

La capacitación político-ideológica desde el puesto de trabajo de los cuadros políticos

The political-ideological training from the workplace of the political cadres

Lic. Lourdes Matos-Chacón^I, <http://orcid.org/0000-0002-6509-3063>;
Lic. Pável Rodríguez-Goderich^{II}, <http://orcid.org/0000-0002-2677-8190>;
MSc. Milagros Matos-Chacón^{III}, mchacon@uo.edu.cu,
<http://orcid.org/0000-0002-6785-1593>

^I Escuela Provincial del Partido “Hermanos Marañón”, Santiago de Cuba;

^{II} Auditoria GESIME, Santiago de Cuba;

^{III} Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

Las transformaciones socio-económicas que tienen lugar en el país con la Actualización del Modelo Económico Social Cubano de Desarrollo Socialista, requieren de cuadros preparados desde el punto de vista político, ideológico, económico, cultural, con habilidades para ejercer eficientemente sus funciones de dirección. La capacitación político-ideológica de los cuadros políticos, aquella que está orientada desde el puesto de trabajo, debe intencionarse, para la adecuada comprensión de la política trazada por el Partido y el Estado en el contexto actual; sin embargo, a partir de la práctica pedagógica de la autora, el diagnóstico empírico realizado y la aplicación de métodos y técnicas de investigación para dar solución al mismo se propuso como objetivo elaborar una estrategia para la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo, que favorezca el ejercicio de la labor especializada de dirección política de la sociedad.

Palabras clave: capacitación, capacitación político-ideológica, cuadro político.

Abstract

The socio-economic transformations that take place in the country with the Update of the Cuban Social Economic Model of Socialist Development require cadres prepared from a political, ideological, economic, cultural point of view, with skills to efficiently exercise their leadership functions. Correspondingly, the political-ideological training of the political cadres, fundamentally, that which is oriented from the workplace, must be intended, for the proper understanding of the policy drawn up by the Party and the State in the current context; However, based on the author's pedagogical practice, the empirical diagnosis made and the application of research methods and techniques to solve it, it was proposed to develop a strategy for the political-ideological training of the political cadres from the job position, that favors the exercise of the specialized work of political direction of the society.

Keywords: Training, Political-ideological training, political middle management.

Introducción

La capacitación político-ideológica atraviesa por uno de los desafíos y retos más grandes desde su surgimiento, tiene ante sí la gran misión de preparar a cuadros políticos, dirigentes y trabajadores, con el objetivo de ponerlos en mejores condiciones para que dirijan los más complejos cambios y transformaciones que enfrenta la sociedad cubana actual.

Es pertinente meditar que desde el desarrollo del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC) celebrado en 1975 se señala la necesidad de implementar un sistema de preparación, superación, capacitación y formación de cuadros que permitan dotarlos de los conocimientos teóricos y prácticos adecuados. Este acuerdo ha sido tema de reflexión por los principales líderes de la Revolución, como el Comandante de la Revolución Fidel Castro Ruz, el General de Ejército, Raúl Castro Ruz y Ernesto Che Guevara, quienes han enfatizado acerca del valor del estudio para los que pretenden dirigir, por lo imperioso que resulta contar con dirigentes poseedores de amplios conocimientos y habilidades para hacer frente al reto que impone la dinámica del desarrollo económico, político y social contemporáneo.

Es significativo subrayar que se necesitan cuadros políticos capaces de explicar, analizar, reflexionar, persuadir, criticar, dialogar, investigar, saber identificar los problemas de carácter político ideológico, deducir tendencias, poseer aptitud para escuchar los estados de opiniones, ofreciendo una respuesta adecuada cuando las circunstancias así lo requieran, y es la capacitación política-ideológica una de las posibles vías de solución a este reto.

Castro (2007, p. 7), en las Sesiones del VII Congreso de la UJC, al reflexionar con los delegados e invitados expresó: “En esta lucha de tipo ideológica (...), las municiones fundamentales son las ideas y nosotros tenemos que pertrechar de ideas a nuestros cuadros para que ellos, a su vez, lo transmitan a toda la juventud y a todo el pueblo”.

La experiencia en el proceso de capacitación política-ideológica se evidencia a través del resultado de las inspecciones realizadas a los cuadros, los informes presentados en los plenos de las diferentes organizaciones políticas y de masas, así las visitas integrales.

Las conclusiones de las evaluaciones aplicadas, demostraron que muchos cuadros no saben planificar el trabajo, tienen dificultades con la redacción de actas, informes y otros documentos en relación a su desempeño, no son capaces de dirigir con eficacia una reunión,

desarrollan métodos y estilos de trabajo incorrectos, desconocen temas de actualidad de corte socio económicos políticos y culturales, presentan limitaciones en la labor político-ideológica que realizan y en el proceso de comunicación, por lo que se afecta la misión, las tareas y el funcionamiento orgánico de las estructuras de las distintas organizaciones en este nivel de dirección ,al no poseer una capacitación integral que tenga como eje transversal la dimensión político-ideológica.

El análisis causal de las insuficiencias diagnosticadas reveló que los cuadros políticos que ingresan a trabajar poseen insuficiente preparación como reservas, no ven la capacitación político-ideológica como una necesidad que les pueda ayudar a resolver los problemas que limitan la calidad y la eficacia en la labor especializada de la actividad práctica de dirección política que ejercen, no existe una estrategia de capacitación direccionada e intencionada desde el puesto de trabajo en el orden político, ideológico y práctico que posibilite de forma sistemática y diferenciada la sistematización teórica de la experiencias prácticas en estos cuadros.

Con estos antecedentes se pudo identificar la contradicción que se presenta y que dio lugar al problema: Insuficiencias en la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, lo que limita el ejercicio de la labor especializada de dirección política de la sociedad

La capacitación de los cuadros políticos ha sido objeto de investigación por diferentes autores entre ellos: Valdés (1995), Durán (1998), García (2006), Ramón (2007); Berenguer (2008), Román (2009), Vargas (2010) entre otros, los que hacen importantes aportes en la elaboración de programas de estudios y documentos metodológicos con el objetivo de perfeccionar este proceso.

Desde el Sistema de Escuelas del Partido se han realizado estudios del proceso de preparación de los cuadros políticos como un eslabón dentro de la capacitación. Entre ellos, Enamorado (2009), Ávila (2009), Baz (2009), Arévalo (2010), Justiz (2011), Santisteban (2011), González (2012), Cervera (2012), Camacho (2013), Suárez (2013) y Batista (2014). Sus aportes son de gran valía teórica y metodológica para la dirección política de la sociedad, sin embargo, el proceso no se intenciona desde el puesto de trabajo. En las bibliografías consultadas se constató que las particularidades de la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo, se han tratado poco.

Los referentes bibliográficos mencionados junto con las insuficiencias reveladas en la constatación inicial, permiten fundamentar el trabajo, tanto desde una perspectiva

científica, como social, quedando manifestada en la contradicción fundamental externa que se da entre la necesidad de que los cuadros políticos y sus reservas posean una sólida capacitación político-ideológica y el insuficiente direccionamiento intencionado que a esta se le ha brindado desde el puesto de trabajo de manera que le permita cualificar la labor especializada de dirección política de la sociedad.

Materiales y métodos

La investigación se desarrolla sobre la base de la concepción dialéctico-materialista como método científico universal del conocimiento consustancial a la Filosofía Marxista Leninista. Se sustenta en diversos métodos teóricos y empíricos como:

-Analítico-sintético: Para la valoración y fundamentación de los aspectos teóricos conceptuales que sirven de referentes teóricos de la investigación; en la caracterización del proceso de capacitación política-ideológica de los cuadros políticos. Así como para el procesamiento y análisis de la información.

-Inductivo -deductivo: Se utilizó en la determinación de generalizaciones acerca de los fundamentos teóricos y metodológicos en que se sustenta la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, así en la formulación de la idea a defender y en la elaboración de las conclusiones.

-Histórico-lógico: Para determinar las tendencias históricas de la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos a lo largo del período revolucionario.

-Enfoque de sistema: Se empleó para el tratamiento de los elementos que integran el proceso de investigación. Se tuvo en cuenta para la estructuración lógica de las diferentes etapas de la estrategia de capacitación.

-Observación: Permitió la constatación del estado actual del campo de investigación en el proceso de capacitación política-ideológica de los cuadros políticos. Para ello se participó en reuniones de secretarios generales, de trabajo y preparación a cuadros, en el sistema de conferencias para reservas de cuadros políticos de las organizaciones políticas y de masas desarrollados en la Escuela Distrital del Partido.

-Encuestas y entrevistas: aplicada a los cuadros políticos para conocer qué se conoce de capacitación política-ideológica desde el puesto de trabajo, las vías para desarrollar este proceso, así como las causas que han originado el problema de investigación.

-Análisis documental: Se consultan los documentos normativos de las organizaciones políticas y de masas, las actas de las reuniones ordinarias del Comité Distrital del Partido en los últimos 5 años, además de las indicaciones emitidas (Registros de Salida) por las organizaciones políticas y de masas desde el año 2014 hasta el 2019, con el propósito de lograr mayor objetividad en los necesarios análisis durante el desarrollo de la investigación (la elaboración del marco teórico de la investigación, diagnosticar la problemática y elaborar la propuesta de estrategia de capacitación).

-Consulta a especialistas: Se conferenció a cuadros del PCC, de la UJC y a otros de las organizaciones de masas, así como a profesores del Sistema de Escuelas del PCC con el objetivo de corroborar la pertinencia y factibilidad de la estrategia propuesta.

-Cálculo porcentual: Fue empleado para cuantificar y procesar datos.

Resultados

Fundamentación teórica de la capacitación política ideológica de los cuadros políticos

Cuba se rige por un conjunto de principios, que forman un sistema que están relacionados, donde el proceso de capacitación política- ideológica, como parte del subsistema de educación política- ideológica, ofrece la posibilidad de preparar a los cuadros políticos y dirigentes de las diferentes organizaciones políticas y de masas y estructuras de dirección, sin distinción de sexo, raza, religión o lugar de residencia, para ello se instrumentan diferente vías.

La capacitación política ideológica en el puesto de trabajo: Es el sistema de acciones capacitantes encaminadas al logro de habilidades en la labor que se desempeña, con el objetivo de elevar la competencia y el desempeño en el puesto, sobre la base de las dificultades detectadas. Ninguna interpretación teórica puede prescindir del hecho cierto de que el término capacitación se le ha dado varios significados desde posiciones diversas.

Desde el punto de vista pedagógico el término de capacitación ha sido definido y analizado por varios autores. Añorga (2001, p. 105) explicita algunas características de la misma que son importantes.

Combina el estudio de contenidos teóricos y general escolarizados con actividades prácticas que contribuyan al desarrollo de habilidades. Está dirigida siempre sobre las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos. Se organiza en programas educativos auspiciados por las entidades empleadoras mediante

estructuras diseñadas y establecidos con este fin, en ocasiones con participación de otras instituciones científicas.

Chiavenato (1993, citado por, González, 2007, p. 30) define el concepto como: “una técnica de formación que se le brinda a una persona o individuo en donde este puede desarrollar sus conocimientos y habilidades de manera más eficaz”. Maceo (2009, p. 39) hace referencia a la capacitación de directivos y expresa que es un proceso organizado y dirigido conscientemente, que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, habilidades y capacidades a uno o varios sujetos en un período de tiempo determinado. Dichos autores coinciden en interpretar a la capacitación como un proceso de obtención de conocimientos, desarrollo de habilidades y mejoramiento del desempeño del cuadro que se capacita.

La sistematización realizada durante el estudio de estas definiciones, permitió determinar que tienen como limitaciones fundamentales el hecho de no concebir la capacitación a partir de necesidades detectadas; además no la atemperan a cambios y a las nuevas circunstancias que se presentan, lo que hace que se descontextualice la misma; tampoco ven la necesidad de que sea un proceso y/o eslabón sistemático que conlleva a la formación integral del cuadro político que se capacita. Además, ven la capacitación en su concepción genérica y no la intenciona a la dimensión político- ideológica.

Superando la última limitación señalada se constató que, en el Reglamento Docente y Metodológico para el Sistema de Escuela del Partido, artículo 3 (2015, p. 1), plantea que:

La capacitación política e ideológica constituye el subsistema de educación política e ideológica que se empeña en el desarrollo de conocimientos, orientaciones valorativas y habilidades que resultan necesarias con carácter inmediato, para la adecuada comprensión de la política de la Revolución en curso, y el cumplimiento de la misión social de cada cursistas.

Molina (2012), relaciona el concepto de capacitación política-ideológica con el de superación política-ideológica. El criterio es que ambos conceptos están interrelacionados, pues, aunque la primera categoría tiene mayor extensión y alcance, ambas están destinadas a la actualización y/o complementación de los conocimientos, habilidades y valores para desempeñar un rol central en el desarrollo de la labor política e ideológica según la actividad especializada de dirección política que ejercen los cuadros políticos.

En tal sentido la significación que tiene el vocablo “labor política- ideológica” se hace necesario especificarlo para poder definir el concepto “capacitación política- ideológica”. Según los criterios que aportan Mostovoy (1975), Castro (1980), Díaz (1984), Hidalgo (2010), Betancourt (2015) y asumiendo la concepción científica del mundo se considera esta categoría como la actividad dirigida a educar la conciencia en correspondencia a la clase social a la que pertenece (o dominante), va dirigida a lograr que las masas conozcan y hagan suyas las tareas de la construcción socialista trazadas por el PCC y comprendan con la profundidad necesaria, además de los propósitos políticos de todo el pueblo, las responsabilidades concretas que a cada uno le corresponde cumplir.

Por ello, los que pretendieron otorgarle como consideración los referentes sistematizados y asumidos de los conceptos “capacitación” y “labor político- ideológica”. Se define a la capacitación política- ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo como: El proceso social e intencional condicionado por el contexto, que parte de necesidades de aprendizajes objetivas para cada puesto de trabajo, que se desarrolla, de forma flexible, sistémica, diferenciada y planificada con la finalidad de desarrollar habilidades, capacidades y valores en cuadros políticos de los diferentes niveles de dirección en correspondencia con sus funciones y roles para ponerlos en condiciones de enfrentar y transformar las situaciones sociales existentes que se presentan en su entorno y en la sociedad.

La originalidad del contenido de la capacitación política-ideológica brinda las bases, los argumentos, y fundamentos político-ideológicos de la Revolución contribuyendo al fortalecimiento de las convicciones revolucionarias y éticas de los cuadros políticos, al desarrollo de sus habilidades y capacidades, al perfeccionamiento del estilo y métodos de trabajo durante el ejercicio de su labor especializada de dirección política de la sociedad.

El significado de asumir la capacitación política-ideológica en el puesto de trabajo a partir de que es una modalidad que se desarrolla con el ejercicio de la labor especializada de dirección política de la sociedad, favoreciendo un proceso de sistematización teórica de la actividad práctica social, donde se unifican el contexto teórico y el contexto concreto y se generan acciones culturales, políticas-ideológicas, de diferentes alcances y objetivos.

La capacitación política-ideológica en el puesto de trabajo permite tomar, como punto de partida del proceso, la práctica real de los cuadros políticos; este a partir de la práctica será llevado a nuevos niveles de comprensión, o sea, a procesos de abstracción de la misma realidad para poder comprenderla de manera diferente, en su complejidad estructural,

cultural e histórica y en consecuencia se accionará en su transformación de manera consciente, creadora y participativa.

La capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, en el puesto de trabajo, ayudará a comprender y a pronosticar el desarrollo de varios fenómenos y procesos políticos, como son la gobernabilidad, legitimidad, participación, representatividad, estabilidad y la socialización política.

Gómez (2013, p. 31) plantea que la necesidad de capacitación: “es la falta continuada de conocimientos, habilidades y valores que deben estar presentes en el accionar de los directivos y que pueden ser resueltas a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Se considera que la aplicación del diagnóstico de las necesidades de capacitación política-ideológica es de vital importancia en la correcta determinación y asunción del contenido y las funciones de dirección que le compete a cada cuadro político en su puesto de trabajo, pues ello permitirá, definir las vías de capacitación a emplear, la jerarquización y planificación de la solución de las necesidades de capacitación, la concreción de la estrategia de capacitación y la evaluación de la efectividad de la capacitación.

La responsabilidad de continuar forjando los cuadros con un pensamiento prospectivo, debemos perfeccionar las herramientas teóricas y tomar distancia de enfoques unidireccionales, paralelos y dicotómicos.

La capacitación política- ideológica de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo presenta características específicas que hay que tener en cuenta, en tal sentido se extrapola la que establece Valdés (1994). Acerca de la determinación de las vías de capacitación en correspondencia con el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje (DNA). Este es un aspecto de gran valor para la elaboración de la estrategia de capacitación desde el puesto de trabajo. El enfoque reflexivo. Se busca a través de él, la práctica de los conocimientos que tienen los cuadros políticos sobre el tema que se trata.

El acercamiento de la capacitación política-ideológica al ambiente laboral, la misma está encaminada al perfeccionamiento de la práctica, se debe tener en cuenta que en todo proceso de enseñanza aprendizaje es necesario cumplir con la vinculación práctica-teoría-práctica enriquecida. Importante es que el cuadro político se reconozca así mismo y adquiera claridad sobre lo que de él se espera que haga en su puesto laboral. Se desprende analizar lo imprescindible del carácter diferenciado. La capacitación política-ideológica desde el puesto de trabajo debe responder a los intereses y necesidades, en primer lugar, de

los cuadros políticos, constituyendo una opción real para la solución de sus problemas y el perfeccionamiento de su actividad de dirección. También deberá tomarse en consideración las necesidades de los dirigidos y de la organización a la que pertenecen.

En la Gaceta Oficial de la República de Cuba del 18 de octubre de 1999, artículo 2, aparece el Decreto Ley No. 196 y 197. En el caso del primero en su Artículo 2 aparece el concepto de cuadros del Estado.

Son considerados cuadros, los trabajadores que, por sus cualidades, capacidad de organización y dirección, voluntad y compromiso expreso de cumplir los principios establecidos en el Código de Ética de los cuadros del Estado, son designados electos para ocupar cargos de dirección en la función pública, así como en los sistemas de las organizaciones económicas y unidades presupuestadas del Estados y del Gobierno.

Un cuadro político debe ser el hombre que reúna en sí mismo el conjunto de virtudes y cualidades ético, morales, revolucionarias, experiencia, conocimientos, habilidades, ejemplo personal para todos aquellos que dirigen, acorde con las exigencias del cargo que ocupa en cada momento histórico concreto, coordinando, orientando, organizando, estimulando y promoviendo la acción de las masas, de cada colectivo para alcanzar los objetivos propuestos por el Partido en cada etapa del desarrollo de la Revolución, con el mayor grado de efectividad, eficiencia y resultados.

Esta conceptualización posee un carácter holístico e integrador, por tener en sus contenidos referentes ideológicos, políticos, morales y éticos que constituyen nodos para este tipo de cuadros; a la vez, integra elementos técnicos organizativos fundamentales para el trabajo de dirección que deberán desempeñar.

Guevara (1967) y Castro (1976), comprendieron la prédica leninista de que ninguna clase ha logrado en la historia instaurar su dominio, si no ha promovido a sus jefes políticos, capaces de organizar y dirigir con visión propia y de futuro el proceso revolucionario que conduzca a la construcción de la sociedad socialista. Promover a estos hombres al frente de las tareas de la Revolución, como cuadros, requiere inteligencia, audacia, entrega y un claro sentido emancipatorio.

Las valoraciones y criterios de estas personalidades, que en ellas se manifiesta como regularidad, la capacitación es un fenómeno social y necesario en aquellos sujetos que dirigen, para que puedan enfrentar con éxitos las diversas tareas que se le asignan como contenido de su labor especializada de dirección política de la sociedad.

Estrategia para la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo

La estrategia se fundamenta teórica y metodológica, y la propuesta de contribuir a la capacitación política-ideológica en los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo, es a través de una lógica didáctica, interdisciplinaria, holística y dialéctica.

Se presenta el aporte fundamental y se asumen las tres direcciones: la organizativa, metodológica y la evaluativa que para su diseño establece Martínez (2010) con cuatro etapas; se realiza además la valoración de los resultados de la aplicación de la estrategia de capacitación.

Fundamentación teórica-metodológica de la estrategia de capacitación

El estudio de la estrategia ha constituido uno de los temas más privilegiados de la práctica y la reflexión pedagógica contemporánea, éstas han estado muy vinculadas a las técnicas, métodos y programas para aprender a pensar y crear.

Es un término que ha sido extrapolado a diversas esferas de la vida social, entendida en su definición más elemental, como el arte de dirigir las operaciones, se identifican dos componentes, uno cognitivo visto como (arte) conjunto de reglas y principios e interventivos (operaciones) dado en el conjunto de medios para alcanzar un resultado o acción que produce un efecto. Brian (1995). Otro planteamiento importante, según este autor es la tendencia al mejoramiento y la integración que tiene la estrategia, solo sostenible con un proceder flexible.

La estrategia es “la selección de la mejor combinación lógica de actores, factores y acciones, seleccionadas entre otras alternativas de la combinación para lograr un determinado objetivo en un contexto específico”. (Cervantes, 2006, p. 33).

Parada (2007, p. 32) plantea que: “las estrategias en su esencia propician procedimientos, metodologías, actividades, vías, alternativas y acciones de dirección para el cambio, para dar lugar a un proceso de toma de decisiones para la movilización del recurso con que se cuenta mediante la planificación de objetivos y metas para pasar de un estado actual a otro deseado”.

Livá (2016, p. 91) La estrategia implica la planificación, a largo alcance, de lo que se quiere lograr; (...). Es la dirección del sistema de acciones que deben conducir desde un nivel inicial y real de desarrollo a uno cualitativo superior de funcionamiento de sus miembros, que responda tanto a las necesidades individuales y grupales como a las exigencias sociales, que involucra a todos por igual en su concepción teórica y práctica.

El propósito de toda estrategia es vencer dificultades con una optimización de tiempo y recursos.

La estrategia permiten definir qué hacer para transformar la situación existente e implica un proceso de planificación que culmina en un plan general con misiones organizativas, metas, objetivos básicos a desarrollar en determinado plazo con recursos mínimos y los métodos que aseguren su cumplimiento.

Las estrategias:

-SE DISEÑAN para resolver problemas de la práctica y vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos.

-ESTABLECEN la relación entre la estabilidad interna y la estabilidad del entorno.

-SE ENMARCAN en un proceso de producción mental del hombre.

-MUESTRAN la consistencia, firmeza, estabilidad, coherencia, resistencia solidez y duración del comportamiento esperado, al eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado.

-TIENEN en cuenta la realidad contextual a la que debe adaptarse.

En la actividad educacional, frecuentemente, se utilizan diferentes denominaciones para distinguir el tipo de estrategia que se aplica. Así, se utiliza el término de estrategia metodológica, educativa, pedagógica, didáctica o de capacitación, entre otras. El que una estrategia sea de uno u otro tipo, depende del ámbito concreto sobre el cual se pretende incidir directamente y de la especificidad del objeto de transformación.

Los términos abordados son aplicables, pues se propone como aporte fundamental una estrategia para la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

En correspondencia se ofrece una definición del concepto estrategia de capacitación político-ideológica, entendida esta como:

Sistema de acciones derivadas de direcciones que orientan y organizan la incorporación de la dimensión político-ideológica para lograr la transformación, del estado real al deseado, en la capacitación de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo y alcanzar los objetivos propuestos.

Para la elaboración de la estrategia para la capacitación de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo es necesario la determinación de las funciones que competen a cada cuadro político, de forma que quede definidos los conocimientos, habilidades y valores

que se requieren alcanzar y las capacidades que demanda el desempeño eficiente de determinados cargos u ocupación.

La estrategia de capacitación tiene como fundamento teórico-metodológico general: “Partir de la práctica, teorizar y volver a la nueva práctica”.

El componente funcional es el proceso dinámico de desarrollo de la capacitación política-ideológica sustentado en el sistema de acciones, que constituyen el núcleo central de la estrategia que se presenta.

Su misión es preparar y superar a los cuadros políticos en las concepciones actuales de la capacitación político-ideológica.

La estrategia para la capacitación política-ideológica en los cuadros políticos desde el puesto de trabajo se caracteriza por ser:

-Objetiva: se elaboró teniendo en cuenta las condiciones objetivas donde los cuadros políticos actúan y las subjetivas así sus características en aras que se hagan una interpretación adecuada de la realidad y que se modifiquen formas de actuación.

-Cooperada: el aprendizaje cooperativo tiene que ser una práctica habitual a la hora de trabajar la capacitación político-ideológica, este carácter está dado en que los conflictos y las tareas a resolver que pueden surgir de la labor especializada de dirección política que ejercen los cuadros políticos podrán ser solucionados y trabajados en el marco del grupo y los equipos de trabajos, utilizando actitudes y mecanismos de cooperación y coordinación en el mismo, se favorece a partir de los tipos de actividades que se desarrollan. Le permite a los cuadros políticos que integran el grupo, descubrir, observar, intercambiar opiniones, ideas, criterios, dialogar y discutir para tratar de captar, comprender mejor y ser capaz de explicar cuestiones relacionadas con el enfoque político-ideológico que transversaliza la práctica política y con ello mejorar sus relaciones con los dirigidos, así como cualificar sus funciones y contenidos.

-Socio-afectiva: en la estrategia de capacitación se tiene en cuenta el enfoque socio-afectivo, ya que las acciones que la integran potencian lo afectivo y lo vivencial a partir de las relaciones de dirección que se establecen con los dirigidos y entre ellos mismos. Además se utiliza como factor de motivación para construir los aprendizajes significativos y para reforzar la vivencia del problema, indispensable para capacitar desde el punto político-ideológico. Un proceso de capacitación que tenga una intención político-ideológica, tiene que asociar el contenido con la vida, con la realidad circundante, de la

que forman parte las vivencias del cuadro y a la que está dirigido todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en su conjunto.

-Diferenciada: en las acciones que se realizan, durante la implementación de la estrategia, se toman en cuenta las experiencias personales desde la diversidad de los cuadros políticos con características y cualidades diferentes.

-Social pertinente: por estar concebida y diseñada en correspondencia a la demanda social para el perfeccionamiento de la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

-Contextualizada: las acciones se inician desde el puesto de trabajo donde actúan los cuadros políticos, tomando en consideración el medio socio- comunitario y laboral donde se manifiesta y su encargo social, en busca de mejores formas de combinar las acciones en un tiempo y espacio propicio para lograr los objetivos deseados.

-Dinámica: sus acciones no son estáticas, pues las acciones pueden modificarse y adecuarse a las necesidades de los cuadros. Además significa la generación de relaciones de dependencia entre las etapas de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de la estrategia, las cuales conducen a una proyección de los cambios organizacionales que requiere la misma.

La estrategia para la capacitación política-ideológica en los cuadros políticos desde el puesto de trabajo facilita la incorporación consciente de los cuadros políticos en la proyección, ejecución, control y evaluación de las actividades, en función de su participación protagónica en la propia labor especializadas que desarrollan estos sujetos de dirección que sirven de espacios de aprendizaje para la sistematización teórica de sus experiencias práctico- política.

La estrategia de capacitación se asume las tres direcciones que para su diseño aporta Martínez (2010) la organizativa, la metodológica y la evaluativa.

Se determinan cuatro etapas, en cada una se definen los objetivos, momentos y las acciones concretas, conducentes a la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, en la que los propios sujetos, desde su puesto de trabajo participan, a través del desarrollo de las acciones orientadas a perfeccionar su labor especializada de dirección política.

I Etapa: Diagnóstico de las necesidades de capacitación político-ideológica que presentan los cuadros políticos y del funcionamiento de su labor especializada de dirección política.

II Etapa: Determinación de acciones para la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

III Etapa: Implementación de las acciones propuestas para la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

IV Etapa: Evaluación de la estrategia para la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

Las acciones son integradoras; contempla, desde el diagnóstico de necesidades y potencialidades de aprendizaje, lo que debe aprender y saber hacer el cuadro político, para atender con efectividad los problemas relativos al ejercicio de la labor especializada.

Presentación de la estrategia para la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo

Objetivo general: Contribuir a la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo, que permitan cualificar su labor especializada de dirección política.

I Etapa: Diagnóstico de las necesidades de capacitación política-ideológica que presentan los cuadros políticos y del funcionamiento de su labor especializada de dirección política

Objetivo específico: Diagnosticar las necesidades que sobre la capacitación política-ideológica presentan los cuadros políticos y el funcionamiento de su labor especializada de dirección política.

En esta etapa se desarrollan como acciones fundamentales las siguientes:

Determinar los indicadores para el diagnóstico

Los indicadores deben ser delimitados a partir de caracterizar el contexto en que se desarrolla la capacitación política-ideológica

2- Procesar los resultados obtenidos

Luego de aplicarse los métodos seleccionados, se procesan y se obtienen los datos correspondientes en aras de determinar las insuficiencias causales que la determinan, las necesidades y las potencialidades de los cuadros políticos

II Etapa: Determinación de acciones para la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos

Objetivo específico: Determinar, en correspondencia con los resultados del diagnóstico, acciones que contribuyan a la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

Esta etapa comprende dos momentos, el primero está encaminado a la planificación de las acciones para preparar a los grupos colaboradores que favorecerán y evaluarán la capacitación político-ideológica desde el puesto de trabajo.

En un segundo momento se planificarán las acciones de capacitación de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo, con el objetivo de potenciar en ellos la capacitación política-ideológica y con ello favorecer la labor especializada de dirección política de la sociedad.

III Etapa: Implementación de las acciones propuestas para la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos.

Objetivo específico: Contribuir a la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos.

En esta etapa se materializan las acciones que fueron determinadas en la etapa anterior por lo que se divide en dos momentos.

Un primer momento está dirigido a la capacitación de los grupos colaboradores que contribuirán a la capacitación político-ideológica de los cuadros políticos, utilizando como forma de organización docente los talleres que fueron diseñados, los cuales favorecerán la producción colectiva de conocimientos, intercambiar ideas, criterios e integrar saberes.

El segundo momento es de ejecución de las acciones que van a contribuir a la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, desde el puesto de trabajo.

Se impartirá conferencias con una frecuencia de una vez por mes aprovechando la preparación mensual que reciben los cuadros políticos en la base, con el objetivo de prepararlos, ponerlos en condiciones de asimilar la profundidad de otros temas que se abordarían luego y cuya finalidad es perfeccionar su desempeño profesional.

Los objetivos de las conferencias estarán dirigidas a:

- Contribuir con la capacitación de los cuadros políticos para el mejoramiento constante de su desempeño.
- Explicar elementos esenciales desde el punto de vista político-ideológico que necesita el cuadro político para un mejor desempeño en la actividad que realiza.
- Valorar los aspectos que tributan desde el punto de vista político-ideológico a la Ciencia de la Dirección.

- Los temas de las conferencias se relacionan a continuación.
- Estilos y métodos en el proceso de dirección política.
- La motivación para el proceso de dirección política.
- Resoluciones de conflictos.
- La comunicación interpersonal en el proceso de la dirección política.

Conferencia 1

Tiempo: 3 horas

Tema: Estilo y métodos en el proceso de dirección política.

Objetivo: Explicar los métodos y el estilo de dirección del cuadro político para el trabajo de dirección.

Se escogió la habilidad de explicar en la conferencia porque se precisa el logro de comprensión y la aprehensión del conocimiento objeto de estudio, ya que para explicar se necesita:

- Interpretar el objeto de información.
- Argumentar los juicios de partida.
- Establecer las interpelaciones de los argumentos.
- Ordenar lógicamente las interpelaciones encontradas.
- Exponer ordenadamente los juicios y los razonamientos.
- Sistema de conocimientos: Concepto de estilo, tipos de estilos en la dirección, liderazgo, concepto de métodos, importancia para el desempeño del dirigente.
- Método: Oral expositivo.

IV Etapa: Evaluación de la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos

Objetivo específico: Evaluar la efectividad de las acciones diseñadas.

La evaluación de la capacitación político-ideológica, se considera como un proceso continuo y sistemático de identificación y obtención de información para la toma de decisiones. Trata de medir la adecuación del sistema de capacitación político-ideológico aplicado a través de la estrategia, con objetivo de perfeccionar la labor especializada de dirección política de la sociedad.

La evaluación se cristaliza en esta etapa, tiene carácter de proceso, por eso la implementación de la misma se aplica desde la primera etapa, de manera que se concibe como evaluación principal y final, al igual que proceso y resultado. La etapa posee además como dirección precisar los logros y desviaciones en las acciones concebidas en la planificación, la organización, control y seguimiento durante la implementación, a partir del nivel de concreción y efectividad de las actividades científicas, metodológicas y prácticas en la solución de problemas existentes.

Valoración de los resultados de la implementación de la estrategia de capacitación política-ideológica

La estrategia de capacitación fue sometida a la primera constatación, en el primer semestre del curso 2017 y 2019 conteniendo la valoración de su factibilidad al poner en práctica algunas vías y procedimientos y aplicar instrumentos elaborados, para conocer los resultados.

Para valorar los resultados obtenidos de la estrategia de capacitación se aplicaron diferentes métodos y técnicas de investigación tales como: talleres con especialistas, entrevistas y la observación a las acciones implementadas.

Se realizaron dos talleres de socialización con especialistas, momento que permitió enriquecer el aporte práctico que se propone. El primero se efectuó con participación de cuadros de dirección a los diferentes niveles de dirección en la provincia, quienes fueron seleccionados a partir de su nivel cultural, experiencia profesional en relación con la temática que se investiga y los años acumulados en el proceso de dirección. El segundo momento se desarrolló con profesores del Departamento de Ciencia de la Dirección de la Escuela Provincial del Partido, quienes además de los requisitos mencionados anteriormente se les consideraron el nivel académico y/o científico y los años de experiencia como docentes en el subsistema de educación política e ideológica.

Para la realización de los talleres se cumplieron los siguientes requisitos:

-Problematización: Cuestionamiento de los resultados del trabajo profesional, la búsqueda de causas de las contradicciones que frenan el logro de los objetivos que se persiguen en el proceso de concientización de los problemas profesionales que se pretenden en el desempeño de las funciones de dirección política.

-Fundamentación: Profundización de los fundamentos que sirven de base a la práctica profesional.

-Actualización: Reorganización de los contenidos para favorecer la organización y la fijación de los contenidos básicos en el ejercicio de la profesión.

-Contextualización: Permite ubicarse en las situaciones concretas de relevancia y la actualidad en el tema, se usa como marco motivacional.

-Reflexión: Examen del proceso de aprendizaje, tanto de lo que está mal, como de aquello que está bien.

Discusión

Las acciones efectuadas y sus resultados revelan que se produjo un incremento de la capacitación política-ideológica en los cuadros políticos; lo que permitió implementar con la calidad requerida el trabajo político-ideológico en la labor especializada que ejercen estos sujetos de dirección. Estos resultados han sido comprobados en el intercambio, en las observaciones directas e indirectas al proceso docente educativo y al desempeño de los cuadros político.

El análisis de sus antecedentes históricos, revelaron insuficientes referentes teóricos y metodológicos que profundicen en la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo, lo que implica una argumentación aún insuficiente en el proceso estudiado de estos actores sociales de tanto impacto en la sociedad.

Se ofrece una estrategia, que se operacionaliza a través de etapas, momentos y un sistema de acciones para contribuir a favorecer el desarrollo del proceso de capacitación política-ideológica de los cuadros políticos, lo que favorece la elevación de la calidad de su gestión en las diferentes organizaciones donde se desempeñan.

La valoración de la pertinencia de los principales resultados de la investigación realizada es a través de un taller de socialización con especialistas y su aplicación parcial, permitió corroborar y valorar la factibilidad de la estrategia para la capacitación política-ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo, que favorecen el perfeccionamiento del proceso que se investiga como una nueva alternativa científica.

Conclusiones

1. *La aplicación de la estrategia de capacitación política ideológica de los cuadros políticos desde el puesto de trabajo, revelo su factibilidad y su capacidad de*

favorecer el desarrollo profesional; posibilitando la transformación de cuadros políticos de las diferentes organizaciones, a través de conferencias.

2. *2. La estrategia de capacitación política ideológica propuesta que contribuye al desarrollo continuo y ascendente de los cuadros políticos como parte de la formación permanente y continuada lo que favorece al proceso de capacitación política ideológica en el Sistema de Escuela del Partido y en la Educación Superior.*

Referencias bibliográficas

1. Añorga, J. (2001). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. La Habana: ISP EJV.
2. Betancourt Almaguer, Y. (2015). *Superación político-ideológica de los cuadros del Partido Comunista de Cuba*. (Tesis de doctorado) Escuela Superior del Partido, La Habana, Cuba.
3. Castro Ruz, F. (1976a). *Tesis y Resoluciones del 1er Congreso del PCC*. La Habana. Departamento de Orientación Revolucionaria del Comité Central del PCC.
4. Castro Ruz, F (1976b). *Discurso pronunciado en el acto de entrega de Diplomas a los 5 mil trabajadores que más se distinguieron en la V zafra del pueblo*. Santa Clara 24 de Junio de 1965. Ediciones OR.
5. CUBA. Escuela Superior del PCC. (2011). *Reglamento docente y metodológico para la Escuela Superior del PCC y las Escuelas Provinciales del PCC*. La Habana: Editorial Páginas.
6. CUBA. Gaceta Oficial de la República. (1999). *Decreto Ley 196. Art. 2*. La Habana: Poder Popular.p.1.
7. Durán Harvey, F. (1998). *Primer Encuentro Taller de Sindicatos Municipales, Buroes y Secciones Sindicales*. La Habana.
8. García Santiago, E. (2006). *La Capacitación Sindical*. La Habana. Folleto Mimeografiado.
9. González Castillo, A. R. (2007). *Propuesta Metodológica para capacitar cuadros políticos en Capital Humano en las condiciones del socialismo en Cuba*. (Tesis de maestría). Escuela Superior del Partido, Santiago de Cuba, Cuba.
10. Livá, A. (2016). *La capacitación pedagógica del director del primer ciclo de secundaria en Benguela, Angola*. (Tesis de doctorado). La Habana: Editorial Universitaria.
11. Matos Enamorado, E. (2009). *Apuntes para un trabajo referativo sobre algunos aportes de Fidel y el Che a la ciencia de la dirección socialista*. La Habana: Escuela Superior "Nico López".
12. Molina Flores, B. V. (2012). *Un modelo pedagógico para la superación político-ideológica*. (Tesis de doctorado). Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", La Habana, Cuba.
13. Parada Ulloa, A. (2007). *Estrategia educativa para la formación de actitudes ambientales en los estudiantes de Secundaria Básica*. (Tesis de doctorado), UCP, Santiago de Cuba, Cuba.