

*Universidad de Matanzas Sede “Camilo Cienfuegos”
Facultad de Ciencias Técnicas
Departamento de construcciones*



**ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA SUPERACIÓN EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MAESTROS DE LA
CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y
MONTAJE MATANZAS**

Trabajo de Diploma en opción al título de Ingeniero Civil

Autor: Ing. Noray Rodríguez Hernández

Tutor(es): MsC. Yusmila Coto Morán

MsC. Dayami García Marrero

Matanzas, 2020

DECLARACIÓN DE AUTORIDAD

Por medio de la presente declare que Noray Rodríguez Hernández soy el único autor de este trabajo de diploma y, en calidad de tal, autorizo a la Universidad de Matanzas a darle el uso que estime más conveniente.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Miembros del Tribunal:

Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

A las personas que hicieron posible que cumpliera con mi proyecto de vida profesional, a quienes me apoyaron y estuvieron a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida y compartieron conmigo mis mayores alegrías, a esos seres tan importantes para mí, a mi madre y a mis hijos quiero dedicarles este trabajo que con tanto empeño y dedicación realicé.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que contribuyeron e hicieron posible la realización de este trabajo, en especial:

- A mis tutoras Dayami y Yusmila, que con su espíritu emprendedor, disposición, confianza en mí y apoyo me ayudó a culminar mi proyecto de vida profesional. Le agradezco su tiempo, su comprensión, su solidaridad y su paciencia, los aportes, las críticas y elogios que hicieron posible la realización de este trabajo; hacia ellas van dirigidos gran parte de los agradecimientos.
- A mi madre y en general a toda mi familia, por enseñarme el camino correcto y por su esfuerzo.
- A mis hijos, por la paciencia que tuvieron a pesar de sus pequeños años para seguir adelante.
- A todos mis profesores y compañeros, por la dedicación y la ayuda que me ofrecieron.
- A la Revolución mi entera gratitud por la educación recibida.
- A todos, muchas gracias.

RESUMEN

La investigación titulada “Estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas”, destaca de manera explícita, lo novedoso de la temática presentada por la importancia que tienen los Maestros de la Construcción en la formación y desarrollo de habilidades básicas en diferentes oficios a los operarios de la construcción. La autora presenta de forma didácticamente estructurada la estrategia metodológica derivada de la investigación, la cual constituye el resultado fundamental y la vía para potenciar la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, sobre la base de una consecuente aplicación de los métodos de nivel teórico y de nivel empírico de la ciencia, la autora elaboró los fundamentos teóricos que sustentan el objeto de su investigación, estructuró, aplicó y tabuló el diagnóstico que reveló el estado actual del problema de investigación y conformó el resultado principal de su tesis, una estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Palabras claves: desempeño profesional; Maestros de la Construcción; superación; trabajo metodológico

ABSTRACT

The noted research "Methodological strategy for elevating the professional performance of Teachers of the Construction belongs to: Company of Construction and Assembly of Matanzas". She highlights of explicit manner the novelty of the subject presented by the importance that it has for Teachers of the Construction in the training and development from basic skills in several occupations to the operator of the construction. The author introduces in a didactical structured way the methodological strategy derived of the research, which it constitutes the fundamental result and the technique to promote the professional performance of Teachers of the Construction based on a firm application of the methods of theoretical level and empirical level of the science. The author elaborated the theoretical foundations that support the object of her investigation. She structured, applied and intended the diagnosis that revealed the current state of the investigate problem and she formed the main result of her thesis, a methodological strategy for elevating the professional performance of Teachers of the belongs to: Company of Construction and Assembly of Matanzas

Keywords: professional performance; Teachers of the Construction; elevating; methodological strategy.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo 1 Fundamentos teóricos metodológicos de la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.	7
1.1 La superación en el desempeño profesional	7
1.2 Potencialidades de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas en la superación del desempeño profesional.	15
1.3 Los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.	19
Capítulo 2. Estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas... ..	26
2.1 Resultados del diagnóstico.....	26
2.2 Estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas. ...	34
Conclusiones	59
Recomendaciones	60
Referencias Bibliográficas	61
Anexos	65

INTRODUCCIÓN

El mundo está sometido a transformaciones las que generan en los seres humanos inseguridad, desorientación y frenan su desarrollo, tanto personal como social, sin embargo, es preciso formar un hombre que sea capaz de enfrentar las dificultades que se presenten, tal situación se revela en las crecientes exigencias que se le hacen a la sociedad en lo que se refiere al modelo de hombre que se requiere para satisfacer sus necesidades o sea un profesional competente.

El desarrollo que ha alcanzado la humanidad indica que la educación debe ir más allá de la simple transmisión de conocimientos y del desarrollo de hábitos y habilidades, por tanto, hay que lograr que el ser humano aprenda, las vías y métodos para conocer, actuar, vivir juntos y, en definitiva, ser seres humanos. Si bien la educación es derecho y deber de todo ciudadano, lo cierto es que hay que preparar profesionales a la altura del desarrollo de toda sociedad, cada día se lucha por demostrar al mundo cómo los avances en la educación están en correspondencia con las exigencias sociales que demanda la época en la que vivimos. La misión esencial de la Educación hoy, es la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional, sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable, con vista a garantizar la disponibilidad de personal calificado, en el momento y lugar que se necesite y al menor costo posible, elevando el nivel de aprendizaje y aptitud de los trabajadores para desempeñar las actividades inherentes al puesto que ocupan.

En consonancia, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ha propuesto que sean cuatro los pilares básicos de la educación: aprender a conocer, vinculado a la adquisición de conocimientos básicos, necesarios para la comprensión del mundo y a la adquisición de una cultura general, incluyendo aprender a aprender, aprender a hacer, vinculado a la adquisición de competencias que tornen al ser humano apto para enfrentar diversas situaciones y trabajar en equipo, aprender a vivir juntos, vinculado al descubrimiento del “otro” y a la participación en proyectos comunes

y aprender a ser, vinculado al desarrollo total del ser humano, en toda su riqueza y complejidad, convirtiéndolo en un actor social responsable y justo.

Conjuntamente con lo anterior, es importante que el hombre comprenda cómo en la interrelación con los demás, en la cooperación y en la colaboración, también se instruye y se resuelven los problemas más rápidamente, en tanto que las soluciones resultan más ciertas. Es inevitable la formación del ser humano del presente y del futuro con la guía de un maestro o instructor, es un imperativo histórico concreto de la sociedad, que se refleja en la formación del profesional de la construcción a nivel mundial. En la búsqueda por motivar y atraer a los constructores, se prioriza la atención a aquellos que se destacaban en el cumplimiento de sus tareas, por lo que se decide que tengan una atención directa de la máxima dirección de las Empresas Constructiva, así surgen los Destacamentos de Obreros de Élite.

Cuba como cualquier otro país, se preocupa por elevar la preparación de su capital humano y lograr así el desarrollo de sus profesionales como principio rector la combinación del estudio con el trabajo, la formación de la fuerza de trabajo calificada para la construcción ha pasado por diferentes etapas, exigencias y necesidades, pero en la actualidad cobran gran importancia los resultados en las obras constructivas del país, ya que, es este sector es uno de los más importantes y dinámicos, por su estrecha vinculación con la creación de la infraestructura básica de la sociedad, por lo que adapta esa fórmula y se crean los Destacamentos de Maestros de la Construcción los cuales son una especie de instructores a pie de obra encargados de transmitirle al resto de los obreros, no solo sus experiencias en las diferentes especialidades, sino también motivarlos con el ejemplo y el cumplimiento de las tareas. Existe un grave problema en este sector que afecta la gestión del organismo, la calidad en las obras, los niveles de fluctuación de operarios y la pérdida de ellos, esto se incrementa a partir del 2010 cuando se flexibilizó y estimuló el trabajo por cuenta propia y la venta de materiales para la población, esto significa que anualmente hay que reponer más operarios generalmente con menos habilidades y competencias, es una acción fundamental promover la categoría de estos obreros y motivarlos a evolucionar en sus especialidades, por lo que el Ministerio de la Construcción no quedan ajenos a tales exigencias, y se requiere de la superación del

desempeño de los profesionales (Maestros de la Construcción), ya sean instruidos en la profesión o profesión que ejerce a partir de los conocimientos que adquirieron, a través de tradiciones familiares, sin una instrucción formalmente escolarizada. Para atenuar esta problemática y resolver el déficit de fuerza de trabajo y la calidad en las obras, se hace necesario potenciar la utilización del sistema de capacitación del organismo, en los Centros de Capacitación, con representación en todas las provincias.

En la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas comenzó el proceso de captación para el Destacamento Maestro de la Construcción, después de hacer los primeros análisis inició con 24 maestros, durante los años posteriores a su fundación el Destacamento tuvo protagonismo en obras dentro y fuera de la provincia y mantuvo un movimiento con altas y bajas. Hoy cuenta con 49 Maestros en las tres Brigadas Constructoras.

Mensualmente la Dirección Técnica de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas programa inspecciones de calidad a todas las obras en ejecución, además de controles y ayuda a todas las unidades donde se ha percibido:

Escasa superación permanente de los Maestros de la Construcción como una vía de actualizar los conocimientos de la ciencia en que se trabaja y con las que ésta se relaciona.

Existen dificultades en cuanto a la motivación profesional de los Maestros de la Construcción al trabajar con los operarios, debido a la fluctuación de los mismos.

Se produce un desbalance en la preparación de los Maestros de la Construcción en lo que respecta a sus funciones profesionales, en particular en la función docente.

Los Maestros de la Construcción reconocen que su superación profesional repercute en la calidad de la enseñanza a los operarios.

Los contenidos se trabajan de forma fraccionada, privilegiando el sistema de conocimientos y el desarrollo de hábitos y habilidades vinculados al desempeño de su función, utilizándose métodos y medios que no rebasan los límites del nivel reproductivo.

Aún es insuficiente la preparación de los Maestros de la Construcción en los contenidos teórico y metodológicos, en las clases.

De ahí la necesidad de conocer la eficiencia de su trabajo, con vista a determinar qué ayuda requiere los Maestros de la Construcción por parte de todos los que, de una forma u otra, tienen que ver con su labor. El reto está en elevar la profesionalidad, de ahí la necesidad de profundizar en los métodos y acciones que contribuyan a fortalecer la superación en su desempeño profesional. Es por ello que una estrategia metodológica sería eficaz y necesario que él mismo se prepare adecuadamente para el desempeño de su función.

La autora define el **problema de investigación** en los siguientes términos ¿Cómo contribuir a la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas? La autora asume en su tesis como **objeto de investigación** la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje y su **campo de acción** la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas.

Se declara como **objetivo general** de la presenta investigación elaborar una estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

En correspondencia con las anteriores precisiones la autora dirige el accionar de su trabajo científico a dar respuesta a las siguientes preguntas **científicas**:

¿Cuáles son los fundamentos teóricos que sustentan la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas?

¿Cuál es el estado actual de la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas?

¿Qué acciones ha de integrarse de manera sistemática a fin de elaborar una estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas?

En el transcurso de la labor científica acometida por la autora se trabajó en función de dar cumplimiento a las siguientes **tareas de investigación**.

Determinación de los fundamentos teóricos que sustentan la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Diagnóstico del estado actual de la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas.

Elaboración de una estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas.

Se asume como **población** a 5 directivos de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas los cuales son los encargados de atender al Destacamento de Maestros, los 49 Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas y 103 operarios de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas, mientras que la **muestra** se seleccionó siguiendo el criterio intencional por ser la más cercana a la autora, quedó integrada por 4 directivos siendo el 80% , los 15 Maestros de la Construcción perteneciente a la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas siendo el 30,6% y 50 operarios que laboran con los Maestros de la Construcción en las obras seleccionadas siendo el 48% de la población.

Los **métodos de investigación** empleados, fueron el método filosófico dialectico-materialista lo que permitió abordar el desarrollo inherente al proceso investigativo sobre bases objetivas y en correspondencia con los análisis históricos concretos y las contradicciones propias de tema objeto de la investigación. En cuanto a los **métodos de nivel teórico** se emplearon el analítico- sintético, el inductivo-deductivo, el histórico-

lógico, la modelación. Estos métodos posibilitaron la penetración en la esencia de los conocimientos que se vinculan directa o indirectamente con el problema de investigación, haciendo posible la profundización teórica en cada uno de los conceptos y definiciones utilizados por la autora en los argumentos esgrimidos a lo largo de todo su desempeño científico, lográndose además, un tratamiento consecuente de la historicidad y la lógica de los postulados que propiciaron la modelación y posterior elaboración del resultados principal de la tesis. Los **métodos de nivel empírico**, se trabajó con la revisión de documentos, para lograr una adecuada comprensión de las orientaciones y disposiciones del Ministerio de la Construcción en sus diferentes niveles, la observación a clases para conocer el accionar de los Maestros de la Construcción, la entrevista para recoger criterios y opiniones sobre ellos y la encuesta a los Maestros de la Construcción y a los operarios para conocer sus puntos de vista en cuanto a la formación que ellos reciben por parte de los Maestros de la Construcción.

La **significación práctica** de la investigación consiste en el aporte de una estrategia metodológica dirigida a la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, logrando así su avance y conocimiento teórico-metodológico que requieren para desempeñar su competencia laboral.

En cuanto a la **estructura de la tesis**, esta consta de introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el primer capítulo se presenta los fundamentos teóricos metodológicos que sustentan el objeto de investigación asumido por la autora con lo que corresponde con la respuesta que se ofrece en la primera pregunta científica declarada con anterioridad, mientras que, en el segundo capítulo, se responde a la segunda y tercera preguntas científicas, se abordan respectivamente los resultados alcanzados en el diagnóstico emprendido para determinar el estado actual del problema de investigación y se presenta, fundamenta y explica, la estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS DE LA SUPERACIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MAESTROS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE MATANZAS.

En el presente capítulo se abordan los conceptos de superación profesional y desempeño profesional y se determina el que asume la autora como superación en el desempeño profesional, además se abordan las potencialidades que posee la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, en la capacitación y preparación de sus trabajadores, así como la labor del Centro de Capacitación para la superación en el desempeño profesional y el papel de los Maestros de la Construcción a pie de obras.

1.1 La superación en el desempeño profesional

Desde épocas remotas, conforme el hombre fue capaz de inventar y transformar la naturaleza a su beneficio, lo más importante es cómo fue transmitiendo a otros los conocimientos y habilidades adquiridos. Esta "transmisión de conocimientos", se realiza a través de grupos de personas con intereses comunes, ayudándose entre sí y es obligatoria la participación de dos elementos:

Maestro. El que transmitía las habilidades y conocimientos por medio de la instrucción directa.

Aprendiz. Quienes recibían el conocimiento proporcionado por el maestro.

El aprendizaje más que un hecho educativo, es una fórmula para controlar los secretos de las diferentes actividades, y así ayudar al crecimiento económico y mejoramiento de la vida. En el Congreso Internacional Pedagogía Alarcón Ortiz [2015] refirió que: "Ya es imposible que ninguna escuela pueda dotar al estudiante con todo el conocimiento necesario para su desarrollo a lo largo de toda la vida". Por lo que la educación deviene en importante motor del desarrollo social y personal, es lo que reclama la sociedad.

El proceso docente educativo tiene especial atención, de acuerdo con sus características y el nivel de incidencia que tiene con respecto a la formación, en el contacto directo entre los sujetos que en él intervienen. Existen diferentes formas de obtener una mayor capacidad de comprensión, de habilidades y de enaltecer de forma general el conocimiento de una persona dentro de ellas están la preparación, la capacitación y la superación como vía para el desarrollo individual y profesional de cada individuo.

En el resumen del libro número cinco Paradigma Alternativo Educativo para el mejoramiento profesional y humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad, Añorga [1999], se refiere a que la formación del futuro profesional es importante y expresa "... puede intuirse que la profesión es por lo general, un determinado tipo de actividades solarmente aprendida, lo que no excluye la posibilidad de afirmar que también existen profesiones ejercidas a partir del conocimiento que adquiere el individuo, a través de tradiciones familiares, sin una instrucción formalmente escolarizada".

En la actualidad se demanda de profesionales competentes, capacitados, responsables, que logren la combinación de conocimientos teóricos y prácticos, capaces de desempeñarse con éxito y de manera creativa en las diferentes esferas de su actividad laboral, aptos para interactuar con la realidad de la comunidad y contribuir a su transformación con calidad y pertinencia y con ello lograr incrementar la capacidad de producción y circulación de conocimientos acorde con las necesidades de la sociedad; para ello constituye una necesidad la actualización y profundización de los contenidos de sus respectivas profesiones lo cual se desarrolla de manera permanente durante toda la vida del ser humano.

Para poder tener una noción clara sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. El primero es la preparación que se sigue para desempeñar una función; mientras que el segundo es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad; la capacitación, por su parte, es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad, capacitarse no es un descubrimiento reciente, tiene su fundamento en varios

sucesos históricos, que tal vez no eran concebidos como capacitación según el término actual, pero sin dudas han influido fuertemente para el funcionamiento actual de las empresas. Se puede señalar, entonces, que el concepto de capacitación es mucho más abarcador. Ella representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Existen autores que ven a la capacitación como la adaptación del sujeto a un puesto o función y a corto plazo [Valiente, 2002; Torres 2004] la cual es asumida como el conjunto de acciones organizadas con carácter permanente, sistémico, planificado e integral que se desarrollan en las entidades laborales, dirigidas a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, y el perfeccionamiento profesional a partir de sus necesidades para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. La autora de este trabajo asume la posición de los mencionados autores.

Las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia, por lo que la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

El vertiginoso desarrollo que han alcanzado las ciencias en el mundo, exige asumir una actitud de superación permanente que permita, por diferentes vías, actualizar los conocimientos en la ciencia que trabaja y con las que ésta se relaciona. Precisamente refiriéndose a la importancia del estudio sistemático, nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro [1991], expresó en uno de sus discursos sobre Ciencia, Tecnología y Sociedad:

"Estudiar no debe constituir una obligación, sino una necesidad: la más profunda, la más extraordinaria, la más verdadera, la más esencial necesidad".

El término superación es abordado por diferentes autores, según Castro Escarrá [2006], "es una práctica común llamar superación a la actividad concebida como un conjunto de oportunidades que el sistema educativo ofrece a los docentes, para actualizar sus conocimientos y habilidades en áreas específicas (actualización), o como el conjunto de oportunidades que permite a docentes y directivos educacionales ponerse en contacto con un nuevo programa e informarse sobre sus contenidos y modalidades de funcionamiento (capacitación), y cito "...es un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de la vida profesional del docente en el ejercicio y que conlleva un ilimitado crecimiento profesional y humano en el contexto del entorno social en que se desenvuelve..." y más adelante plantea "... En este proceso se incluyen aspectos personales, profesionales y sociales, lo que la distingue sustancialmente de las otras denominaciones ya mencionadas. En tal sentido es entendida como educación perenne que permite al docente formar parte de la dinámica del cambio, tanto en orientación como en el proceso educativo, para enfrentar los problemas planteados por el adelanto científico y tecnológico y los imperativos del desarrollo económico, social y político, además le asegura las condiciones para reflexionar sobre la efectividad de su realidad escolar y transformarla". Añorga [2000], plantea que la superación son las acciones "dirigidas a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos".

Después de analizar las definiciones anteriores la autora de esta tesis define superación como un proceso de transformación individual que le permite al sujeto cambiar el contexto en el que actúa, como resultado del perfeccionamiento y actualización de los contenidos, métodos de la ciencia y valores, que se logra en la interacción grupal e individual, unido a la experiencia teórico-práctica y el compromiso individual y social asumido por el individuo, en función de satisfacer las nuevas exigencias del siglo XXI,

resumiendo es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Por lo que la superación representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan, de ahí la necesidad de superar a los instructores en obras.

En el país está normada la superación profesional en el Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba que en su artículo nueve, plantea como objetivo de la superación profesional la formación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales, académicas, investigativas, innovadoras y creatividad, así como el enriquecimiento de su acervo cultural, por lo que es un bien público y un imperativo estratégico para todos, expuesto en la Conferencia Mundial de la Educación Superior.

La expresión superación profesional es utilizado como sinónimo de formación académica, su teoría ha sido estudiada y definida por diferentes autores, [Añorga 2000; Bernaza 2013; Martín 2014], entre los criterios validados en la práctica por los autores estudiados se precisa que la superación profesional es: Un proceso de aprendizaje, dirigido hacia la profesión de contenidos de la profesión, donde se perfecciona, entrena o habilita las competencias para la profesión e implica el tránsito hacia niveles superiores en la actividad profesional para enfrentar la realidad educativa y contribuye a elevar la pertinencia en la profesión. Existen otros criterios como el de Ramiro J Pérez Hernández [2006], en su Artículo “Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en Construcción Civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo” plantea que: “... la superación profesional debe ser un proceso en que se caracterice por su papel transformador sobre el sujeto y que a la vez permita que se convierta en un agente de cambio en su radio de acción”. La superación profesional según la educación avanzada es el conjunto de procesos de enseñanza - aprendizaje que posibilita a los graduados universitarios la adquisición y perfeccionamiento continuo de conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales. Proporciona la superación de los profesionales

de los diferentes sectores y ramas de la producción, los servicios, la investigación científica y la docencia en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica, el arte y las necesidades económico sociales del país, con el objetivo de contribuir a elevar la calidad y la productividad del trabajo de los egresados de la Educación Superior, [Centelles & Badell 2013]. Sobre estos términos varios autores exponen que la superación profesional es un proceso de crecimiento multidimensional, abarca diferentes áreas de la vida de los sujetos, como la personal, laboral, familiar, profesional y social, que implica esfuerzo, disciplina, voluntad, dedicación y responsabilidad para lograr el impacto deseado de manera consciente y auto determinada de cada sujeto y del área donde se desarrolla la vida laboral de los profesores, y asume que la superación profesional y la formación académica son dos conceptos iguales, su diferencia radica en que la primera busca un proceso de aprendizaje y actualización permanente para el desempeño profesional y la segunda como un proceso de crecimiento intelectual que permite el desarrollo de una capacidad analítica-crítica-concreción y síntesis, para prever y resolver problemas propios de la profesión, con honestidad, responsabilidad y sentido de pertinencia con la institución universitaria. [Molina M & Aveiga & Molina Y & Cedeño 2016].

De ahí que la autora comparte estos criterios, sustentada en la necesidad de desarrollar acciones de superación profesional que permitan actualizar contenidos, desarrollar conocimientos, habilidades y hábitos profesionales, así como, fortalecer los valores de los objetivos implicados, y asume entonces que la superación profesional es un proceso continuo de aprendizaje orientado al mejoramiento profesional, para dar respuesta a las transformaciones que se requieren en la conducta (conocimientos, habilidades, cualidades y hábitos) de los instructores como buenos profesionales y buenos hombres.

Se utilizan algunos términos descritos para definir desempeño profesional, en el Diccionario Enciclopédico Larousse, el significado que se aplica al vocablo desempeño es: la acción y efecto de desempeñarse; y define desempeñar como realizar las funciones a las que uno está obligado: desempeñar un cargo.

Para lograr un buen desempeño profesional el sujeto debe transformarse y esto lo alcanza a través de la superación por lo que la autora hace referencia a diferentes acepciones del término desempeño profesional al estudiarla se comprueba que un conjunto de autores [Añorga 2000; Pérez RJ 2006; Roca 2001], presentan disímiles opiniones sobre el tema por ejemplo y cito “Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo, esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión y define como profesional “...a aquel individuo que a partir de una instrucción formalmente formalizada o no, ejerce una profesión, demostrando en su actividad cuatro cualidades que lo definen como tal: rapidez, exactitud, precisión y cuidado”, este término designa en realidad lo que el profesional hace y no solo lo que sabe hacer”.

Al hablar de desempeño profesional es significativo resaltar “... la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” [Torres 2007]. En el artículo anteriormente mencionado de Pérez RJ. [2006] asume como desempeño profesional “...la acción que realiza el recurso humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social”.

En la búsqueda para ampliar y conceptualizar los fundamentos teóricos de este epígrafe se consultó la Estrategia de superación, para elevar el desempeño profesional de los profesores de Educación Física expresa que: “la superación profesional: conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje que posibilita la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales” [Suárez 2013].

Otro de los autores investigados como Roca [2001] considera que el desempeño profesional “está asociado al cumplimiento de las obligaciones, funciones y papeles de la profesión ejercida por un individuo, demostrando rapidez, exactitud, precisión y cuidado

en el proceso de ejecución”, es importante destacar este criterio ya que las formas de actuación de un individuo sobre su realidad al solucionar problemas, al interactuar con otros y al enfrentar situaciones, demuestran su amplio desempeño profesional.

Un colectivo de autores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas citado por Torres JL [2007], considera que el desempeño profesional es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. “... en la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa.”

El desempeño es un proceso de actuaciones racionales e individuales con implicaciones productivas o de los servicios. Condiciona la elección de variantes a favor de la resolución de problemas. Cumplir las obligaciones de una profesión, cargo u oficio, y profesional que pertenece a la profesión que realiza su trabajo mediante una retribución, para Herrera Padrón C [2005], profesionalizar los objetivos es atender al tributo que cada disciplina brinda al Modelo del profesional, de este modo se da respuesta al encargo social que le corresponde por la época, el desarrollo económico – social y el perfil de que se trate, en esta dirección la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, alega que la profesionalización es el desarrollo sistemático de la educación fundamentado en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende; a cómo y las formas organizativas para que ellos ocurra, se toma de acuerdo con: los avances de los conocimientos científico-técnicos, los marcos de responsabilidades preestablecidas, los criterios éticos que rigen la profesión y los diversos contextos y características culturales.

Se podría resumir atendiendo a lo planteado anteriormente que el desempeño profesional se encuentra estrechamente vinculado con la preparación de los individuos y el modo en que desarrollan dicha actividad en el contexto donde laboran.

Se puede llegar a la generalización, a partir del análisis de las definiciones antes expuestas que el desempeño profesional se caracteriza por los siguientes aspectos:

1. La Capacidad para efectuar acciones, deberes y obligaciones.
2. Cumplimiento de funciones, tareas, responsabilidades inherentes a un cargo.
3. La forma de actuación en la que proyecta su trabajo.
4. La aptitud para desarrollar deberes u obligaciones.

Analizando las definiciones tratadas sobre desempeño profesional se puede apreciar que existen dos tendencias en el abordaje de este término. Unos autores asumen el desempeño profesional como la capacidad que tiene un individuo para realizar una tarea y otros la relacionan con la forma en que este actúa para dar cumplimiento a su labor. Se define por capacidades...las formaciones psicológicas de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito determinados tipos de actividad. La autora comparte las opiniones de estos investigadores cuando plantean las siguientes ideas que se derivan del análisis sobre las definiciones de desempeño profesional: Idoneidad para ejecutar las acciones propias de sus funciones, un saber ser, la competencia laboral tributa al desempeño en el contexto de actuación o sea contar con habilidades dentro de la profesión, la actuación real y dominio de lo que hace y no sólo lo que sabe hacer.

De todo lo antes expuesto y atendiendo a las definiciones sobre superación y desempeño profesional y el papel que asume en los momentos actuales el Maestro de la Construcción en las Empresas de Construcción y Montaje, la autora de esta tesis define que la **superación en el desempeño profesional** del Maestro de la Construcción como: Proceso continuo orientado al mejoramiento profesional, donde se impone la idoneidad para ejecutar las acciones propias de sus funciones (conocimientos, habilidades, cualidades y hábitos), un saber ser, con una actuación real y dominio de lo que hace y no sólo lo que sabe hacer, y convertirlos en buenos profesionales.

1.2 Potencialidades de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas en la superación del desempeño profesional.

El desarrollo de la sociedad ha planteado la necesidad de emprender proyectos educativos para la formación de individuos con un pensamiento colectivo, promotores del progreso

científico técnico dirigido al desarrollo humano y la educación es la clave para renovar los valores y la percepción del problema, mediante el desarrollo de una conciencia que posibilite el cambio, desde las pequeñas actitudes individuales y desde la participación e implicación ciudadana en la solución de los problemas. La formación permanente del personal es una tarea que se realiza en los centros de trabajo e instituciones educativas con el fin de preparar y superar a su mano de obra logrando así profesionales competentes.

Al igual que en el resto de las Empresas e Instituciones a nivel internacional, en Cuba son ellas las encargadas del desarrollo del capital humano con que cuentan, proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores, concebidas como una inversión, que desarrollan dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los recursos humanos, para que cumplan con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Por lo que en el área de la Construcción, es responsable de la capacitación de sus trabajadores, los resultados científicos obtenidos por este sector, han merecido reconocimiento relevante nacional e internacionalmente, sin embargo en la actualidad cobra gran importancia, elevar el nivel de la preparación técnica y profesional de la clase obrera , para garantizar los planes del desarrollo social y económico de la nueva sociedad; se aspira a lograr una preparación científica y práctica de relevo de la esa clase social y establecer su verdadero encargo.

En el territorio matancero por la escasez de recursos humanos, el Grupo Empresarial de la Construcción empieza a defender la propuesta de crear una Escuela de Capacitación en la provincia para la preparación de los nuevos ingresos, la cual primeramente pertenecía a la Unidad Presupuestada del Grupo Empresarial de Obras del Turismo, con dos centros uno en Varadero y otro en Jagüey este último desaparece, el que continúa prestaba servicio al Grupo Empresarial de la Construcción Matanzas y a todas las empresas del sector de la construcción que existían en aquel momento, esta Unidad Presupuestada que llevaba como nombre “Escuela de Capacitación y Superación Técnica Matanzas”, durante el período del 2010 al 2013 funcionaba como una Unidad Presupuestada de Capacitación con dos Centros, sin embargo, todo lo referente a la documentación como

Planes de estudios, Actas de los diferentes Órganos de dirección del centro, registros de asistencia y evaluación de años anteriores y por ende toda la información académica de los estudiantes, se registraba y guardaba en el Centro de Capacitación que radicaba en Cárdenas y si se necesitaba de alguna información de momento, para un informe solicitado por organismo superior, era muy engorroso acceder a la misma.

En cumplimiento a los Lineamientos de la Política Económica y Social, documento contentivo de una Reforma Económica definida como la adaptación del Socialismo a los nuevos tiempos, en septiembre de 2013 se aprueba en el Consejo de Ministros, la Propuesta de Perfeccionamiento Funcional, Estructural y Composicional del Ministerio de la Construcción con la misión de dirigir, coordinar y controlar la ejecución de los servicios de construcción civil y montaje de nuevas obras; remodelación, reconstrucción, rehabilitación y restauración de edificaciones, instalaciones y otros objetivos existentes; y la reparación y el mantenimiento constructivo que ejecutan cada una de las empresas que lo integran; además de comercializar materiales, piezas y equipos; ofrecer servicios de seguridad y protección, servicio a trabajadores, y reparación de equipos, así como satisfacer la demanda de fuerza de trabajo calificada en las diversos oficios de la construcción tanto para el ejercicio práctico como en la formación profesional, para ello se habilitaron en todas las provincias las Escuelas de Capacitación.

Al comenzar el proceso de perfeccionamiento empresarial y como respuesta a la petición de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, el Ministro de la Construcción, mediante la Resolución No.503 aprueba la apertura de la Escuela de Capacitación de Matanzas, deja de existir la Unidad Presupuestada anterior, pasando a ser una Unidad Empresarial de Base, se separan los dos centros, Matanzas surge como una figura nueva en el Grupo Empresarial de la Construcción Matanzas, por lo que la Escuela de Capacitación de Varadero se dedica a las obras del Turismo y el Centro de Matanzas a todo lo referente a la fuerzas de operarios, en el 2019 según indicaciones del Ministerio de la Construcción pasan a ser Centros de Capacitación. Por lo que dicha Empresa queda integrada por 9 unidades empresariales de base 4 constructoras y 5 de apoyo que son:

1. Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas.

2. Brigada Constructora No.2 Civil e Ingeniería de Cárdenas.
3. Brigada Constructora No.3 Civil e Ingeniería de Matanzas.
4. Brigada Constructora No.4 Civil y Montaje de La Habana.
5. Base de Transporte.
6. Unidad de Abastecimiento Técnico Material.
7. Unidad de Servicios a Trabajadores
8. Centro de Capacitación.
9. Unidad Agropecuaria.

El Centro de Capacitación además de las relaciones que establecen con el Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior, Ministerio del Interior y el Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias tienen el objetivo de: establecer el procedimiento a seguir para la capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, a través de una educación de carácter social que garantice la formación y mejora continua de habilidades, prestando especial atención a la necesidad, como condición y esencia humana, de producir conocimientos para alcanzar los niveles de rendimiento y calidad requerida, además de cumplir con las siguientes tareas:

1. Implementar la experiencia de las Aulas Anexas, ya sea en los Centros de Capacitación del sistema o en Empresas del organismo.
2. Participar en el sistema de formación de Ministerio de Educación, de acuerdo con el Lineamiento No.172, sobre hacer corresponder los procesos de formación de fuerza de trabajo calificada con las demandas y el desarrollo del país.
3. Utilizar los sancionados con privación de libertad, como otra fuente para obtener fuerza de trabajo, lo cual además de funcionar como un medio de reeducación y reincorporación del individuo a la sociedad, aumenta la fuerza de trabajo.
4. Implementar la experiencia del Servicio Militar Alternativo en labores de la Construcción, donde se combina el trabajo con su preparación para la defensa,

permitiendo la continuidad de los graduados como obreros calificados y técnicos medios y una vez concluido ese período ingresar en las empresas del sistema.

5. Continuar con el sistema de cooperación entre entidades del organismo, que permite mover fuerzas de otros territorios.
6. Contar con la participación de los especialistas del Centro de Capacitación del Ministerio de la Construcción en la preparación de los estudiantes de las carreras de formación pedagógica que hoy se estudian en los politécnicos en las diferentes especialidades de construcción.

El Centro de Capacitación de Matanzas ostenta la Categoría “A” autorizada por parte del Ministerio de Educación Superior, en la Resolución No 39/2019, para desarrollar superación profesional de posgrado, responsabilizando a la Dirección del centro con la aprobación, difusión y calidad de las actividades que realice, a través de varias formas, entre las que se destaca la concepción de superación profesional, que concibe ese perfeccionamiento de su actividad profesional como un mejoramiento humano.

El programa Empresarial de Capacitación se consolida y representa un objetivo de la labor del claustro y los metodólogos en los aspectos conceptuales, preparación de trabajadores y en la producción de soportes audiovisuales integrados a la gestión formativa. Se desarrolla sostenidamente la producción de soportes multimedia, recursos de comunicación empresarial y publicaciones. Los centros deben funcionar bajo un eficiente sistema de intercambios de profesionales como profesores adjuntos, del sistema. Se integra a las diferentes redes de conocimientos e intercambio de información global, el capital humano ha de lograr un desarrollo de excelencia que se refleja en las categorías alcanzadas por su claustro y la homologación de sus profesionales.

1.3 Los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

La transmisión de experiencia se vincula con la propia historia de la humanidad y constituye una vía de riqueza desde lo afectivo en el aprendizaje de los seres humanos, han existido mentores, consejeros, tutores, maestros, guías, profesores en fin educadores,

en diferentes disciplinas como el militar, el deporte y otros, porque siempre son los que instruyen a otros, hacen que éste practique lo que se le ha dicho.

El concepto de maestro tiene una significación muy amplia según el Diccionario Enciclopédico Hispanoamericano” [1986] “maestro es el que enseña una ciencia u oficio, o tiene título para hacerlo; el que es práctico en una materia y la maneja con desembarazo”. En este sentido se entiende además el hombre que está por encima de los demás el que más sabe, maestro quiere decir respeto, sabiduría, es el que organiza, planifica, dirige y evalúa el proceso de enseñanza, el maestro carpintero, el albañil, el maestro de cocina, el maestro de ceremonias, el filósofo, el magistrado, el estadista, el dirigente político. “A Todos nosotros, sin excepción - afirma Fidel Castro [1975] – nos corresponde el papel de enseñar, a todos nosotros sin excepción nos corresponde el papel de maestro" y necesita herramientas que le permitan guiar el desarrollo individual en un contexto grupal donde se conforman matrices de aprendizaje y establece relaciones desde un rol de carácter profesional.

Una de las vías que garantiza la transmisión y apropiación de la herencia cultural de la humanidad es precisamente el desempeño profesional, el cual ha sido, es y será de gran valor y repercusión social, en las diferentes ocupaciones u oficios, dentro de ellas está como una de las fundamentales la construcción, ya que, la misma busca cumplir con las necesidades del hombre y darle una mejor calidad de vida.

La integración del estudio con el trabajo asume su verdadero papel jerárquico y se homogeniza la formación eminentemente práctica, es objeto de atención de todo aquel que profundiza en algún aspecto científico la relación entre la teoría y la práctica esta última es manantial de conocimientos, en tanto sitúa al hombre ante sistemáticos conflictos en cuya solución descubre conocimientos, procedimientos y desarrolla sus capacidades, la teoría posee su propia independencia, gracias a lo cual es capaz de adelantarse a la realización de algún acontecimiento, la ciencia avanza por ambas vías, y se confirma en cada realización práctica.

Por el desarrollo socio-productivo alcanzado y el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, la actividad laboral ha devenido en profesiones cada vez más especializadas y

complejas, fundamentalmente en el sector de la construcción, el hombre como ser y agente transformador se desempeña sobre la base de exigencias que conjuga sus propias necesidades, intereses y motivos, contrario a lo que muchos puedan imaginar, los problemas de fluctuación de mano de obra en las construcciones, no son solo privativos de las inversiones cubanas, subsisten en otras regiones del mundo aunque las causas sean completamente diferentes con el objetivo de motivar y atraer a los constructores, se prioriza la atención a aquellos que se destacaban en el cumplimiento de sus tareas, así surgen los Destacamentos de Obreros de Elite, experiencia que es asumida en el país, creándose primeramente en obras del Turismo. Aun cuando esta no es la solución a los numerosos problemas que afectan la fluctuación en las obras, los resultados en el polo turístico de Varadero constituyen un punto de partida. Actualmente la cifra de Maestros de la Construcción se incrementa y suman casi 700 en todo el país. Su objetivo principal consiste en distinguir a los obreros con mayor experiencia y que mejor se desempeñan en sus actividades, tratando de motivar su permanencia en las obras con reconocimientos ante las brigadas, mayores estímulos materiales y mejores condiciones de vida.

En la Empresa Construcción y Montaje Matanzas comenzó el proceso de captación para su creación en octubre del 2007 en las antiguas Empresa de Construcción Arquitectura No.60 y en la Empresa de Construcción Arquitectura e Ingeniería No.9 a partir de lo cual se creó la cantera, más tarde, se fijó como fecha de fundación el 26 de Noviembre del 2007. Se inicia con 24 Maestros pertenecientes a estas empresas y posteriormente fue creciendo en la medida que se fue organizando.

Con el objetivo de mejorar la imagen y distinguir a los Maestros del resto de los obreros en el periodo 2012-2013 fueron uniformados, esto conllevó a tener mejor control de ellos pues se les exigió por el uso y respeto de su uniforme y como guía de los ayudantes y otros operarios.

Los cambios estructurales ocurridos desde el 2013 y hasta el 2014 ocasionaron una disminución en la atención al Destacamento, lo cual mermó el actuar y el sentido de pertenencia de sus miembros, junto a algunas bajas por indisciplinas y traslado a Cooperativas No Agropecuarias pusieron en peligro la estabilidad de esta organización.

Se crea la Junta del Destacamento atendida por el Centro de Capacitación de la Empresa, que comenzó un lento pero ascendente despegue hacia nuevas metas y propósitos, son atendidos y guiados por los Jefes de Recursos Humanos y los Técnicos de Capacitación. Durante este período, la forma de atención fue intensiva, dándoles seguimiento consciente y personalizado de acuerdo a los recursos con que contaba cada empresa, el destacamento fue creciendo por voluntad de sus directivos administrativos con sus propios reglamentos y criterios, llegando a contar con 59 Maestros.

En la investigación para conocer las condiciones que deben tener los Maestros de la Construcción se refleja diferentes disposiciones en el Reglamento confeccionado por la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, el cual plantea entre otras regularidades los deberes y derechos:

Son deberes el compromiso personal sumido por el trabajador, al obtener dicha condición y ser capaz de transmitir los conocimientos técnicos, ser los promotores en cuanto a la emulación, a la polivalencia y a la búsqueda permanentemente de la calidad en el trabajo asignado, se distinguen por su gusto al trabajo bien hecho, son enlaces entre el Control Administrativo y el resto de los demás trabajadores por una parte, y por otra parte son los embajadores de sus oficios para los más jóvenes.

Se preocupan constantemente de la buena reputación de la empresa en todos sus aspectos, llevan a la práctica, muy especialmente hacia sus colegas de trabajo, la buena armonía, el espíritu de compañerismo, el sentido de la ayuda mutua y una probidad rigurosa, así como las normas de la cortesía

Se esfuerzan en toda ocasión por mejorar en su oficio, implementar nuevas técnicas, facilitar en todo lugar sus técnicas y saber-hacer, completar su calificación para la adquisición de estas técnicas y ser más competentes.

Juegan un papel activo en cuanto a los esfuerzos de la Empresa en la "Seguridad, Salud y Medio Ambiente". Estar al tanto del cumplimiento de la disciplina y el valor de la obediencia, participar activamente en el proceso de capacitación de los operarios, aceptar sin condiciones las tareas que se le asignen tanto dentro del país como fuera del mismo,

cuidar el carnet y los grados que hayan recibido, evitando la pérdida o el deterioro y su mayor aspiración será ser reconocido con el título “Protector del Trabajo”.

Constituyen derechos que se le entregue ropa de trabajo distintiva, con una insignia en la cual figuran una, dos o tres estrellas, según el grado alcanzado, participar en todas las reuniones y actividades que se indiquen, poseer un carnet que lo identifica como integrante del Destacamento, firmado por el presidente de la junta el cual pueden conservar siempre que no haya sido separado por indisciplinas. La Empresa favorecerá cada año, en el plan anual de formación, la adquisición de nuevas competencias profesionales con el fin de permitir a los trabajadores, adquirir una verdadera polivalencia indispensable a todos los Miembros del Destacamento y los estimulara de forma individual, los que causen baja temporal por larga enfermedad no conservan los derechos antes enumerados.

El Presidente del Destacamento es invitado permanente al Consejo de Dirección del Centro de Capacitación.

Como parte del trabajo realizado por los Maestros de la Construcción hacia los jóvenes en su entorno de trabajo, así como a jóvenes del Servicio Militar Activo y otros ayudantes de las Brigadas e internos se realizaron acciones de Capacitación, tareas cumplidas con más intencionalidad y mejores resultados, logrando tener una cifra de 108 capacitados en diferentes oficios de la construcción. En el periodo 2017-2018, se capacitaron más de 250 en las diferentes especialidades. Se reconocen cada seis meses en las Asambleas de Balance a los Maestros con mejores resultados en el período.

Al producirse cambios en la estructura del Ministerio de la Construcción obligó en el período comprendido entre el 2017-2018 que el Destacamento reordenara su estrategia. Por lo que se produjeron los siguientes eventos:

1. Se trasladaron hacia la Brigada No.2 los Maestros de la Brigada No.3, pues las actividades de esta última solo son de movimiento de tierras.
2. Se revisó y reestructuró el Reglamento nuevamente, haciendo cambios moderados en su articulado.

3. Disminuyeron las actividades de socialización por motivos financieros de la Empresa y estar fuera del permiso de uso del CUC.
4. Producto a la ejecución de obras en La Habana, se realizan aún, traslados temporales de obreros calificados dentro de ellos, Maestros. Estos pierden por esta razón contacto con su Dirección de Brigada para realizar totalmente su labor como tal.

Lo cual ha hecho variar el total de Maestros al cierre de cada año, motivado por las baja por problemas personales, indisciplinas y mejoras personales.

El total de Maestros disminuyo a 51 al finalizar el año 2018, ya que, se incorporaron a un grupo nacional, la UEB de Producción Industrial, por lo que se aceptó la salida de estos de la Empresa y por consecuencia del Destacamento. Actualmente la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, cuenta con 49 Maestros de la Construcción, distribuidos en, Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas (15), en la Brigada Constructora No.2 Civil e Ingeniería de Cárdenas (20), en la Brigada Constructora No.4 Civil y Montaje de La Habana (10) y en el Centro de Capacitación (4). Por lo que se hace necesario la selección de otros que hasta el momento se desarrollaban como operarios y necesitan de una superación para lograr cumplir con esta nueva tarea y comenzar a formar parte del Destacamento. Es inevitable e imprescindible la superación de los Maestros de la Construcción, la cual debe ser amplia que integren en él, aspectos personales, profesionales y sociales, para formar parte de la dinámica del cambio, tanto en su orientación, como para enfrentar los problemas planteados por los adelantos científicos y los imperativos del desarrollo económico, social y político y poder brindar servicios de desarrollo a los operarios de la construcción, su fin, satisfacer las necesidades de capacitación y superación para el progreso de las habilidades básicas, técnicas, y directivas del capital humano, con un personal calificado y a través del uso de tecnologías.

En la formación y superación de los recursos humanos es esencial identificar los problemas que se han de enfrentar en su labor, no solo en la preparación para comprender y aplicar procedimientos, los cuales pueden ser cambiados o criticados varias veces en la

vida profesional, sino también en la necesidad de prestar atención a la formación básica y especializada, a la capacidad de aprendizaje, de combinar conocimientos y desarrollar competencias profesionales, de ahí la necesidad de desarrollar una continuidad en el proceso de instrucción, dirigido a la superación en el desempeño profesional, para ello, la autora de esta tesis propone una estrategia metodológica encaminada a la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción.

Conclusiones del capítulo.

El análisis realizado sobre los conceptos de superación profesional y desempeño profesional permitieron a la autora definir dichos términos asociados a la labor que realizan los Maestros de la Construcción y asumir la definición de superación en el desempeño profesional siendo este un aspecto esencial en el trabajo a desarrollar en el sistema nacional de educación de la República de Cuba, ya que tributa al cumplimiento de una dirección fundamental relacionada con el incremento de la calidad de vida, parte esencial de la educación comunista de las nuevas generaciones. Las potencialidades de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas y la necesidad de la superación del desempeño profesional de todos sus trabajadores y el compromiso de preparación y superación del Centro de Capacitación, además el estudio sobre el Destacamento Maestro de la Construcción, así como las disposiciones tomadas por la máxima dirección, el Departamento de Recursos Humanos y el Centro de Capacitación de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas permitió conocer las disposiciones establecidas que deben desempeñar los mismos.

CAPÍTULO 2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA SUPERACIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS MAESTROS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE MATANZAS.

En el presente capítulo se aborda el diagnóstico del estado actual que presenta la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas luego de que la autora aplicara los instrumentos investigativos que se muestran en los anexos de la tesis. Se declaran las etapas y acciones que conforman la estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de estos.

2.1 Resultados del diagnóstico

El trabajo diagnóstico desarrollado por la autora para obtener una valoración del estado actual de la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas, tuvo lugar durante el año 2020. En el mismo se trabajó utilizando un conjunto de métodos de nivel empíricos entre los que se encuentran la observación a clases en las obras, la entrevista a directivos, encuesta a los Maestros de la Construcción y a los operarios, lo cual permitió a través de los resultados obtenidos, caracterizar la situación existente en cuanto a la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción.

La muestra para la realización del diagnóstico incluye observación a clases en obras (4) (Anexo 1), la entrevista a directivos (4) de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas (Anexo 2), encuesta a los Maestros de la Construcción (15) de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas (Anexo 3) y a operarios (50) de dicha brigada (Anexo 4).

Para la elaboración y análisis de los instrumentos aplicados se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores:

- Calidad del trabajo que tiene lugar en cuanto a la preparación de los Maestros de la Construcción y su desempeño profesional.

- Identificación de las funciones como Maestros de la Construcción.
- Conocimientos elementales de los oficios y habilidades docentes.

Resultados de la observación a clases en obras

Se realizaron 4 visitas sobre la base de la guía elaborada (Anexo 1), en las siguientes obras Naranjal Norte, Termoeléctrica “Antonio Guiteras”, Hospital Clínico Quirúrgico “Faustino Pérez” y Campamento “4to Congreso del Partido Comunista de Cuba” en las visitas realizadas se pudo evidenciar que:

- Mantienen una actitud abnegada para cumplir a cabalidad su labor y ser ejemplo al impulsar la emulación dentro de los demás obreros por la calidad de su trabajo y su estabilidad.
- Transmiten los conocimientos técnicos que poseen de cada uno de los oficios dentro del sector constructivo.
- Llevan a la práctica, muy especialmente hacia sus colegas de trabajo, la buena armonía, el espíritu de compañerismo, el sentido de la ayuda mutua y una probidad rigurosa.
- Juegan un papel activo en cuanto a los esfuerzos de la Empresa en la "Seguridad, salud y medio ambiente".
- Presentan algunas dificultades en la caracterización de los operarios, en cuanto a las características individuales, así como insuficiencia en las habilidades comunicativas.
- Inexperiencia de algunos de los indicadores de eficiencia que afectan a la obra que se ejecuta.

En sentido general las visitas realizadas pueden ratificar la necesidad que tienen los Maestros de la Construcción de una mayor preparación para elevar su superación en el desempeño profesional.

Resultados de las entrevistas a los directivos

Se realizaron entrevistas (Anexo 2) al Director del Centro de Capacitación, Director de Recursos Humanos de la Empresa, Director de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas y Jefe de Recursos Humanos de dicha brigada para constatar las dificultades y preparación que poseen los Maestros de la Construcción.

Los resultados obtenidos en las entrevistas, realizadas de forma independiente, fueron los siguientes.

- Existe una buena disposición de los operarios seleccionados para convertirse en Maestros de la Construcción y prepararse para desarrollar con calidad la tarea asignada.
- Se sienten orgullosos de esa categoría, ya que, se diferencian de los demás por sus conocimientos en diferentes oficios dentro de la construcción y ser vanguardias.
- Les falta preparación para en un futuro puedan asumir cargos de dirección como Jefe de obra, Jefe de Colectivo u otro.
- Se presentan dificultades en la preparación para su desempeño, porque la mayoría no tienen un nivel de escolaridad superior, lo cual dificulta el desarrollo del trabajo educativo.
- La faltan las herramientas necesarias para poder transmitir a sus operarios todos los oficios que conocen.
- Algunos son de nuevos ingresos al sector o tienen poco tiempo en el desempeño de esta actividad por lo que desconocen de algunas de sus funciones.
- En el plan metodológico del Centro de Capacitación al abordar las actividades relacionadas con los Maestros de la Construcción, se deben contemplar diferentes tipos de trabajo docente – metodológico con un enfoque de sistema, que constituyan modos de actuación para los mismos y que faciliten su posterior desempeño profesional.

Los resultados de las entrevistas dejan muy claro la importancia que se le confiere, por parte de los directivos a los Maestros de la Construcción, aunque se constata que es necesario una mayor vigilancia de forma más directa y sistemática a los mismos por parte de todos, Brigada, Empresa y Centro de Capacitación para su preparación y desarrollo a través de cursos u otras actividades, donde se sientan más atendidos desde el punto de elevar su superación y sean capaces de asumir cargos de dirección.

Resultados de la encuesta aplicada a los Maestros de la Construcción

Fueron encuestados los 15 Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas (Anexo 3). En la referida encuesta la autora propició el análisis, lo cual permitió arribar a las siguientes consideraciones:

- Con relación a los datos generales, de ellos solo el 20% (3) son fundadores del movimiento Maestros de la Construcción, el 14% (2) cuentan con más de 10 años en el movimiento, entre 9 a 6 años el 33% (5) y el resto con menos de 5 años o sea el 33%, lo que evidencia la falta de experiencia en la tarea.
- En el sector de la construcción el 100% lleva más de 20 años (15) de ahí se desprende por qué fueron seleccionados y se les otorgo su entrada al movimiento y conocen más de un oficio dentro del sector, de ellos el 33%(5) son militantes del Partido Comunista de Cuba y como dato interesante el 53%(8) de ellos son albergados.
- Sobre el nivel escolar alcanzado por los Maestros de la Construcción, el 73,3%(11) proceden del nivel Técnico Medio y 26,6%(4) provienen de obreros calificados.
- Con respecto a la interrogante 1 y 2 el 100% están preparados y han recibido cursos, conferencias, seminarios por parte del Centro de Capacitación y otros eventos.
- En relación a los temas que necesitan el 66%(10) plantean, el seguimiento al diagnóstico que le realizan a los operarios, el 80%(12) sobre los Documentos de

las Normas Cubanas, el 33% (5) sobre el proceso de evaluación, el 20%(3) sobre los componentes de la Didáctica y las formas organizativas para llevar a cabo la labor docente.

- Al solicitar que mencionaran otros temas que considera necesarios el 46%(7) plantean la sistematicidad con los operarios (en otras palabras, seguimiento al diagnóstico), prácticas a pie de obra con las todas las herramientas que necesitan las cuales no están completas.
- Al preguntar que documentación entregan al Centro de Capacitación solo el 33%(5) alegan que todos los años homologan a los operarios y la envían al centro, el resto no respondieron la pregunta.

En los resultados a la encuesta a los Maestros de la Construcción la autora de la investigación aprecia que:

El 100% se encuentran preparado y capacitado para desarrollar esta actividad aunque reportan que la superación en este sentido debe ser sistemática y en correspondencia con las funciones que desempeñan, y el 66% de ellos presentan dificultades porque llevan poco tiempo al frente de esta labor, poca experiencia en educación, así como desconocimiento de las funciones que realmente deben realizar como Maestros de la Construcción. Todo lo cual limita el desempeño profesional.

Resultados de la encuesta a los operarios

Antes de proceder a la aplicación de la encuesta a los 50 operarios de Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas (Anexo 4), se dialogó con los mismos acerca de la necesidad de la superación del desempeño profesional de los Maestros de la Construcción con el objetivo de constatar la opinión de los operarios con relación a este tema, arrojando los siguientes resultados:

- En cuanto a el interrogante número uno realizada a los operarios que pregunta sobre si reciben conocimientos para desempeñar los diferentes oficios dentro de la construcción, el 72% de los operarios (36) recibe parcialmente los conocimientos de

los diferentes oficios dentro de la construcción y el 28% (14), solo recibe conocimiento del oficio que están ejerciendo.

- Las respuestas obtenidas en cuanto si se tienen en cuenta los criterios y opiniones de los operarios para la elaboración de las actividades a desarrollar en las obras, el 88% (44) de los operarios declaran que totalmente se tienen en cuenta sus criterios y opiniones para la elaboración de las actividades a desarrollar en las obras, y el 12% de los operarios (6) declaran parcialmente.

- Con relación con la tercera interrogante realizada sobre si participan activamente en el proceso constructivo el 100 % (50) refieren que participan activamente en el proceso constructivo.

- Con respecto a la cuarta interrogante que se refiere si están satisfechos con la preparación que reciben, solo el 90.4% (47) de los operarios declaran que totalmente están satisfecho con la preparación que recibe, el 6%(3), expresan parcialmente.

- En el interrogante número cinco que se aborda si son evaluados después de desempeñar sus actividades, solo el 24%(12) de los operarios declaran que totalmente lo evalúan, les enseñan donde están las dificultades y como resolverlas, el 72%(36) expresan parcialmente y 4%(2) nunca.

- Al preguntar si se les plantean cuales fueron sus dificultades y como resolverlas, solo el 44%(22) dicen que totalmente, el 52%(26) parcialmente y el 4% (2) alegan que nunca.

- Al abordar en la encuesta si respetan y cumplen las orientaciones que reciben por parte de su maestro el 98% (49) de los operarios manifiestan que totalmente respetan y cumplen con las orientaciones y el 2% (1) parcialmente, esto nos da la medida de cómo los Maestros de la Construcción son acogidos por sus operarios.

- De acuerdo con la octava y última interrogante donde se pregunta directamente si se convertirán en buenos constructores se obtiene una respuesta afirmativa por parte de todos los operarios o sea el 100% (50).

La encuesta demostró que la tarea que están desarrollando los Maestros de la Construcción aún con las dificultades que hoy atraviesa el país, bajo un cruel bloqueo que hace más difícil su labor, es admirable y digna para un constructor de nuestro tiempo, así como la admiración y respeto que sienten los operarios por ellos. No se localizan ningunas barreras.

La aplicación de todos los instrumentos, permitió constatar que, para el buen desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, se hace necesario desarrollar acciones teóricas-metodológicas encaminadas a la superación en el desempeño profesional de los mismos.

Los resultados del diagnóstico dejaron como **fortalezas** las siguientes:

- Existe una buena disposición de los obreros para convertirse en Maestros de la Construcción y prepararse para desarrollar con calidad la tarea asignada.
- Los Maestros de la Construcción se sienten orgullosos de esa categoría, se diferencian de los demás por transmitir conocimientos técnicos en diferentes oficios dentro de la construcción y son vanguardias. Su actitud abnegada para cumplir a cabalidad su labor y son ejemplos al impulsar la emulación por la calidad de su trabajo y su estabilidad.
- Se encuentran preparados y capacitados para desarrollar sus actividades constructivas.
- Llevan a la práctica, la buena armonía, el espíritu de compañerismo, el sentido de la ayuda mutua y una probidad rigurosa.

Como **debilidades** las siguientes:

- Les falta preparación para en un futuro puedan asumir cargos de dirección como Jefe de obra y Jefe de Colectivo.
- Aún precisan de las herramientas necesarias para poder transmitir a sus operarios todos los oficios que conocen.

- Se presentan dificultades en la preparación para su desempeño, porque la mayoría no tienen un nivel de escolaridad superior, lo cual dificulta el desarrollo del trabajo educativo, lo que presentan algunas dificultades en la caracterización de los operarios, en cuanto a las características individuales, así como insuficiencia en las habilidades comunicativas.
- La superación debe ser sistemática en correspondencia con las funciones que desempeñan.
- Algunos son de nuevos ingresos al sector o tienen poco tiempo en el desempeño de esta actividad por lo que desconocen de algunas de sus funciones e inexperiencia de algunos de los indicadores de eficiencia que afectan a la obra que se ejecuta.
- En el plan metodológico del Centro de Capacitación al abordar las actividades relacionadas con los Maestros de la Construcción, no se contempla tipos de trabajo docente – metodológico que constituyan modos de actuación para los mismos y que faciliten su posterior desempeño profesional.

Realizando una valoración del resultado obtenido en los instrumentos investigativos aplicados, se pudo constatar que el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, aún presentan serias dificultades. No hay duda de que la preparación y un adecuado auto preparación de los Maestros de la Construcción en la formación de los operarios, presenta aún dificultades. Para una mejor comprensión, la autora grafica los resultados más significativos de las encuestas realizadas a los Maestros de la Construcción y a los operarios, donde se puede apreciar la necesidad de elevar la superación en el desempeño profesional de los Maestros (Tabla 1 y 2).

Por lo que la autora de esta investigación propone una estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

2.2 Estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

El término Estrategia es utilizado desde épocas antiguas para demostrar el arte, las habilidades, la táctica y diplomacia de cualquier acción determinada, por lo que sobre la misma aparecen varias definiciones, la autora de esta investigación considera que por el objetivo que presenta, se hace necesario comenzar con el esclarecimiento del mismo.

Diversas áreas la utilizan, por lo que varios autores emiten múltiples definiciones, se declara que las estrategias, son [Sánchez, J 1993, pág. 27] “el desarrollo de procedimientos y/o pautas coherentes en flujos de decisiones organizativas bien planificadas a priori o desarrolladas a posteriori, referente a los medios y metas que la organización ha de llevar a cabo y que le permiten enfrentarse a problemas externos, resolver los internos y medir el progreso logrado”.

Del Centro de Estudio de Investigación Pedagógica del antiguo Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela” [Armas & Lorences & Perdomo 2005] plantean que: “La estrategia establece la dirección inteligente, y desde una perspectiva amplia y global, de las acciones encaminadas a resolver los problemas detectados en un determinado segmento de la actividad humana. Se entienden como problemas las contradicciones o discrepancias entre el estado actual y el deseado, entre lo que es y debería ser, de acuerdo con determinadas expectativas que dimanen de un proyecto social y/o educativo dado”.

La autora López M [2009] en su Tesis hace referencia a el Breve Diccionario de la Lengua Española estrategia “es el arte de planificar las operaciones militares”. “Es el conjunto de acciones o planes coordinados para lograr un objetivo deseado.” Para María Antonia Rodríguez del Castillo [2002] tras un análisis etimológico plantea que “estrategia proviene de la voz griega *stratégós* (general)” y que “aunque en su surgimiento sirvió para designar el arte de dirigir las operaciones militares, luego, por extensión, se ha utilizado para nombrar la habilidad, destreza, pericia para dirigir un asunto. Independiente de las diferentes acepciones que posee, en todas ellas está presente la

referencia a que la estrategia sólo puede ser establecida una vez que se hayan determinado los objetivos a alcanzar”.

En el sector de la educación Addine [2013] declara que estrategia son “las secuencias integradas, más o menos extensas y complejas de acciones y procedimientos seleccionados y organizados, que atendiendo a todos los componentes del proceso persiguen alcanzar los fines educativos propuestos”. La estrategia es el resultado investigativo que integra, de manera sistemática, un conjunto de acciones tácticas para acometer en el ámbito escolar, cuyo fin se encamina al mejoramiento de aspectos determinados de la práctica educativa. Para Felicito Barreras Hernández [2004], la estrategia “tiene como propósito fundamental, la proyección del proceso de transformación del objeto de estudio desde un estado real hasta un estado deseado, que condiciona todo el sistema de actividades y recursos a emplear para alcanzar los objetivos del máximo nivel” lo que reconoce a partir del análisis de un problema, la elaboración y ejecución de un sistema de acciones encaminadas a lograr un objetivo previamente concebido. Por otra parte Frómeta Rodríguez [2006], asume una estrategia pedagógica para la promoción socio cultural “porque aprovecha todas las influencias que brindan las instituciones culturales para especificar la incorporación del proceso de promoción sociocultural en la formación inicial, del Licenciado en Educación: Especialidad Pedagogía-Psicología”.

El autor Valle [2010] en su libro: Algunos resultados científicos. Pedagógicos. Vías para su obtención asume que la estrategia es un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial (dado por el diagnóstico) permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación. Los componentes del sistema son: la misión, los objetivos, las acciones, los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables de las acciones y el tiempo en que deben ser realizadas, las formas de implementación y las formas de evaluación. En otro trabajo del mismo libro hace referencia a método y plantea que desde el punto de vista filosófico el método es la “manera de alcanzar un objetivo, determinado procedimiento para ordenar la actividad”. Entonces significa pensar primero en la vía o las formas que se deben asumir para lograr un objetivo. De igual forma el método o la metodología están indisolublemente ligados a

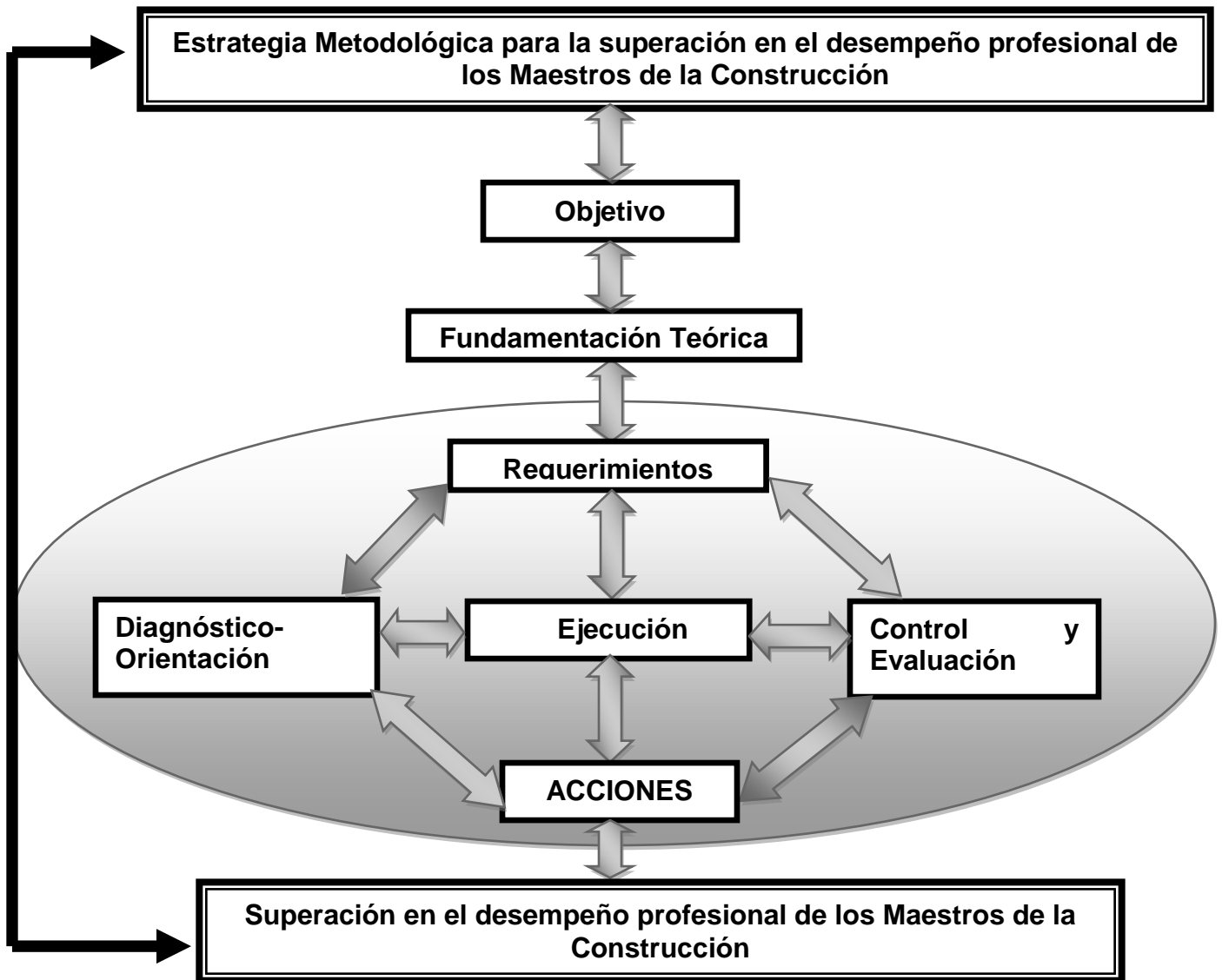
las acciones que deben realizarse para poder seguir la vía trazada, o lo que es lo mismo, ésta se puede y debe desglosar en acciones para que pueda ser comprensible la concepción de su realización y su posible secuencia. Por lo general el objetivo propuesto no se logra con una sola acción se necesita una serie de ellas o sistemas de ellas para lograrlo. Para que esto quede claro, sobre todo para la persona que debe realizarlo con posterioridad a la primera vez, esta secuencia y aspectos del trabajo deben quedar suficientemente explicados y claros.

Orto de los autores que aborda el tema de las estrategias metodológicas son las que permiten identificar principios y criterios, a través de métodos, técnicas y procedimientos que constituyen una secuencia ordenada y planificada permitiendo la construcción de conocimientos durante el proceso enseñanza-aprendizaje de acuerdo con Quintero [2011], las estrategias metodológicas son una secuencia ordenada de técnicas, procedimientos de enseñanza y actividades que utilizan los profesores en su práctica educativa con el claro objetivo de que los estudiantes puedan aprender.

A partir del estudio documental sobre estrategia y metodología, la autora de esta tesis define que una estrategia metodológica es aquella donde se relacionan varias acciones de carácter metodológico de un mismo objetivo de forma sistemática que permiten cerrar la brecha entre el estado real y el estado deseado.

Después del análisis de los resultados obtenidos mediante los instrumentos investigativos aplicados, se elabora una estrategia de superación en el desempeño profesional, en la que se tiene en cuenta un conjunto de acciones para la planificación, la organización, la ejecución y el control en cuanto a la preparación teórico-metodológica de los Maestros de la Construcción.

En el esquema siguiente se presentan los elementos que la integran:



Objetivo general de la estrategia

El objetivo general de la estrategia metodológica es: Potenciar la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Fundamentación de la estrategia

La estrategia se fundamenta en una concepción dialéctico-materialista, marxista-leninista, lo que permite valorar objetivamente las diferentes situaciones relacionadas con el cumplimiento de sus objetivos. Ello permite, además, abordar el trabajo metodológico a partir del surgimiento de esta nueva etapa, en la que la figura del Maestro de la Construcción cumple un rol protagónico en la formación de los operarios y la calidad de las obras, además en las concepciones de la educación avanzada la que centra la atención en la superación del hombre.

Los resultados del diagnóstico representan una muestra de los problemas que afrontan los Maestros de la Construcción. Los fundamentos tratados en el Capítulo I de la Tesis, deben considerarse como parte de los fundamentos teóricos de la estrategia, porque no han sido resueltos y es criterio de la autora que hay que tenerlos en cuenta.

La estrategia metodológica propuesta se sustenta en los siguientes **principios**:

El principio de la **sistematicidad**: Se considera en la secuencia de actividades de preparación diseñado en la estrategia para realizar en el Centro de Capacitación. Se tiene en cuenta la relación de los nuevos contenidos con los ya tratados y la profundización consecuente para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción a planos cualitativamente superiores en el trabajo metodológico que deben desarrollar al impartir las clases.

El principio de la **flexibilidad en la organización del trabajo metodológico**: Se considera en la planificación y organización del trabajo metodológico, las particularidades de las obras y de los Maestros de la Construcción.

El principio de la **unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad**: Se establece en las relaciones de cooperación entre los Maestros de la Construcción para el desarrollo del proceso docente-educativo, teniendo en cuenta las ideas relacionadas con el trabajo metodológico que pueden aportar los mismos y el Centro de Capacitación con el ánimo de lograr un ambiente de intercambio durante el desarrollo de las actividades de la estrategia metodológica, las que deberán ser atrayentes e interesantes para que facilite una mejor comunicación, donde entre otras cuestiones se aprenda a decir y a escuchar.

El principio de la **unidad de lo afectivo y lo cognitivo**: Se asume la unidad de lo afectivo y lo cognitivo en el proceso de formación y desarrollo del Maestro de la Construcción. Esta se manifiesta cuando él, al poseer una mayor preparación se siente motivado y seguro, con mayores conocimientos para enfrentar la tarea que le ha sido asignada dirigiendo el proceso constructivo y al mismo tiempo el docente educativo a los operarios.

El principio de la **vinculación teoría-práctica**: Significa no solo reconocer las dificultades en el desempeño del Maestro de la Construcción, sino además señalar la vía en que puede lograrse su superación, teniendo en cuenta las condiciones en las que labora. La elaboración de la estrategia parte de un problema existente en la práctica, en la que se analizan las acciones que se pueden realizar para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, proyectando así la superación de estos y lograr elevados resultados en el trabajo metodológico.

El principio de la **demostración**: La base de este principio radica en la necesidad de desarrollar modos de actuación en los Maestros de la Construcción, los contenidos y vías para desarrollar el trabajo metodológico en las diferentes actividades metodológicas que debe realizar el Centro de Capacitación.

Requerimientos de la estrategia metodológica.

En correspondencia con el objetivo de la estrategia, y los principios, se formularon requerimientos que son las invariantes a tener en cuenta para diseñar las acciones que se desarrollan en las **etapas de diagnóstico-orientación, ejecución y evaluación**. Estos requerimientos son:

- Los resultados del diagnóstico efectuado: como elemento esencial al brindar información sobre el estado actual del desempeño profesional de los Maestros de la Construcción que se realiza en las obras, incluido el nivel de conocimientos de los operarios, y las necesidades de superación de los Maestros, así como las valoraciones que emiten y su disposición para realizar acciones que conduzcan al estado deseado.

- La preparación sistemática de los instructores: en las Normas de Construcción, reglamento y resoluciones referentes al Movimiento Maestro de la Construcción, lo que repercutirá en los Maestros e influirá positivamente en el logro de los resultados deseados.
- La combinación armónica: de las acciones que se realicen mediante actividades en las obras con los operarios y los Maestros de la Construcción.
- La motivación de todos los implicados: en el trabajo a realizar y despertar el interés en la ejecución de la estrategia, en su colaboración en el diseño de las más acertadas acciones que en ella se incluyan.

La estrategia tiene como dirección fundamental el trabajo metodológico, con el objetivo de potenciar la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción. Es necesario señalar que la estrategia cuenta con tres etapas, la de Diagnóstico-Orientación, la de Ejecución y la de Control-Evaluación; cada una de ellas con objetivos específicos que se subordinan al objetivo general de la estrategia y con acciones que permiten el desarrollo de cada etapa. Estas acciones se consideran como la unidad básica de la situación de enseñanza-aprendizaje, incluyendo en este concepto cualquier actividad en la que el individuo aprenda y se transforme, ya sea en clases o no. Las acciones, que se incluyen en la estrategia metodológica, pueden ser variadas. Una misma acción puede formar parte de diferentes situaciones, no son las únicas posibles, pueden ser enriquecidas a partir de la experiencia y creatividad de los docentes, que las pongan en práctica, por eso es muy importante su análisis colectivo.

Etapa 1: Diagnóstico-Orientación.

En esta etapa se caracteriza el estado actual del desempeño profesional de los Maestros de la Construcción y se determinan previamente los objetivos que deben ser logrados, se seleccionan las acciones, métodos y medios para su ejecución, además de seleccionar los responsables del cumplimiento de las tareas.

Objetivo:

- Caracterizar el estado actual del desempeño profesional de los Maestros de la Construcción
- Diagnosticar los conocimientos que poseen los Maestros de la Construcción sobre el dominio de los contenidos del trabajo metodológico.

Acciones:

- Elaborar los instrumentos que serán utilizados para el diagnóstico.
- Explicar a todos los implicados de la forma en que se procederá para desarrollar la estrategia que se propone.
- Aplicar los métodos a los Maestros de la Construcción como la entrevista y observación de las actividades que realizan con los operarios, para determinar los contenidos sobre los cuales debe trabajarse en las actividades metodológicas a desarrollar con el objetivo de superarlos.
- Procesar la información obtenida de la aplicación de los instrumentos.
- Presentar la estrategia metodológica elaborada, al Consejo de Dirección tomando como base el diagnóstico realizado y las propuestas de los miembros de la estructura de Dirección.
- Preparar a los implicados para la puesta en práctica de la estrategia metodológica elaborada para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Los instructores del Centro de Capacitación serán los encargados de elaborar, explicar y aplicar los métodos, como la entrevista y observación de las actividades, en las obras a los Maestros de la Construcción. Procesarán toda la información obtenida, para así determinar los conocimientos y habilidades metodológicas que poseen.

En otro momento se realizará la presentación de la estrategia metodológica elaborada al Consejo de Dirección y brevemente una preparación a todos los Maestros de la

Construcción en la cual se analizarán todas estas acciones con el fin de la familiarización de este término.

Es importante que los mismos se sientan protagonistas de la estrategia metodológica propuesta tomando en cuenta sus opiniones, conjuntamente con las sugerencias de la Dirección del Centro de Capacitación, de forma que este permita crear las bases para la estructuración de propuestas de acciones y determinar los medios para su ejecución, las actividades se realizarán con carácter mensual, a través de reuniones metodológicas, y talleres metodológicos.

Etapa 2: Ejecución

En esta etapa, tomando en consideración los resultados obtenidos en la etapa anterior se regula el trabajo metodológico a partir de los tipos del trabajo docente metodológico que permitan motivar, asesorar y desarrollar la labor de los Maestros de la Construcción. Se reconoce que algunas de estas temáticas han sido abordadas por diversas vías pero hay que declarar que por la complejidad de las mismas, la inexperiencia de algunos en esta tarea, aún persisten dificultades que hacen recomendable la ejecución de la estrategia metodológica que se propone.

Objetivo:

- Ejecutar las acciones de la estrategia que conducirán a superar el desempeño profesional a los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Acciones:

Para dar respuesta a las insuficiencias reveladas en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, se proponen las siguientes acciones las cuales se desarrollarán en el Centro de Capacitación.

- Seleccionar el personal que participará en las diferentes formas de trabajo metodológico.

- Determinar las vías que se utilizarán para la capacitación de los Maestros de la Construcción que imparten en las obras: preparación metodológica, auto preparación, cursos de superación y otras.
- Promover el uso de medios de enseñanza, para su utilización a través de los cursos en obras con un carácter desarrollador.
- Presentar a los Maestros de la Construcción las recomendaciones metodológicas de los programas de asignatura, que se imparten en las obras.
- Aplicar las recomendaciones metodológicas de los programas que se imparten en las obras

En correspondencia con los objetivos específicos para las recomendaciones metodológicas, la autora de la investigación propone exigencias a tener en cuenta por los Maestros de la Construcción para potenciar su desempeño profesional.

El Maestro de la Construcción debe:

- Propiciar el papel protagónico de los operarios en las distintas situaciones, estimulando la actividad y la comunicación, la independencia y la ayuda necesaria para lograr aprendizajes activos y así contribuir a la autorregulación del operario en este proceso.
- Hacer posible que el operario se apropie del contenido con todos sus sistemas, garantizando en su tratamiento rigor científico, adecuado nivel de actualización y el vínculo de lo que aprende con la vida.
- Facilitar el trabajo de los operarios con los medios de enseñanza, como una vía importante de acceso al contenido dada las características del mismo.
- Indicar la búsqueda de los conceptos fundamentales según el oficio y la realización de las tareas docentes.

- Seleccionar métodos que promuevan la participación independiente y garanticen que los operarios elaboren sus proyectos de vida y desarrollo personal, tomen decisiones, y se desenvuelvan en un clima que aliente el pensamiento crítico y reflexivo, y favorezcan las aptitudes creadoras.
- Promover el debate, la confrontación y el intercambio de vivencias, en función de la socialización de la actividad individual.
- Emplear medios de enseñanza que favorecen un aprendizaje desarrollador, en correspondencia con los objetivos.
- Utilizar formas de control, valoración y evaluación del proceso y el resultado de las tareas de aprendizaje de forma que promuevan la autorregulación de los operarios.
- Desarrollo de los tipos de trabajo metodológico que se utilizarán en la preparación de los Maestros de la Construcción.

En esta etapa se seleccionará a los instructores y profesores del Centro de Capacitación que son los que recibirán estas acciones de la estrategia para que la transmitan a los Maestros de la Construcción, que a criterio de la autora conducirán a elevar la superación en el desempeño de estos últimos para enfrentar esta labor metodológica en las obras que deben ser preparados por los instructores, en diferentes temas como: El desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, el diagnóstico y su seguimiento, la evaluación parcial y final a los operarios, procedimientos internos (Modelos), objetivo como componente no personal del proceso enseñanza-aprendizaje, Formas organizativas para la capacitación, la preparación de asignaturas y sobre el trabajo con las Normas Cubanas y Regulaciones de Construcción, además deben dominar los diferentes tipos del trabajo docente metodológico para la Educación Media, según norma el Reglamento Docente Metodológico (RM No200/14). Se recomienda realizar en un primer momento un conjunto de Reuniones y Talleres metodológicos porque aún los Maestros de la Construcción carecen de las herramientas para poder ejecutar clases metodológicas y demostrativas. Posteriormente se realizarán visitas en obras para chequear y verificar si

los Maestros de la Construcción ponen en práctica lo que se orienta en las Reuniones metodológicas.

Reunión Metodológica

Tema: El desempeño profesional de los Maestros de la Construcción.

Objetivo: Analizar las funciones que desempeña los maestros de la Construcción en las obras para el logro de un profesional competente.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendación: La autora propone en esta reunión darle tratamiento, a las características y aptitudes que debe poseer un profesional competente.

Actividad: Realizar una Lluvia de ideas. Cada participante expresará con una palabra que características debe poseer un Maestro de la Construcción, la Subdirectora docente la refleja en el pizarrón, de ahí, se resumirá y le servirá para analizar qué requisitos cumple y cual le falta para convertirse en un profesional competente.

Taller Metodológico

Tema: Las funciones que desempeña los Maestros de la Construcción en las obras para el logro de un profesional competente.

Objetivo: Intercambiar experiencias sobre las funciones y logros de los Maestros de la Construcción en las obras.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: La autora propone realizar un análisis detallado de cada uno de los requisitos estudiados y cómo fue su tratamiento para evidenciar su real cumplimiento y las deficiencias en el logro de los mismos.

Actividad: Intercambios con los instructores y Maestros de la Construcción sobre sus experiencias en cuanto a los requisitos que se establecen para el logro de un profesional competente. Discusión sobre las incorrecciones presentadas y las nuevas vías que se deben asumir para elevar la superación de los Maestros de la Construcción.

Reunión Metodológica

Tema: El diagnóstico como elemento esencial para el trabajo con los operarios.

Objetivo: Capacitar a los instructores en la realización y seguimiento del diagnóstico a los operarios en formación.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: En esta actividad se iniciará con la definición del diagnóstico y sus características (sistemático, dinámico, fino e integral) y las herramientas que se emplean para el mismo, y a partir de ahí se precisan los logros y las dificultades, así como las fortalezas y debilidades.

Actividad: Realizar una reunión donde se capaciten a los instructores como se realiza el diagnóstico, precisándoles que en él se detectan las insuficiencias que puedan existir en el aprendizaje, en el cumplimiento de los objetivos, en la motivación por la profesión que ejecutan, entre otras; con el propósito de trazar acciones encaminadas a solucionar las debilidades detectadas con la aplicación del mismo.

Taller Metodológico

Tema: El seguimiento al diagnóstico.

Objetivo: Debatir las vías utilizadas para lograr el seguimiento al diagnóstico en la obra.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se recomienda que antes de realizar la actividad verificar que los instructores hayan realizado el diagnóstico a sus operarios.

Actividad: Cada Instructor expondrá sus experiencias en la aplicación de las vías y la atención seguida al diagnóstico de sus operarios y se propondrán alternativas y como mejorar la atención individualizada a través de las clases en las obras.

Reunión Metodológica

Tema: La evaluación parcial y la evaluación final como tipo de evaluación de la asignatura.

Objetivo: Orientar sobre los diferentes tipos de evaluación.

- Analizar la elaboración del diseño de evaluación para la homogenización.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se sugiere que en esta actividad se realice un análisis de los diferentes tipos de evaluación frecuente, trabajo de control, y evaluación final.

Actividad: Informe detallado de cómo se preparó la homogenización por parte de los instructores en coordinación con los Maestros de la Construcción y la evaluación alcanzada por los operarios en dicha evaluación. Discusión y análisis con los participantes en cómo debía realizarse la homogenización.

Taller Metodológico.

Tema: Experiencias en el sistema de evaluación.

Objetivo: Intercambiar experiencias sobre las técnicas de evaluación en las obras.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendación: Se recomienda que se analice el tratamiento y cumplimiento de la evaluación de los operarios analizando las dificultades y logros alcanzados en su cumplimiento; además se debatirá sobre las formas de evaluación utilizadas por los Maestros de la Construcción y las regularidades detectadas para su implementación.

Actividad: Intercambio con los instructores sobre el tratamiento y cumplimiento de la evaluación de los operarios. Discusión sobre las dificultades y logros en la evaluación de los mismos. Debate sobre la mejor forma de llevar a cabo la evaluación de los operarios por parte del Maestro de la Construcción que son los que imparten los conocimientos y por ende deben estar preparados para asumir esta importante tarea.

Reunión Metodológica.

Tema: El procedimiento interno en la capacitación.

Objetivo: Capacitar a los instructores y Maestros de la Construcción en los procedimientos internos del Centro de Capacitación.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se sugiere que se realice a través de medios de enseñanza, donde se observen los modelos que se utilizan en el procedimiento interno

Taller Metodológico

Tema: Resultados en la aplicación del procedimiento interno en la capacitación.

Objetivo: Debatir las experiencias en la aplicación del procedimiento interno que se aplica en la capacitación.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se sugiere llevar en formato impreso varios modelos de los diferentes procedimientos internos, para que sean llenados por los participantes.

Reunión Metodológica.

Tema: El objetivo como componente no personal del proceso. Su formulación

Objetivo: Capacitar a los instructores y Maestros de la Construcción en la formulación de los objetivos de la clase, como carácter rector y orientador del proceso.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Iniciar con el Concepto de Objetivo, puntualizando que los mismos responden a las preguntas ¿Para qué enseñar? ¿Para qué aprender? , así como su derivación, funciones, estructura y las habilidades que se desarrollan.

Actividad: Se expondrá por parte del ejecutor las preguntas que se derivan de la estructura del objetivo de esta forma pedirá a los participantes que formulen objetivos donde estén presente las respuestas a las preguntas iniciales.

Taller Metodológico

Tema: Experiencias en la formulación del objetivo como componente no personal del proceso.

Objetivo: Exponer las experiencias de los instructores y Maestros de la Construcción en la formulación de los objetivos de la clase, como carácter rector y orientador del proceso.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Iniciar con la exposición de los objetivos planteados en las clases desarrolladas por los Maestros de la Construcción, respetando la actuación de los mismos, información recogida en visitas a las obras donde trabajan.

Actividad: Análisis y debate de los objetivos planteados, con el fin de reelaborarlos en conjunto y de esta forma ir ganando experiencia.

Reunión Metodológica.

Tema: Las formas organizativas empleadas para la capacitación a los profesionales de la construcción

Objetivo: Analizar las diferentes formas organizativas dirigidas a favorecer la superación de los profesionales de la construcción.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se recomienda dar a conocer cómo se organiza el proceso de enseñanza –aprendizaje, sus distintas formas, puntualizando que la clase es la más utilizada y que existen diferentes tipos de clases según la RM 200/2014.

Actividad: Se les orientara a los participantes que expongan sus experiencias en su labor como docentes dentro de las obras e invitara a los Maestros de la Construcción a poner en práctica lo aprendido.

Taller Metodológico

Tema: Las formas organizativas empleadas para la capacitación a los profesionales de la construcción

Objetivo: Generalizar las experiencias alcanzadas en el perfeccionamiento de las diferentes formas organizativas.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Iniciar con la exposición de las formas organizativas en las clases desarrolladas por los Maestros de la Construcción, respetando la actuación de los mismos, información recogida en visitas a las obras donde trabajan.

Actividad: Análisis y debate de las formas organizativas desarrolladas y llevadas a la práctica, con el fin de mejorar en conjunto y de esta forma ir ganando experiencia.

Reunión Metodológica.

Tema: La preparación de asignatura premisa fundamental para la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo en la superación de profesionales de la construcción.

Objetivo: Capacitar a los docentes e instructores para lograr una eficiente preparación de asignatura como premisa fundamental en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo en la superación de los profesionales de la construcción.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Iniciar la actividad planteando que es la preparación de asignatura. Los principales documentos que la avalan: Programa de la asignatura, Plan calendario de la asignatura, Orientaciones metodológicas, Planes de clases, Sistema de evaluación del aprendizaje, Materiales impresos realizados por el colectivo de asignatura o profesor e Informe del control del proceso docente educativo: informes de los cortes evaluativos

Actividad: Explicar cada uno de los documentos que avalan la preparación de asignatura y como utilizarlos adecuadamente.

Taller Metodológico

Tema: La preparación de asignatura premisa fundamental para la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo en la superación de profesionales de la construcción

Objetivo: Generalizar las experiencias alcanzadas en el perfeccionamiento de la preparación de asignaturas como premisa fundamental en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo.

Ejecuta: Subdirectora docente.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Realizar un recordatorio de los documentos que avalan la preparación de asignatura y como están presentes en el proceso enseñanza -aprendizaje

Actividad: Realizar una preparación de cualquier asignatura con los Maestros de la Construcción con todos los documentos, reflejando la interacción entre ellos.

Reunión Metodológica

Tema: Normas Cubanas de Construcción de albañilería.

Objetivo: Analizar la Norma Cubana que establece la Oficina Nacional de Normalización en cada uno de trabajos que se realizan en la construcción.

Ejecuta: Instructor seleccionado.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se sugiere que en esta actividad se utilicen medios de enseñanzas atractivos, con procedimientos sencillos y amenos para evitar el desinterés por el tema a tratar.

Actividad: Se les ofrece al resto de los participantes las vías y métodos más factibles para poner en conocimiento de los trabajadores de la construcción las Normas Cubanas.

Taller Metodológico

Tema: El tratamiento a las Normas Cubanas de Albañilería.

Objetivo: Generalizar las experiencias alcanzadas en las vías y métodos sobre el trabajo con las Normas Cubanas de Albañilería.

Ejecuta: Instructor seleccionado.

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Realizar un análisis de cómo se le puede dar tratamiento a las Normas Cubanas de Albañilería, Importante será en esta reunión resaltar el papel que tiene los instructores y Maestros de la Construcción en trazar las líneas a seguir para lograr el cumplimiento con calidad de dichas normas.

Actividad: ¿Cómo entender y cumplir las Normas? Se les pedirán a cada participante que exponga cuales son las Normas Cubanas que conocen y como las ponen en práctica, a través de preguntas y respuestas sobre las mismas se abordaran las de uso más frecuente.

Taller Metodológico

Tema: Balance de la preparación del trabajo metodológico. Debilidades y fortalezas.

Objetivo: Debatar sobre el nivel de preparación alcanzado por los instructores para cumplimentar la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción.

Ejecuta: Subdirectora y Jefe de la Brigada

Participantes: Instructores y Maestros de la Construcción.

Recomendaciones: Se realizará un balance sobre el nivel de preparación alcanzado por cada Instructor, analizando las dificultades que aún presenta para desempeñar con calidad la tarea asignada.

Actividad: ¿Avancé o me quedé estancado? Realizar un debate con los instructores, respondiendo esta interrogante para ello se debe tener en cuenta el respeto a cada uno, y tratar que cada cual puede evaluarse después de concluida esta estrategia, a través de un

ejercicio donde exponga por escrito su sentir, a partir de lo positivo, lo novedoso y lo interesante.

Etapa 3: Control y evaluación

La evaluación de la estrategia metodológica tiene una doble función, en primer lugar porque es posible categorizar, cualitativa y cuantitativamente, los resultados alcanzados y, además, diagnosticar fortalezas, debilidades y limitaciones en su desarrollo, derivar su carácter sistémico, procesal y de impacto. Este carácter de proceso le confiere un significado cualitativamente superior, pues permite asumir la evaluación durante todos los componentes de la estrategia y no como una acción aislada dentro de la misma, que permite una retroalimentación constante con vistas a mejorar las deficiencias que puedan presentarse en la práctica.

Objetivo:

- Valorar las acciones de la estrategia metodológica incluidas en la etapa de ejecución.

Se ejercerá un control sistemático sobre las actividades individuales y colectivas realizadas, de modo que el desempeño de los evaluados se pueda conocer durante el proceso de planificación, organización y ejecución de las tareas encomendadas con el propósito de que en todo momento y no solo al final de estas, se pueda tener un juicio valorativo que exprese con fundamentos si se producen o no las transformaciones deseadas.

Acciones

- Valorar el resultado de las acciones incluidas en la etapa de ejecución.
- Analizar los logros y dificultades determinando las causas que provocaron las mismas y dar recomendaciones.
- Realizar visita a las obras.

Se propone valorar resultado de las acciones y el análisis de los logros y dificultades a través de las visitas a pie de obra, en la observación en los cursos que allí se impartan, al ofrecer una conferencia, en cada balance que realice la Empresa o la Brigada, en cada actividad metodológica que se desarrolle, en la realización de resúmenes por parte de los participantes y otras. Realizar visitas a las obras en conjunto con los instructores y el Jefe de Brigada para realizar una evaluación general, en este sentido se hará una valoración con relación a los indicadores a evaluar (Anexo 5) estableciendo los siguientes niveles: Bien (B), Regular (R) y Mal (M).

Mal: Cuando el Maestros de la Construcción presente dificultades en el dominio y ejecución de las funciones que debe desempeñar en las obras. Dificultades en la preparación de los operarios.

Regular: Cuando el Maestros de la Construcción domina sus funciones pero no las ejecuta, diseña sus actividades pero no las desarrolla con las exigencias requeridas.

Bien: Cuando domina y demuestra sus funciones como Maestros de la Construcción en las obras; diseña y ejecuta las actividades planificadas evidenciándose resultados positivos.

- Generalizar y estimular las experiencias positivas.
- Realizar el balance metodológico con los Maestros de la Construcción y los instructores al cierre de la estrategia.
 - Análisis de logros y dificultades.
 - Determinación de las causas que provocan estas dificultades.
 - Recomendaciones para el mejor desarrollo de las actividades a desarrollar con los Maestros de la Construcción.

Se recomienda en el balance final tener en cuenta los análisis de los logros y dificultades recogidos en cada una de las actividades ejecutadas en la estrategia y otras, determinando las causas que tengan mayores incidencias en las dificultades presentadas para efectuar el rediseño de las acciones que permitan elevar la calidad del proceso.

A partir de las deficiencias que persistan en los instructores se deben proponer actividades para incluir en el plan individual de superación de los mismos para lograr el perfeccionamiento de su labor en el próximo período de trabajo.

Es importante en esta etapa destacar a los instructores con mejores resultados en el trabajo metodológico y con mejores resultados en la preparación de los Maestros de la Construcción, así como generalizar sus experiencias en el colectivo. Se debe señalar además en esta etapa que la valoración de las acciones permitirá el rediseño si es preciso de acciones que no logren el objetivo propuesto de la estrategia.

A continuación se presentan el resumen de las acciones por etapas que la autora propone en la estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

Tabla 1.1 Acciones de la Estrategia Metodológica

<i>Primera Etapa: Diagnóstico- Orientación</i>	
Acciones	Período
Elaborar los instrumentos que serán utilizados para el diagnóstico.	1.r Trimestre
Explicar a todos los implicados de la forma en que se procederá para desarrollar la estrategia que se propone.	1.r Trimestre
Aplicar los métodos a los Maestros de la Construcción como la entrevista y observación de las actividades que realizan con los operarios, para determinar los contenidos sobre los cuales debe trabajarse en las actividades metodológicas a desarrollar con el objetivo de superarlos.	1.r Trimestre

Procesar la información obtenida de la aplicación de los instrumentos.	2.o Trimestre
Presentar la estrategia metodológica elaborada, al Consejo de Dirección tomando como base el diagnóstico realizado y las propuestas de los miembros de la estructura de Dirección.	1.r Trimestre
Preparar a los implicados para la puesta en práctica de la estrategia metodológica elaborada para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción en la Empresa de Construcción y Montaje de Matanzas.	1.r y 2.o Trimestre
Segunda Etapa: Ejecución	
Seleccionar el personal que participará en las diferentes formas de trabajo metodológico.	1.r Trimestre
Determinar las vías que se utilizarán para la capacitación de los Maestros de la Construcción que imparten en las obras: preparación metodológica, auto preparación, cursos de superación y otras.	2.o, 3.o y 4.o Trimestre
Promover el uso de medios de enseñanza, para su utilización a través de los cursos en obras con un carácter desarrollador.	2.o, 3.o y 4.o Trimestre
Presentar a los Maestros de la Construcción las recomendaciones metodológicas de los programas de asignatura, que se imparten en las obras.	2.o Trimestre
Aplicar las recomendaciones metodológicas de los programas que se imparten en las obras	2.o, 3.o y 4.o Trimestre
Tercera Etapa: Control y Evaluación	
Valorar el resultado de las acciones incluidas en la etapa de ejecución.	Permanente
Analizar los logros y dificultades determinando las causas que provocaron las mismas y dar recomendaciones.	Permanente
Realizar visitas a las obras.	Permanente

Generalizar y estimular las experiencias positivas.	Permanente
Realizar el balance metodológico con los Maestros de la Construcción y los instructores al cierre de la estrategia.	4.o Trimestre

Conclusiones del capítulo.

La aplicación de instrumentos investigativos permitió determinar el estado actual del problema de investigación, en un trabajo de diagnóstico que puso en evidencia las principales fortalezas y debilidades del desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Brigada Constructora No. 1 Civil y Montaje de Matanzas

La interpretación objetiva del diagnóstico realizado hizo posible que la autora dispusiera de una estrategia metodológica que establece el resultado principal de su investigación. Las acciones que integran dicha estrategia alcanzan su cumplimiento mediante actividades que, de manera sugerente, se encuentran al alcance de la creatividad de quienes las aplican, en plena correspondencia con el contexto de trabajo en el cual se desarrollan de manera cotidiana los instructores, favoreciendo el desarrollo del proceso de aprendizaje.

CONCLUSIONES

Luego de culminada la presente investigación, la autora arribó a las siguientes conclusiones:

1. Los fundamentos teóricos que sustentan la presente investigación se apoyan en una concepción integradora de los conceptos superación profesional y desempeño profesional que permitieron a la autora definir dichos términos en el sentido más generalizador, así como en el rol que juegan los Maestros de la Construcción en los momentos actuales.
2. Como parte del trabajo diagnóstico desarrollado por la autora, se puso de manifiesto que el estado actual del problema de investigación que se expresa sobre la base de la falta de experiencia que poseen los nuevos ingresos al Destacamento de Maestros de la Construcción, además de tener poca práctica en cuanto a los requerimientos del sector educacional, los conocimientos metodológicos que poseen son escasos, lo cual dificulta el desarrollo del trabajo educativo.
3. La estrategia metodológica que constituye el resultado principal de la presente investigación se estructuró sobre la base de un objetivo, seis principios, tres etapas y un total de dieciséis acciones que se cumplen a partir de actividades presentadas a manera de sugerencias, a fin de que sean ejecutadas con el mayor nivel de creatividad posible, en correspondencia con sus contextos de aplicación y las necesidades y exigencias propias de dicho contexto. La estrategia metodológica de referencia se direcciona a la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

RECOMENDACIONES

1. Socializar los resultados de la presente investigación en el Centro de Capacitación con el fin de que se analice su posible introducción en el Plan Metodológico del centro.
2. Extender la aplicación de la estrategia metodológica para la superación en el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción, hacia otras Brigadas de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Addine F (2013). *La didáctica general y su enseñanza en la Educación Superior Pedagógica. Aportes e Impacto*, Pueblo y Educación, La Habana.
- Alarcón R (2015), “Las ciencias de la educación en una universidad integrada e innovadora”. *Conferencia. Congreso Internacional Pedagogía*, Ministerio de Educación Superior La Habana.
- Añorga J (2000), “*Glosario de la Educación Avanzada*”, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Ciudad de la Habana.
- Añorga J (1999), “*Paradigama Alternativo Educativo para el mejoramiento profesional y humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad*”, Educación Avanzada. Impresión Ligera, pp.25-30, Ciudad de la Habana, Cuba.
- Armas R, Lorences N, Perdomo JM (2005), *Aproximaciones al estudio de las estrategias como resultado científico*. CECIP. Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela”. Villa Clara. En soporte electrónico.
- Aveiga VI, Rodríguez LA, Segovia SR (2018),”*Superación profesional y formación académica, Conceptos superación profesional y formación académica*”, Revista Didasc@lia: D&E. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEdeG-Granma, vol. IX, CUBA
- Barbón O, Añorga J, López C (2014), “Formación permanente, superación profesional y profesionalización pedagógica. Tres procesos de carácter continuo y necesario impacto social”. *Revista Cubana de Reumatología*, vol.6, pp.62-68.
- Barreras F (2004), “Los resultados de investigación en el área educacional”, *Conferencia presentada en el Centro de Estudios Socioeducativos Manuel Valdés Rodríguez*, UCP “Juan Marinello”, Matanzas.

- Bermúdez R, Lorenzo M, Pérez M (2010), “Modelo para la dirección del proceso de formación profesional en el primer año de la Licenciatura en Educación”, *III Taller Internacional sobre la formación universitaria del personal docente*, Universidad.
- Bernaza G (2013), “Un acercamiento al posgrado en Cuba”. Ministerio de Educación Superior. La Habana.
- Castillo T (2004), “*Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la escuela secundaria básica*”, Tesis opción a Doctor, Instituto Superior Pedagógico “Rafael M. De Mendive”, Pinar del Río.
- Castro O (2006), “La dirección de la superación de maestros y profesores en la escuela. En dirección, organización e higiene escolar”. Parte 1. La dirección de la escuela. En proceso editorial, pp. 123 – 135.
- Castro F (1991), *Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 1988-1990. pp.136
- Castro F (1975), “La Educación en la Revolución”, discurso 17/6/62, Instituto Cubano del Libro Habana 1975, pp. 86-90.
- Centelles, Badell (2013), “*La superación profesional y el programa Educativo para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional en el área de prevención del tabaquismo*”. Orvita, Cuba
- Colectivo de Autores Cubanos del ICCP (2005), *Gestión del desempeño y su comportamiento*. [online], disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>, acceso 10-marzo-2020
- Concepto definiciones, Redacción. (2016). “Definición de Instructor”. [online], disponible en: <https://conceptodefinition.de/instructor/>, acceso 2-abril- 2020.
- Diccionario Enciclopédico Hispanoamericano (1986), Tomo XIII. Editorial Cinton Mars. N. Y, pp. 94.

- Educational project, (2016), [online], disponible en: [http://www.artium.org/English/Education/Educational project/tabid/342/language/en- The](http://www.artium.org/English/Education/Educational%20project/tabid/342/language/en- The), acceso: 5-marzo-2020.
- Frómeta M (2006), *Propuesta de estrategia pedagógica del proceso de promoción sociocultural en la formación inicial del Licenciado en Educación*, Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Especialidad pedagogía-psicología en el Instituto Superior Pedagógico, Enrique José Varona, La Habana.
- González J (2017), “*Antecedentes sobre la preparación, capacitación y superación de los directivos del turismo en Cuba*”, Hotel Iberostar Mojito, Cayo Coco Ciego de Ávila, Cuba.
- Larousse. Diccionario Básico de Lengua Española, (1996) Editorial Ultra. México, pp. 91
- Martín E (2014), *La superación profesional del profesor universitario*. La Habana.
- MES (2017), Resolución No. 350/2017, Decreto Ley “De la Capacitación de los Trabajadores”. República de Cuba. La Habana.
- MES (2019), Resolución No. 39/2019, Reglamento Superación profesional de Posgrado. República de Cuba. La Habana
- MINED (2014), Resolución No. 200/2014, Reglamento del trabajo metodológico,
- Molina M, Aveiga V, Molina Y, Cedeño M (2016), *Capacitación Docente y Educación Continua*. Portoviejo, Manabí. Ecuador: Ediciones UTM.
- Obregón M y colectivo de autores (2008), *Manual del Capacitación y desarrollo de los recursos humanos*, Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud “Dr. Fermín Valdés Domínguez”, Ciudad de la Habana.
- Ongondi J (2017), *Strategies for Improving the Performance of Project Managers in South Sudan*, This is to certify that the doctoral study by, Walden University, Sudan [online], disponible en: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

- Pedagogic Project of Aula Escola Europea (2015), [online], disponible en: <http://www.aula-ee.com/escola/content/pedagogic-project>, acceso: 5-marzo-2020.
- Pérez RJ (2006), *Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en Construcción Civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo*, tesis de opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.
- Quintero Y (2015), *Estrategias Metodológicas*, [online], disponible en: <http://goo.gl/2J0Xbe>, acceso: 9-mar-2020
- Sánchez J (1993), “Delimitando el concepto estrategia y sus relaciones con la estructura”, *Alta Gerencia*, La Habana, Cuba, pp. 27.
- Scheepers R (2017), *Physicians’ professional performance: an occupational health psychology perspective*, *Perspect Med Educ* 6:425–428, [online], disponible en: <https://doi.org/10.1007/s40037-017-0382-9>, acceso: 5-abril-2020
- Suárez O (2013), *Estrategia de superación, para elevar el desempeño profesional de los profesores de Educación Física que imparten el deporte baloncesto en el segundo ciclo de la enseñanza primaria*, Tesis opción Doctorado, San Juan y Martínez, Pinar del Rio.
- Torres JL (2007), *Gestión del desempeño y su comportamiento*, [online], disponible en <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>, acceso: 24-marzo-2020
- Valiente P (2001), *La concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.
- Valle A (2010) *Algunos resultados científicos. Pedagógicos. Vías para su obtención*. Libro formato digital. La Habana, pp.183-222
- Werther W, Keith Davis (2016) “*Administración de personal y recursos humanos*”, editorial Mc Graw Hill, México DF.

ANEXOS

Anexo 1 Guía de observación en visitas a las obras

Objetivo: Evaluar el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción (Competencia laboral)

Aspectos a controlar:

- Trabajo Político Ideológico.
- Preparación del Maestro de la Construcción.
- Conocimiento de las dificultades individuales de los operarios.
- Conocimientos elementales del oficio y habilidades docentes.
- Habilidades comunicativas.

Anexo 2 Entrevista a los Directivos de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas

Objetivo: Constatar si los Directivos de la Empresa de Construcción y Montaje Matanzas están al tanto de la disposición, dificultades y preparación que poseen los Maestros de la Construcción.

Estimado compañero, se está realizando un estudio sobre el nivel de preparación que tienen los Maestros de la Construcción para asumir la dirección del proceso de preparación de los operarios en obras.

1. ¿Cuál es la actitud de los operarios seleccionados para convertirse en Maestro de la Construcción?
2. ¿Cuáles son las principales dificultades que presentan los Maestros de la Construcción en su desempeño profesional?
3. ¿Qué acciones usted recomendaría para perfeccionar el proceso de preparación con vistas a la superación en el desempeño profesional de estos Maestros de la Construcción?

Anexo 3 Encuesta a los Maestros de la construcción de la Brigada Constructora No.1 Civil y Montaje de Matanzas

Objetivos: Constatar el desempeño profesional de los Maestros de la Construcción y su disposición para llevar a cabo la tarea asumida.

Compañero, se está realizando un estudio sobre el nivel de preparación que usted posee para llevar a cabo la formación de los operarios, a partir de estas necesidades se propondrá una estrategia para capacitarlos, esperamos su más sincera colaboración.

Muchas Gracias.

Datos generales:

Años de experiencias como Maestro de la Construcción: _____

Años de experiencias en el sector de la Construcción: _____

Organización Política a la que pertenece: _____

Escolaridad: _____

Otras funciones que realiza: _____

Obra en la que trabaja: _____

Municipio de procedencia: _____

1 ¿Se encuentra suficientemente preparado para enfrentar la responsabilidad que se le ha otorgado?

Sí _____ No _____

En caso de responder no. Diga las dificultades que limitan su trabajo

2. Ha recibido alguna preparación para enfrentar esta responsabilidad

Sí_____ No_____

a) ¿Qué tipo de preparación? _____

b) ¿A través de que vías? _____

3. ¿Cuáles de los siguientes temas consideras necesarios para desarrollar con éxito su función? Márquelos con una X.

_____ Seguimiento al diagnóstico que le realizas a los operarios en obras.

_____ Conocimientos sobre los documentos de las Normas Cubanas de
Construcción.

_____ Proceso de evaluación.

_____ Componentes del trabajo metodológico de la Educación Media
necesarios para la labor que ejecuta.

_____ Formas organizativas para llevar a cabo la labor docente.

Mencione otras que considere necesaria _____

4. ¿Qué documentación entrega usted a la UEB Centro de Capacitación sobre la evaluación y desarrollo de los operarios que atienden?

Anexo 4 Encuesta a los operarios de la Brigada Constructora No 1 Civil y Montaje Matanzas

Objetivo: Constatar las opiniones de los operarios con relación a sus Maestros de la Construcción.

Estimado operario, con el propósito de mejorar el trabajo de los Maestros de la Construcción, te presentamos un conjunto de preguntas. Tus opiniones serán de gran ayuda para perfeccionar su trabajo. Lee cuidadosamente y después responde según la escala: T totalmente, P parcialmente, N nunca.

Muchas Gracias

1. ____ ¿Recibes conocimientos para desempeñar los diferentes oficios dentro de la construcción?
2. ____ ¿Se tienen en cuenta sus criterios y opiniones para la elaboración de las actividades a desarrollar en las obras?
3. ____ ¿Participas activamente en el proceso constructivo?
4. ____ ¿Estas satisfecho con la preparación que recibes?
5. ____ ¿Te evalúan después de desempeñar tus actividades?
6. ____ ¿Te plantean cuales fueron tus dificultades y como resolverlas?
7. ____ ¿Respetas y cumples las orientaciones que recibes por parte de tu Maestro de la Construcción?
8. ____ ¿Te convertirás en un buen constructor?

Anexo 5 Análisis del comportamiento de cada indicador propuesto en la estrategia estableciendo los tres niveles: Bien (B), Regular (R) y Mal (M)

Maestro de la Construcción que se evalúa: _____

<i>Obras</i>	<i>Indicador A</i>			<i>Indicador B</i>			<i>Indicador C</i>		
	B	R	M	B	R	M	B	R	M
Campamento 4.o Congreso del Partido									
Termoeléctrica “Antonio Guiteras”									
Viviendas en Naranjal Norte									
Hospital Clínico Quirúrgico “Faustino Pérez”									

Indicadores:

A: Dominio por parte de los Maestros de la Construcción en las funciones que deben desarrollar.

B: Desempeño de las funciones que debe realizar como Maestros de la Construcción.

C: Resultados alcanzados en el desarrollo del proceso.

Anexo 6 Resultados de las encuestas realizadas

Tabla 1 Años de Experiencias como Maestro.

Años	Cantidad	%
13	3	20%
10	2	14 %
De 9 a 6	5	33%
Menos de 5	5	33%

Gráfico 1

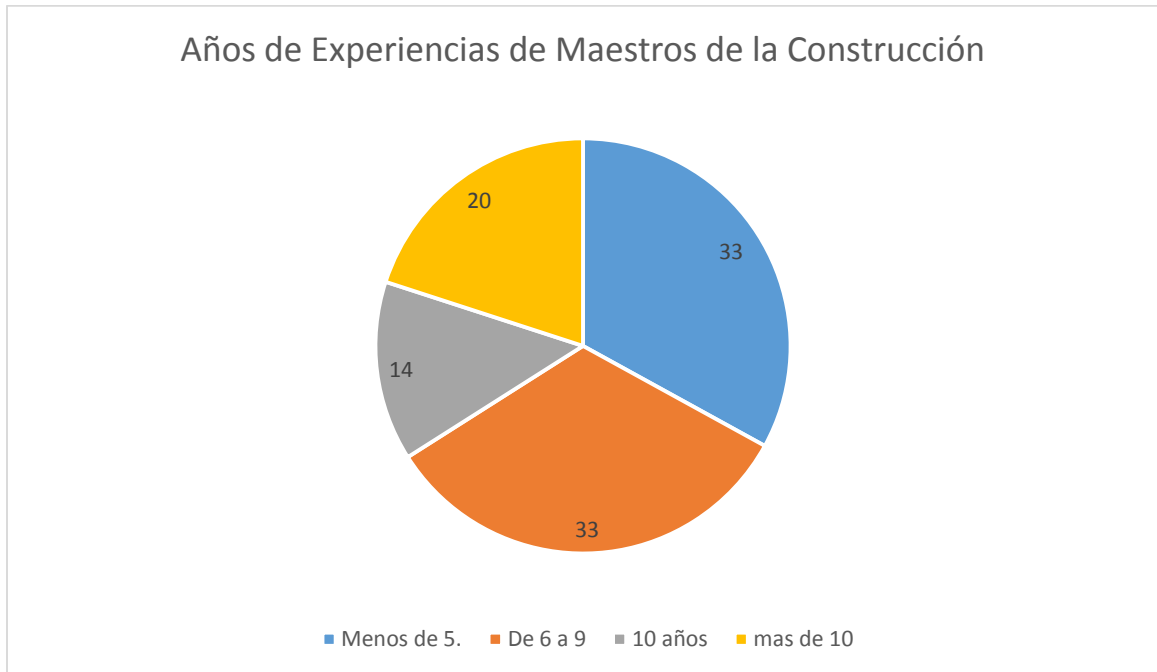


Tabla 2 Resultados de la encuesta aplicada a los operarios

Preguntas	Totalmente	%	Parcial	%	Nunca	%
1			50	100%		
2	44	88%	6	12%		
3	50	100%				
4	47	90.4%	3	6%		
5	12	24%	36	72%	2	4%
6	22	44%	26	52%	2	4%
7	49	98%	1	2%		
8	50	100%				

Gráfico 2

