

TÍTULO: LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
DE BASE EN LA UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN.

TITLE: THE DIRECTION METHOS OF TRADE UNION ORGANIZATIONS AT OSCAR
LUCERO MOYA UNIVERSITY IN HOLGUIN PROVINCE.

AUTOR: Ernesto Marrero Vega

870414@nauta.cu, Sindicato Provincial de Educación, la Ciencia y el Deporte, Holguín,
Cuba, Cargo: Secretario General del SNTECD, Licenciado en Ciencias de la Educación.

COAUTOR: Lina Margarita Ramírez Lahera

linamargarita@ho.rimed.cu, Dirección Provincial de Educación, Holguín, Cuba, Cargo:
Subdirectora Provincial de ETP-EDJA-ETA, Doctora en Ciencias de la Educación.

HOLGUÍN 2021

Resumen:

La presente ponencia aborda el mejoramiento de la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya. Esta experiencia derivó en su diagnóstico fáctico, insuficiencias que arribaron a un problema para el cual se propone un procedimiento que permitirá su solución. Con la aplicación del procedimiento se logra el fortalecimiento integral del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, lo que permite un mejor funcionamiento de estas organizaciones a favor del cumplimiento de las tareas sindicales en esta institución de la Educación Superior.

Palabras clave: Dirección, Trabajo Sindical

Abstract:

This presentation addresses the improvement of direction methos of trade union organizations at Oscar Lucero Moya university in Holguin province. The experience departs from a tactical diagnosis which showed significant deficiencies. As a way for solving this problem a methodological procedure is presented. The application of this procedure guarantees the integral strengthening of trade unions work at Oscar Lucero university and the same time allowds the contribution to a better functioning of these organizations in their own development effort in favor of accomplishing trade unions tasks.

Keywords: Direction, Labor Unions

Introducción

La Central de Trabajadores de Cuba (CTC) es la organización representativa de los trabajadores organizados sindicalmente en todo el país, heredera de las mejores tradiciones de lucha y combate de la nación cubana. La CTC tuvo su antecedente en la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC), que fue considerada como la primera central proletaria cubana, y que desde sus inicios apoyó e impulsó las luchas de clases. Posteriormente, en el año 1961, cambia su nombre por el de Central de Trabajadores de Cuba. Esta organización se abandera como una fuerza muy importante para la defensa de los intereses del pueblo y de la Revolución (Pérez, 2020).

Los sindicatos, tras reunirse con sus afiliados, informan y llegan a acuerdos previos o toman conciencia de las necesidades del momento, negocian en nombre de estos (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores, para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte (SNTECD) es uno de los 17 sindicatos que integra la Central de Trabajadores de Cuba (CTC). Nuestros afiliados son trabajadores que laboran en el Ministerio de Educación (MINED), Ministerio de Educación Superior (MES), el Instituto Nacional de Deporte, Educación Física y Recreación (INDER), Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cuba (CITMA) y la red de Escuelas del Partido.

Nuestra organización reconoce el papel rector que desempeña el Partido en nuestra sociedad, de ahí la importancia que reviste nuestra participación activa en la actualización del modelo económico, sobre la base del cumplimiento de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VIII Congreso, así como los acuerdos y objetivos del XXI Congreso de la CTC.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte (SNTECD) a partir de su I Conferencia Nacional, ha desarrollado una labor sindical en correspondencia con la **Dirección por Objetivos sobre la base de los Valores**, la cual ha contribuido a obtener mejores resultados en nuestra actividad sindical, en correspondencia con nuestras aspiraciones. Nuestra principal misión ha estado centrada en representar a los trabajadores y movilizarlos hacia el cumplimiento de las tareas asignadas, generando espacios atractivos que propicien el debate, la reflexión, la creación y los aportes que contribuyan a elevar la eficiencia, la permanente formación y

reforzamiento de los valores, en una membresía de vanguardia que lucha por preservar las conquistas de la Revolución y la continuidad histórica del socialismo. Este sindicato en Cuba comprende la organización y la labor que se realiza en las Universidades.

Desarrollo

En la Universidad de Holguín se trazan objetivos concretos para el mejoramiento de la labor sindical, sobre todo de la efectiva dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base.

Los objetivos de trabajo han estado determinados en perfeccionar la labor que realiza el Sindicato para el cumplimiento eficiente de su misión principal, que es la de organizar a los trabajadores y motivarlos para participar activamente en la actualización del modelo económico cubano. La preparación de los dirigentes sindicales es otro de los objetivos fundamentales, la que atemperada a los momentos actuales aún es insuficiente. El fortalecimiento de la unidad de los trabajadores, en torno al Partido, la Revolución y sus líderes históricos para elevar el conocimiento acerca de la historia de sus luchas, las tradiciones de los diferentes sectores que agrupamos y perpetuar la memoria histórica desde cada centro laboral. Con el propósito de fomentar valores como: el patriotismo, la responsabilidad, la laboriosidad, la honestidad, la solidaridad y la intransigencia en su actuar cotidiano se realizan encuentros con las diferentes generaciones, se desarrollan talleres para profundizar en el legado ético, humanístico y antimperialista del pensamiento y obra de nuestro Apóstol José Martí.

Se realizan análisis y reflexiones en torno a la importancia de la ejemplaridad en los centros. Se continúa en el rescate de las tradiciones pedagógicas y la celebración de fechas significativas para el sector. Se fomenta en los trabajadores la conciencia patriótica de estar integrados a la defensa del país y a participar en la preparación militar para promover su contribución individual, consciente y voluntaria mediante el movimiento Mi Aporte a la Patria.

Se establece la divulgación del quehacer de los trabajadores y de la labor que se realiza en los centros de los sectores utilizando disímiles espacios, entre ellos el del periódico Trabajadores, los canales de televisión y la radio. Se perfeccionan las labores de comunicación con mensajes creativos y actualizados en correspondencia con el momento que transcurre, potenciando el intercambio con los afiliados, el uso de las redes sociales de comunicación y prestando especial atención a la diversidad de trabajadores a los que va dirigido. Se han reforzado las estrategias dirigidas a enfrentar las campañas del enemigo y sus acciones subversivas.

Se analizan en asambleas de afiliados y trabajadores modos de actuación que inciden en la ocurrencia de acciones subversivas, como forma del trabajo preventivo. Se desarrollan intercambios con especialistas y compañeros del MININT para contrarrestar las campañas del enemigo y sus acciones. Se realizan charlas educativas con los trabajadores docentes y no docentes, cuadros y dirigentes sindicales para profundizar en las diferentes vías y métodos que utiliza el enemigo para socavar la Revolución e intervenir en la Educación con el propósito de enfrentar las formas de penetración. Se

reconocen a los trabajadores que participan activamente en el rechazo de actitudes no acordes a nuestros principios.

Se organiza la guardia obrera sobre la base de la utilización racional de los sistemas de protección profesionales y se tienen presente diversas formas y medios para elevar su efectividad. Se trabaja con intencionalidad para revitalizar y fortalecer las relaciones con las organizaciones sindicales y compartir nuestras experiencias y logros en materia educativa. Se divulgan los eventos internacionales de los educadores de Pedagogía y Universidad que se realizan cada dos años.

Se asegura la participación activa y consciente de los trabajadores en la gestión económica de los centros, elevando de esta forma la calidad de la discusión del plan y presupuesto, que repercuten en los índices de productividad del trabajo, los resultados de la docencia, donde participan activamente los trabajadores de la Universidad de Holguín.

En la labor sindical que se desarrolla en esta alta casa de estudios se han identificado insuficiencias a partir del diagnóstico fáctico realizado por el autor de esta ponencia y se relacionan a continuación:

- Limitado dominio, por parte de los dirigentes sindicales, de los contenidos esenciales del trabajo sindical en la Universidad de Holguín.
- Insuficientes acciones de capacitación que limitan la calidad del proceso directivo de las organizaciones de base en la Universidad de Holguín.
- Inadecuada preparación de los secretariados ejecutivos de las secciones sindicales en la Universidad de Holguín.

Las insuficiencias anteriores dieron lugar a un **problema** consistente en: ¿Cómo mejorar la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín?

Para dar solución a este problema se propuso como **objetivo**: Elaborar un procedimiento que permita la efectividad de la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín.

Para la estructuración del **procedimiento** se tuvo en cuenta la propuesta de (Velázquez, 2014), que se adaptó a la naturaleza del tema que se presenta.

Caracterización del procedimiento:

El procedimiento es de carácter general y está determinado por el marco temporal para el que se concibe su aplicación, que es el de un curso escolar completo, considerando dos períodos, para cada uno de los cuales se destina un paso que describe el contenido de la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín, que se operacionaliza en un conjunto de acciones directivas ordenadas secuencialmente. El procedimiento está diseñado desde la perspectiva del enfoque sistémico al conducir la transición de un curso escolar a otro.

Objetivo del procedimiento: Orientar la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín, para lograr efectividad en dicho proceso.

Alcance del procedimiento: Como herramienta de carácter metodológico es aplicable a la dirección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín. Es contextualizado a la actividad de los secretarios de las secciones sindicales en la gestión de este proceso en otras instituciones. En su empleo, las principales limitaciones están relacionadas con la preparación que posean los secretarios de las secciones sindicales para ejecutar secuencialmente los pasos y acciones que forman parte de su contenido, y con la no previsión de alternativas para el ajuste ante situaciones coyunturales.

Responsabilidades: La aplicación del procedimiento es responsabilidad de los secretarios sindicales y de los secretarios de los buroes sindicales de la Universidad de Holguín. La instancia encargada con la atención a las secciones sindicales en el buró de la Universidad de Holguín, ha de ser responsable de la supervisión (control, asesoramiento y evaluación) de la aplicación del procedimiento, con lo que debe favorecer la reducción del impacto de las limitaciones principales que pueden aparecer en su empleo.

El procedimiento cuenta con la siguiente estructura:

Paso 1. Planificación del trabajo de las organizaciones sindicales de base de la Universidad de Holguín.

Acciones:

- ❖ Estudio de los documentos normativos y las orientaciones que se reciben de las instancias superiores.
- ❖ Diagnóstico del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín donde se identifican potencialidades, debilidades y necesidades.
- ❖ Capacitación de los dirigentes de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín a partir de las necesidades.
- ❖ Proyección del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín, atendiendo a los resultados del diagnóstico.

Paso 2. Organización del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín.

Acciones:

- ❖ Designar los responsables de las tareas a desarrollar.
- ❖ Asegurar los recursos materiales y financieros para cada tarea, según se requiera.
- ❖ Determinar los participantes en cada tarea y asegurar la asistencia.
- ❖ Identificar los horarios y espacios en los que se desarrollarán las tareas.

Paso 3. Ejecución del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín.

Acciones:

- ❖ Realización de las reuniones de los secretariados ejecutivos de las secciones sindicales para preparar la asamblea sindical.
- ❖ Celebración de las asambleas de afiliados donde se tomen decisiones oportunas y se delegan tareas según se requiera.
- ❖ Desarrollo de las actividades previstas en el plan convenido.

- ❖ Recepción de sesiones de capacitación por el organismo superior.

Paso 4. Control y evaluación del trabajo de las organizaciones sindicales de base en la Universidad de Holguín.

Acciones:

- ❖ Controlar las tareas previstas desde la planificación.
- ❖ Evaluar la calidad de las asambleas de afiliados y de las reuniones de los secretariados ejecutivos.
- ❖ Evaluar las desviaciones del proceso para la toma de decisiones oportuna.

Conclusiones:

Si se aplica el procedimiento propuesto se puede mejorar el dominio de los dirigentes sindicales; desarrollar acciones de capacitación y preparación a los secretariados ejecutivos de las secciones sindicales que permita la calidad del proceso directivo de las organizaciones de base; además de la correcta preparación de las asambleas sindicales de la Universidad de Holguín. Con todo esto se logra el fortalecimiento integral del trabajo en las organizaciones de base en la Universidad de Holguín, lo que permite un mejor funcionamiento de estas organizaciones a favor del cumplimiento de las tareas sindicales en esta institución de la Educación Superior.

Bibliografía:

1. Velázquez, N. (2014). La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje en la secundaria básica (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas. Holguín, Cuba.
2. Pérez, A. (2020). Bibliotecas y centros de documentación virtuales en la nueva era de la sociedad de la información: la Biblioteca Virtual de la Universidad de la Habana.
3. Cortina, Regina (1989) "La vida profesional del maestro mexicano y su sindicato", en Estudios Sociológicos. México, El Colegio de México, No.19 vol. VII.
4. Autoevaluación de la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Holguín. Informe presentado a la Junta de Acreditación Nacional. Octubre de 2012.
5. Actas de las Asambleas de Afiliados. Buró Sindical UCP José de la Luz y Caballero. (2012)
6. El contenido de trabajo del movimiento sindical. Ediciones David, 2007. Editorial de la central de Trabajadores de Cuba. Imprenta Alejo Carpentier.
7. La asamblea general de afiliados. Ediciones David, 2007. Editorial de la central de Trabajadores de Cuba. Imprenta Alejo Carpentier.
8. Afanasiev, G. (1977). Dirección científica de la sociedad. Moscú: Editorial Progreso.
9. Aguilera, E. (2008). La dirección de la actividad científico-educativa en las escuelas de la Educación de Jóvenes y Adultos (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico. Holguín, Cuba.
10. Almaguer, A., Guerra, M. C. y Marrero, F. R. (2013). La dirección del trabajo metodológico como esfera de actuación del director escolar. Resultado de investigación No 3 y desarrollo del proyecto: La Dirección de Instituciones Educativas. Departamento de Dirección Científica Educativa, Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Documento en soporte digital. Holguín, Cuba.
11. Codina, A. (2014). Habilidades directivas. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Academia.
12. Cuevas, C. (2004). Fundamento de la dirección educacional. La Habana, Cuba: Material digitalizado.
13. García, W. (2006). Modelo de dirección por valores: una propuesta de mejoramiento profesional y humano para el colectivo pedagógico del departamento docente educativo de las instituciones de la Educación Técnica y Profesional (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico. Ciudad de La Habana, Cuba.
14. Gisbert, X. (2003). La dirección de instituciones escolares. Documento de Contraste Internacional elaborado en la Embajada de España, en Reino Unido y en la República de Irlanda. Recuperado de <http://www.sgci.mec.es/uk/Pub/dci.html/>
15. Ministerio de Educación. (1994). La dirección y realización del Trabajo Científico-Metodológico en la escuela. La Habana, Cuba: Autor.

