promover la capacitación y el fortalecimiento de los formadores sindicales de las Cátedras de Estudios Sindicales para contribuir a la proyección del proceso formativo para la actividad sindical de las universidades en los municipios.

Asistentes: No deben exceder de 30 personas.

Fecha Propuesta: Una semana de duración con frecuencia de 4 h/diarias.

Desarrollo:

Se propone la realización de encuentros, talleres, conferencias, teniendo como ejes los siguientes:

Primer eje: Acercamiento

No. de sesiones: 1 (4h)

Objetivos:

- ♦ **Se favorece y potencia la construcción del grupo de trabajo aparentando secciones sindicales.**
- ♦ **Se promueve un acercamiento a las inquietudes de los afiliados a partir de experiencias previas vivida por los participantes, lo cual fortalece la relación y la confianza entre los formadores y los sujetos involucrados en el curso.**
- ♦ **Se establecen conceptos básicos para el desarrollo de propuestas de desarrollo de la formación sindical del profesional de las sedes universitarias.**

Segundo eje: Diagnóstico de formación sindical. Análisis del problema.
No de sesiones: 1 (4h)

Objetivos:

- ♦ Se construyen principios básicos para la elaboración del diagnóstico de formación sindical.
- ♦ Se promueve una metodología que facilita el análisis de los problemas relacionados con la formación del profesional y el proceso formativo para la actividad sindical en particular.

Tercer eje: Papel de las organizaciones sindicales en el proceso de formación sindical.
No. de sesiones: 2 (8h)

Objetivos:

- ♦ Reconocer el papel histórico las organizaciones obreras y sindicales en el desarrollo del territorio.
- ♦ Promover el debate de sus modos y vías de actuación sindical en el momento actual.
- ♦ La importancia de la integralidad y unidad de los factores sindicales en el proceso de formación del profesional.
- ♦ Importancia del concepto de formación para la actividad sindical en el desarrollo sindical local.

Cuarto eje: Relación Cultura Sindical e Identidad Sindical

No. de sesiones: 1 (4h)

Objetivos:

- ♦ Cultura e Identidad Sindical. Conceptos y concepciones.
- ♦ Propuesta de búsquedas y alternativas en el escenario sindical cubano en especial y latinoamericano en general.
- ♦ Mecanismos de formación de la identidad sindical: mitos, realidades y desafíos de la actualidad sindical contemporánea.

Quinto eje: Evaluación

No. de sesiones: 2 (8h)

Objetivos:

- ♦ **Realización de un diagnóstico por grupos con los ejes: cultura sindical y participación de los trabajadores en la formación sindical.**
- ♦ **Conocer logros, dificultades e interrogantes de los encuentros.**
- ♦ **Evaluar participación del grupo como sección sindical y el papel de los formadores.**
- ♦ **Promover establecimiento de acciones de trabajo futuras.**

ANEXO 14

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SINDICAL EN LAS UNIVERSIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE FORMACION PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Justificación:

La Universidad de hoy no solo necesita de la excelencia académica, elemento comprobable esencialmente mediante la capacidad de sus egresados de dar respuesta al encargo social a ellos encomendado, sino que requiere también de un elevado sentido del compromiso y de pertenencia e identidad de clase. Uno de los factores que puede coadyuvar en esa dirección es el trabajo a desarrollar en esos centros por las organizaciones sindicales y estudiantiles.

Existe un problema bastante común y es que en sentido general la comunidad educativa carece de la formación sindical debida y sólo han adquirido alguna en el propio trabajo práctico desarrollado en cada institución utilizando la vía del empirismo como única alternativa de capacitación sobre el tema.

Atendiendo a esta situación que se domina como resultado del diagnóstico de necesidades reales de capacitación y formación establecemos como propuesta un programa que profundiza sobre todo en el enfoque teórico-práctico del mismo a fin de que se adecue a las particularidades de las universidades respectivas en materia de formación sindical.

La estructura de este programa tiene los siguientes principios:

1. El programa permite habilitar a los miembros de la comunidad universitaria para dirigir y organizar el Proceso de Formación para la actividad sindical mediante el trabajo coordinador de las cátedras de estudios sindicales.
2. El programa abarca a todos los miembros de la comunidad universitaria. Su carácter obligatorio reside en la sugestividad de sus propósitos y no en la declaración formal del mismo.
3. Los cursos u otras formas de capacitación sindical que se estructuran en este programa se basan en la teoría pedagógica, pero están despojados de los elementos teóricos abstractos y por lo tanto serán más bien prácticos y flexibles, dirigidos a fortalecer cada vez más el proceso de aprendizaje sindical en toda la comunidad educativa universitaria a partir del aprovechamiento al máximo de los contenidos docentes de la ciencia que se asume por estudiantes y docentes, incorporándoles los valores

sindicales que los prepare adecuadamente para su inserción en el mundo del trabajo.

4. Los cursos a desplegar estarán encaminados al desarrollo de talleres esencialmente, con el objetivo de intercambiar experiencias e incluir explícitamente los valores de acción sindical, válidos para la formación de una cultura del trabajo, resultando imprescindible que de cierta forma se integren a los planes de estudios, programas, asignaturas y disciplinas de la formación humanística del profesional.
5. Este programa abarca todas las variables existentes entre los componentes del proceso de formación para la actividad sindical en la comunidad educativa universitaria.

Siguiendo estos principios y atendiendo al desarrollo de la ciencia pedagógica y a su lógica proponemos el programa siguiente:

Cursos de Formación Sindical para trabajadores (docentes y no docentes)

<u>TITULO DEL CURSO</u>	<u>MIEMBROS QUE LO DEBEN RECIBIR</u>
1. ¿Cómo evaluar el proceso de formación sindical de los trabajadores de la Comunidad Universitaria en función de las experiencias del mundo del trabajo? Problemas esenciales. (24 horas)	Todos los miembros de la Comunidad Educativa interesados en participar de un rico intercambio de experiencias y opiniones acerca del mundo del trabajo y la incidencia sindical en el mismo, al nivel local e internacional.
2. Fundamentos pedagógicos de la dirección del proceso de formación para la actividad sindical en las Universidades.(20horas) Este curso permitirá a los profesores vincular sus actividades docentes, extensionistas y socio- políticas con la labor sindical.	A todos los miembros de la comunidad educativa sobre todo los trabajadores de nuevo ingreso.
3.-Fundamentos de la labor sindical y pedagógica en la Enseñanza Superior (20 h). El curso hace énfasis en la labor sindical y su vínculo con la formación pedagógica en la comunidad universitaria profundizando en la elaboración de las acciones	Para los estudiantes y profesores de la comunidad universitaria.

comunes para organizar los métodos sindicales más adecuados de relación.

- 4. Principales instrumentos para la acción sindical como base formativa de las universidades. (20 Horas)**

Todos los trabajadores y estudiantes que conformen la comunidad educativa universitaria, adecuando el horario de la institución para el desarrollo de este curso.

- 5. Fundamentos para el diseño curricular, extensionista y socio-político del vínculo de la formación profesional y la formación sindical en la universidad. (20 h).**

Todos los trabajadores y estudiantes que prefieran profundizar en las diferentes formas de interrelación entre las vías de trabajo docente y extradocente y los métodos y procedimientos del trabajo sindical.

Nota.- Los cursos se diseñaran por las Cátedras de Estudios Sindicales de cada Centro de Educación Superior.

ANEXO No 15

COEFICIENTE DE COMPETENCIA DE LOS EXPERTOS

EXPERTO	DATOS	K de Infer.	DATO 1	DATO 2	K de Arg.	K
1	9	0,9	0,3	0,5	1	0,95
2	8	0,8	0,3	0,5	1	0,9
3	8	0,8	0,2	0,5	0,9	0,85
4	9	0,9	0,3	0,5	1	0,95
5	8	0,8	0,2	0,5	0,9	0,85
6	8	0,8	0,2	0,5	0,9	0,85
7	8	0,8	0,2	0,5	1	0,85
8	9	0,9	0,3	0,5	1	0,95
9	7	0,7	0,2	0,4	0,8	0,75
10	7	0,7	0,2	0,4	0,8	0,75
11	8	0,8	0,3	0,5	1	0,9
12	8	0,8	0,2	0,5	0,9	0,85
13	9	0,9	0,3	0,5	1	0,95
14	8	0,8	0,2	0,5	0,9	0,85
15	8	0,8	0,3	0,5	1	0,9
16	8	0,8	0,3	0,5	1	0,9
17	8	0,8	0,3	0,5	1	0,9

ANEXO 16

Nombres y Apellidos: _____

Ocupación Actual: _____

Calificación Actual: _____

Años de Experiencia: _____

Estimado profesor:

Nos dirigimos a usted que ha sido seleccionado para el estudio que estamos realizando sobre el papel educativo del sindicato en la actual etapa de la universalización del país, por lo que necesitamos su cooperación para valorar la propuesta de modelo formativo. Le reiteramos que sus criterios son imprescindibles para la culminación de la investigación. Por favor responda según las categorías que se expresan a continuación. Le estaremos muy agradecidos por su colaboración.

Objetivo: Proponer un modelo teórico formativo para la actividad sindical de los miembros de la comunidad educativa universitaria que se corresponda con la cultura axiológica sindical del mundo laboral en el periodo de tránsito en Cuba.

Evalúe cada aspecto de la propuesta:

Categorías:

C1 - Muy Útil

C2 - Necesario

C3 - Útil

C4 - Importante

C5 - Poco importante

Gracias

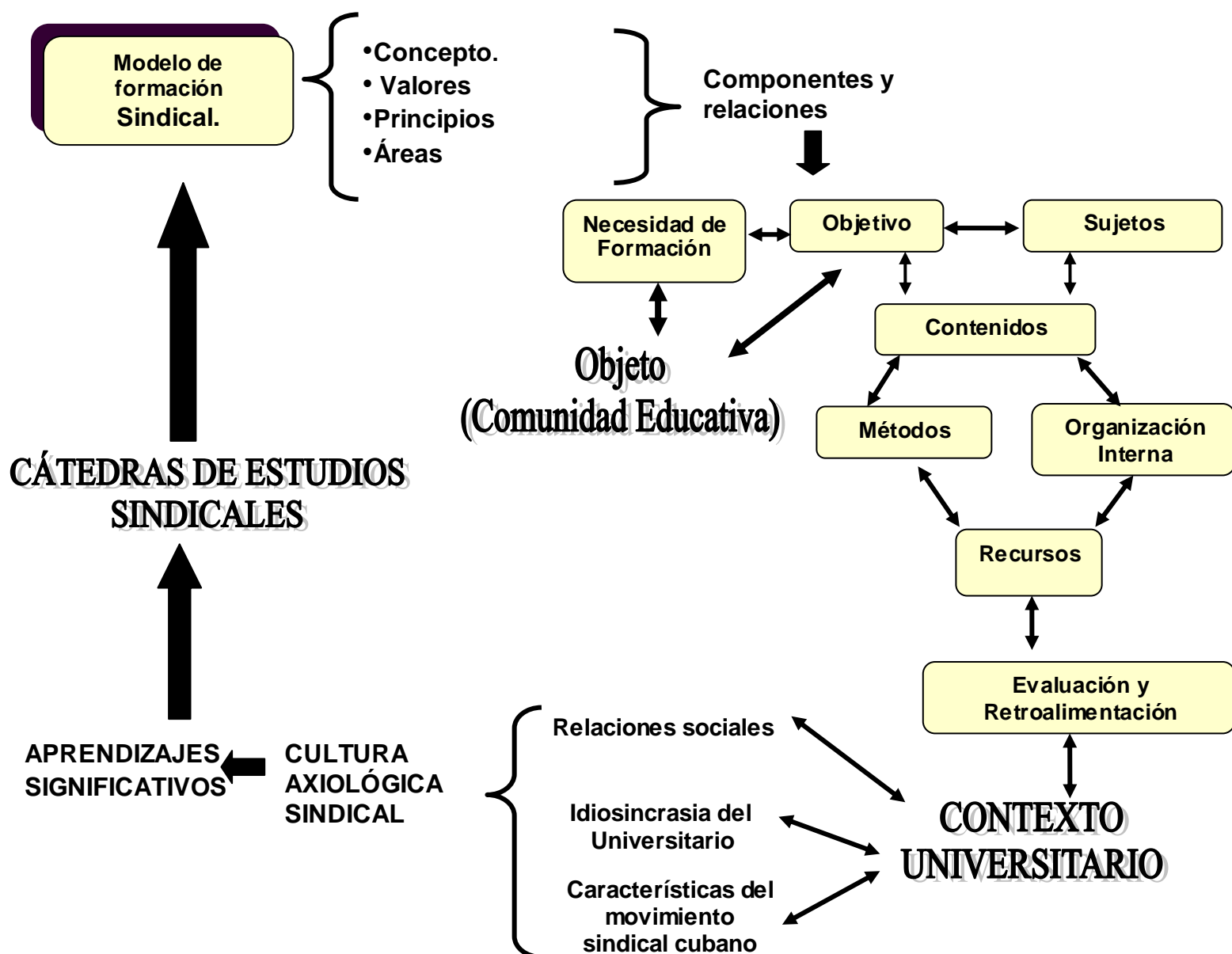
Remita su respuesta a lazaroraul@uci.cu

Criterios a Valorar	C1	C2	C3	C4	C5
1) Los objetivos, contenidos, métodos, organización interna, medios y formas de enseñanza del proceso docente educativo en general debe imbricar los valores de la cultura sindical como un todo.					
2) La incorporación de los valores de la cultura sindical debe ser en el año, la carrera, determinado departamento, disciplina o la asignatura.					
3) Las áreas que debe abarcar el proceso formativo para la actividad sindical deben corresponderse con las dimensiones curriculares, extensionista y sociopolíticas del proyecto educativo.					
4) La planificación, organización, ejecución y evaluación del proceso docente educativo tendrá en cuenta los valores de la cultura sindical.					

¿Desea hacer alguna valoración u ofrecer alguna sugerencia?

ANEXO 17 (CÓDIGO DEL TRABAJO DIGITALIZADO)

REPRESENTACION GRAFICA DEL MODELO DE FORMACION PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA



ANEXO 19

POBLACIÓN Y MUESTRA PARA SUSTENTAR LA REALIDAD FORMATIVA SINDICAL EN LAS UNIVERSIDADES.

El modelo de muestreo desarrollado considera la población de expertos estructurada en la siguiente forma:

Etapas 1.- Organismos al que pertenecen los (CES) Tres Institutos: MES, MINED, INDER.

Etapas 2.- Tipos de Centros de Educación Superior:

- **MES: Dos Institutos: Integrales y Especializados.**

Etapas 3.-

- **MES:**

Instituto 1: Especializados: [2 Institutos: UH e ISPJAE] con selección simple aleatoria.

Instituto 2: Integrales [Conglomerados con selección simple aleatoria bietápica:

- **Etapas 1: Selección del Centro de Educación Superior.**
- **Etapas 2: Selección de expertos del CES seleccionado.**

MINED e INDER: Cada CES es un conglomerado.

Conglomerados con selección simple aleatoria bietápica:

Etapas 1: Selección del CES.

Etapas 2: Selección de expertos de cada CES seleccionado.

CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR SELECCIONADOS SEGÚN EL DISEÑO DE LA MUESTRA:

Tabla 1.- Ministerio de Educación Superior (MES)

CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR	EXPERTOS EN LA MUESTRA
Universidad de La Habana (UH)	Dos expertos
ISP “José Antonio Echeverría” (ISPJAE)	Dos expertos
Universidad Central de Las Villas (UCLV)	Un experto
Universidad de Ciego de Ávila (UNICA)	Un experto
Universidad de Holguín (UDH)	Un experto
Universidad de Granma (UDG)	Un experto
Universidad de Oriente (UO)	Dos expertos
Centro Universitario Isla de la Juventud	Un experto

Tabla 2.- Ministerio de Educación (MINED)

CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR	EXPERTOS EN LA MUESTRA
ISP “Enrique José Varona	Dos expertos
ISP Villa Clara	Un experto
ISP Camaguey	Un experto
ISP Holguín	Un experto
ISP Santiago de Cuba “Frank País García”	Un experto

Tabla 3.- Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación (INDER)

CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR	EXPERTOS EN LA MUESTRA
ISCF Pinar del Río	Un experto
ISCF Matanzas	Un experto
ISCF Cienfuegos	Un experto
ISCF Holguín	Un experto
ISCF Guantánamo	Un experto
ISCF Santiago de Cuba	Un experto

Observaciones.- La clasificación de la Población y la Muestra obedece más bien a la selección realizada por nosotros de conformidad con la Dirección de la Escuela Nacional de la Central de Trabajadores de Cuba, de los indicadores que se consideraron más factibles en este sentido tales como:

- Representatividad de los organismos que se nuclean alrededor del Sindicato nacional de trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte.
- Representatividad de los territorios en sus diferentes niveles.
- Carácter de las instituciones de la educación superior.
- Vínculo de las organizaciones e instituciones con el trabajo del Sindicato.

ANEXO 20

El método estadístico Delphi fue creado por los investigadores O. Helmer y N. Dalkey, y se conoce mucho en las ciencias naturales y sociales. Se aplicó por vez primera en la década del 60 del pasado siglo y en la actualidad mantiene plena vigencia para la realización de pronósticos sociales a largo plazo de alta confiabilidad. El mismo consiste en la recolección de opiniones de expertos para hacer predicciones sobre diversos temas para la resolución de problemáticas, por lo que mediante sus procedimientos se obtiene la confección de un cuadro relativamente objetivo de la evolución de situaciones complejas, a partir de la aplicación de las normas de la estadística matemática, lo cual permite consensuar y socializar el conjunto de opiniones e informaciones registradas.

El investigador L. Campitrus (1998) señala que para obtener una consecuente objetividad en el criterio de los expertos, que haga mucho más próxima la realidad que se vivencia en los criterios, debemos tomar como apoyo las dos leyes de la Psicología Social que tienen relación con los juicios corporativos y los juicios categóricos.

La primera ley expresa que las frecuencias en la preferencia de un indicador sobre otro, es una función de la intensidad con que cada uno de ellos posee o no la característica señalada. La coincidencia de criterios en estos casos, facilita la elaboración de una escala de valores que nos aproximan a la mayor objetividad que se requiere para dar confiabilidad a la investigación.

La selección de los expertos se realiza mediante varios procedimientos que van desde el de la autovaloración, a través del cual el propio experto legitima su competencia; el de la valoración grupal en el colectivo, que se explica por sí solo; hasta la evaluación temática de las capacidades del experto para el

objeto de estudio en cuestión. En el caso específico de esta investigación se utilizó el concepto de la auto- valoración.

Para evaluar el nivel de competencia (K) de los expertos potenciales, con vista a su selección, se siguió el procedimiento de la formula de $K = (Kc + Ka) : 2$; donde Kc señala el coeficiente de conocimiento del experto sobre el tema que se analiza, determinado a partir de sus propias valoraciones con un rango de 0 a 10, el cual se multiplica por 0,1 para reducirlo a la escala de valores de 0 a 1. El 0 representa el desconocimiento del experto sobre el tema que se estudia, información que posee previamente y el 10, la máxima valoración realizada por sí mismo al respecto. El coeficiente (Ka) surge de la fundamentación del propio experto de la valoración de sus criterios, y resulta de la ubicación que ofrece sobre el grado de influencia (alto-medio-bajo) de su criterio en cada una de las fuentes. La suma de los puntos obtenidos, a partir de las selecciones realizadas por los expertos, es el valor del coeficiente de argumentación (Ka) Los datos ofrecidos por (Kc) y por (Ka), permiten hallar (K), que es el promedio de los coeficientes anteriores según la fórmula explicada anteriormente.

El coeficiente de competencia de los expertos tiene un mínimo posible de 0.25 y un máximo de 1. Los valores obtenidos nos ofrecen la certeza de la inclusión del experto y el peso de sus criterios. Los valores de K para la inclusión de los expertos siempre fueron mayores de 0,7; 0,8 y 0,9 como se muestra en el ANEXO 14.

Otros datos sobre los expertos fueron la creatividad, capacidad de análisis y disposición a colaborar con el trabajo, todo lo cual se valoró antes, durante y después de la aplicación de la consulta. La aplicación del método Delphi dependió de un cuestionario (Anexo #16) donde se exponen los propósitos esenciales de:

- ♦ **Seleccionar a los expertos con más posibilidades. De un total de 23 expertos se seleccionaron 17. La selección de los expertos dentro de las potencialidades de las universidades seleccionadas fue de 23 sujetos de entre los que se escogieron 17 que representó el 73 % del total potencial. Mediante documento enviado a través de correo, se les comunicó el objetivo de los estudios para propiciar el espíritu de ayuda y el envío por ese mismo medio de la información empírica necesaria para evaluar la propuesta realizada.**

- ♦ **Recopilar la información empírica necesaria de los criterios de expertos, con la valoración individual de la propuesta realizada sobre el modelo de formación y las acciones metodológicas y la factibilidad de inserción como una propuesta en la Educación Superior.**

ANEXO 21

RESULTADOS DEL CRITERIO DE LOS EXPERTOS

Frecuencias Absolutas sobre los pasos de implementación de la estrategia.

PASOS	MUY UTIL	UTIL	NECES	POCO IMPORT.	NO IMPORT.	TOTAL
P-1	8	4	4	-	1	17
P-2	10	3	3	-	1	17
P-3	8	2	4	1	-	17
P-4	9	3	4	1	-	17
P-5	11	2	3	-	1	17

También se puede apreciar cómo quedaron los criterios aportados por los expertos de cada uno de los pasos de la estrategia metodológica, mediante la siguiente tabla.

Frecuencias acumuladas sobre cada paso:

PASOS	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
P-1	9	11	16	16	17
P-2	10	10	15	15	17
P-3	11	12	15	17	17
P-4	9	10	16	16	17
P-5	12	10	16	16	17

Frecuencias Relativas Acumuladas

PASOS	C-1	C-2	C-3	C-4
P-1	0,43	0,62	0,93	0,93
P-2	0,56	0,68	0,93	0,93
P-3	0,43	0,56	0,75	0,93
P-4	0,43	0,68	0,87	0,93
P-5	0,56	0,56	0,94	0,93

Imagen de frecuencias relativas acumuladas por la inversa de la curva normal:

PASOS	C-1	C-2	C-3	C-4	SUMA	PROMEDIO	N-P
P-1	0,15	0,31	1,53	1,53	3,52	0,88	- 0,07
P-2	0,15	0,48	1,53	1,53	3,69	0,92	- 0,11
P-3	0,15	0,15	0,67	1,53	2,50	0,62	0,19
P-4	0,15	0,48	1,15	1,53	3,31	0,82	- 0,01
P-5	0,15	0,48	1,22	1,53	3,38	0,845	-0,03
Puntos de Corte	0,15	0,35	1,22	1,53	13,02		

Los puntos de corte determinan la categoría de cada indicador según la opinión de los expertos consultados los que se ofrecen en la siguiente exposición de categorías y pasos.

PASOS	CATEGORIAS	RESULTADOS	CATEGORIAS
C-1	MUY UTIL	0,15	MUY UTIL
C-2	NECESARIO	0,35	MUY UTIL
C-3	POCO IMPORT.	1,22	NECESARIO
C-4	NO IMPORTANT.	1,53	MUY UTIL