

UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Departamento de Métodos de Investigación y
Diagnóstico en Educación



“Evaluación del programa de capacitación para el trabajo comunitario del sexenio 1999-2004 en Cienfuegos: un modelo evaluativo desde la perspectiva de la Educación Popular”

TESIS DOCTORAL

Mariano Alberto Isla Guerra
2007

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Mariano Alberto Isla Guerra
D.L.: Gr. 909 - 2007
ISBN: 978-84-338-4303-6

UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Departamento de Métodos de Investigación y
Diagnóstico en Educación

“Evaluación del programa de capacitación para el trabajo
comunitario del sexenio 1999-2004 en Cienfuegos: un modelo
evaluativo desde la perspectiva de la Educación Popular”

Tesis presentada para aspirar al grado de Doctor por el
Ldo. D. MARIANO ALBERTO ISLA GUERRA, dirigida por las Doctoras
Dña. TERESA POZO LLORENTE, D^a BEATRIZ GARCÍA LUPIÓN y
D^a MIRANDA VERA

Granada, febrero de dos mil siete

Fdo. D. Mariano Alberto Isla Guerra

UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Departamento de Métodos de Investigación y
Diagnóstico en Educación

Las doctoras D^a. Teresa Pozo Llorente, y D^a. Beatriz García Lupión, profesoras del departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Granada, y la doctora D^a Miranda Vera Profesora de la Universidad de Cienfuegos, como directoras de la tesis presentada para aspirar al grado de doctor por D. Mariano Alberto Isla Guerra.

HACEN CONSTAR:

Que la tesis *"Evaluación del programa de capacitación para el trabajo comunitario del sexenio 1999-2004 en Cienfuegos: un modelo evaluativo desde la perspectiva de la Educación Popular "* realizada por Mariano Alberto Isla Guerra, reúne las condiciones científicas y académicas necesarias para su presentación.

Granada, 1 de febrero dos mil siete

Fdo. Dra. D^a. Teresa Pozo Llorente

Fdo. Dra. D^a Beatriz García Lupión

Fdo. Dra. D^a. Miranda Vera

Índice

Capítulos y temáticas	Pág
Introducción	1
CAPÍTULO I	15
I. La formación para el trabajo comunitario de los representantes de base del Poder Popular: la evaluación del proceso y los resultados.	15
1.1 La Educación Popular: concepción que se renueva en la práctica.	15
1.1.1 Antecedentes históricos.	15
1.1.2 Concepción de Educación Popular.	22
1.1.3 Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular?	27
1.1.3.1 Partir de la práctica.	30
1.1.3.2 Teorización.	33
1.1.3.3 Retorno a la práctica.	37
1.1.4 Características de la Educación Popular.	39
1.1.5 Contexto internacional actual y nuevos retos de la Educación Popular.	41
1.1.6 La Educación Popular en Cuba.	48
1.2 Comunidad: escenario integral y estratégico para la sociedad cubana actual.	51
1.2.1 Concepción sobre comunidad y trabajo comunitario.	55
1.2.2 Metodología del trabajo comunitario.	61
1.3 Elementos teóricos metodológicos para la evaluación de los procesos de capacitación.	67
1.3.1 Premisas metodológicas de la capacitación como dimensión del proceso de formación.	67
1.3.1.1 El proceso de formación y sus dimensiones básicas.	68
1.3.1.2 Los componentes del proceso docente educativo en el diseño de los programas de capacitación.	71
1.3.1.3 El diseño curricular de los programas de capacitación de trabajo comunitario para los líderes gubernamentales de base.	74
1.3.2 La evaluación: componente esencial de los procesos educativos.	76
1.3.2.1 La evaluación como componente de los procesos educativos: su aparición.	76
1.3.2.2 Conceptualización de evaluación asumida.	80

1.4 El proceso de evaluación desde la Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular.	86
1.4.1 Acercamientos a la concepción de evaluación desde la Educación Popular.	87
1.4.1.1 Diferencias entre las dos tendencias fundamentales de evaluación.	89
1.4.1.2 Miradas de los Educadores Populares en América Latina hacia la evaluación.	91
1.4.1.3 Rasgos de la evaluación concebida desde la Educación Popular.	97
1.4.2 Aportes de las metodologías participativas de evaluación.	100
1.4.3 Evaluación participativa desde la Educación Popular.	104
1.5 La evaluación de los procesos de capacitación de las instancias gubernamentales de base en América Latina y Cuba: su comportamiento histórico.	106
1.5.1 América Latina.	107
1.5.2 Comportamiento en Cuba.	109
1.5.3 Caracterización de las acciones de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes de base del Poder Popular en Cienfuegos hasta el 2004. La evaluación en estas acciones.	112
1.5.3.1 1995 y 1998.	113
1.5.3.2 Cambios a partir del año 1999 en el campo de la capacitación y la evaluación.	115
CAPITULO II	126
II. La evaluación del proceso y los resultados de la capacitación de los representantes de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos: estrategia metodológica para su ejecución.	126
2.1. La investigación acción participación cómo alternativa metodológica.	126
2.1.1 Concepción de IAP utilizada.	132
2.1.1.1 Etapas de la IAP.	136
2.1.1.2 Diferencias entre la IAP y las metodologías clásicas de investigación.	140
2.1.2 La participación como proceso básico de la Educación Popular y la IAP?	142
2.1.2.1 Participación: concepto y niveles.	143
2.1.2.2 Grados y condiciones.	144
2.1.2.3 Formar, tener y tomar parte en la participación.	148
2.1.2.4 Derecho, necesidad o medio.	149
2.1.2.5 Dimensiones. Política, ética, económica, técnica y afectiva.	152
2.1.2.6 Autoridad, libertad y participación.	154

2.1.3 El grupo de discusión: método de investigación evaluativa de la realidad.	157
2.1.3.1 Grupo de Discusión: técnica de investigación cualitativa y sus antecedentes principales.	158
2.1.3.1.1 Ámbitos de utilización de los GD.	161
2.1.3.2 Fases de la metodología de los GD.	162
2.1.3.2.1 El análisis de la información.	164
2.1.3.3 Rol del moderador, coordinador o facilitador del GD.	166
2.1.3.4 Otras características del GD.	168
2.1.3.5 El GD como método de investigación.	169
2.1.3.6 Ventajas y desventajas.	172
2.2 Estrategia metodológica para la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente?	173
2.2.1 Estructura general de la estrategia de investigación-evaluación.	173
1. FASE Coordinación y organización del proceso de evaluación.	184
2. FASE Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación	187
3. FASE Diseño participativo de los objetivos, actividades a desarrollar y los criterios de evaluación.	190
4. FASE Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como práctica de aprendizaje individual y colectivo.	195
5. FASE Procesar, analizar y triangular información. Redacción de informe final de evaluación y su socialización con la consiguiente toma de decisiones.	197
6. FASE Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación	199
CAPÍTULO III	
III Análisis de la información.	204
3.1. FASE 1: Coordinación y organización del proceso de evaluación:	204
3.1.1 Sesiones de trabajo para constituir el Equipo Gestor de la Evaluación (investigación) y definir objetivos y estrategia metodológica.	205
3.1.2 Realizar encuentro de trabajo con el gobierno para coordinar proceso de evaluación.	211
3.1.3 Sesión de trabajo del EGE para diseñar talleres de diagnóstico	213
3.2 FASE 2: Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación:	218
3.2.1 Talleres de diagnóstico sobre la evaluación con sus protagonistas.	218

3.2.2 Sesiones de trabajo de mesa del equipo de investigación con el fin de procesar información de los talleres de diagnóstico, preparar propuesta para sesión plenaria y programa de capacitación.	219
3.2.3 Desarrollo de sesión plenaria de socialización de los resultados del diagnóstico.	223
3.2.4 Desarrollo de plan de capacitación.	224
3.2.5 Realización de primera reunión del Equipo de Coordinación de la Evaluación (ECE) para preparar los talleres de diseño del plan de evaluación.	226
3.3. FASE 3: Diseño participativo.	229
3.3.1 Diseño de los objetivos y actividades a desarrollar	230
3.3.1.1. Convocar talleres para el diseño de la evaluación.	230
3.3.1.2 Realización de talleres para construir colectivamente el diseño de la evaluación	230
3.3.1.3. Sesión de trabajo de mesa del ECE para procesar información de los talleres de diseño de la evaluación.	231
3.3.1.4 Sesiones plenarias de socialización de la propuesta de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.	238
3.3.2 Definir criterios de evaluación y cómo evaluarlos.	238
3.3.2.1 Sesión de trabajo del ECE para diseñar protocolos de los GD.	238
3.3.2.2 Desarrollo de los Grupos de Discusión:	248
3.3.2.3 Sesión de trabajo del ECE para procesar información de los GD y preparar propuesta.	248
3.3.2.4 Socializar resultados de los GD en sesión plenaria conjunta los protagonistas participantes.	249
3.4. FASE 4: Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.	250
3.4.1 Diseño de los instrumentos de búsqueda de información:	251
3.4.2 Realización de Grupos de Discusión para la evaluación de los criterios de evaluación.	272
3.4.3 Ejecución de otros instrumentos de búsqueda de información prevista.	273
3.5. FASE 5: Procesar, analizar y triangular información. Redacción y socialización de informe final de evaluación. Toma de decisiones.	276
3.5.1 Sesiones de trabajo del ECE para triangular información y preparar informe de evaluación.	288
3.5.2 Convocar y realizar sesión plenaria conjunta de trabajo para socializar informe de evaluación.	292
3.5.3 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación resultados de la evaluación.	293
3.6. FASE 6: Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación.	294
3.6.1 Sesión de trabajo del ECE para diseñar protocolos de Grupos de Discusión.	294

3.6.2 Realizar Grupos de Discusión para la apreciación de la evaluación realizada.	299
3.6.3 Sesiones de trabajo del ECE para procesar información de GD y planear sesión plenaria de socialización.	300
3.6.4 Realizar sesión plenaria para socializar resultados de GD.	302
3.6.5 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación resultados de la meta-evaluación	303
3.6.6 Preparar informe final de investigación.	303
CAPÍTULO IV	
IV Análisis de la información y discusión.	305
4.1. el contexto donde se desarrolló la investigación:	305
4.2 La evaluación del proceso y resultados de la capacitación sobre trabajo comunitario a líderes gubernamentales de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004	317
4.3 Perfeccionamiento del plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.	351
4.4 Posibilidades de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa.	371
4.5 Fundamentación teórica de las metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.	379
Conclusiones.	392
Bibliografía.	Falta
Anexos.	397
1. Estructura de Gobierno en Cuba	397
2. Primer Plan Provincial de Capacitación para el Trabajo Comunitario de Cienfuegos destinado a Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares. Año 1999.	400
3. Orientaciones para el diseño del Plan Integral de Capacitación de Trabajo Comunitario Integrado del año 2004.	401
4. Dimensiones de la Educación Popular	407
5. Evolución histórica de la educación y de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario a líderes de base teniendo en cuenta: los ideales pedagógicos (incluida la evaluación como uno de sus componentes), los espacios pedagógicos y el rol de los educadores. (Tabla 1)	419
6. Algunos apuntes del ideario pedagógico de Martí. Su nexos con la Educación Popular.	423
7. Dimensiones del TC: su contenido y componentes	425
8. Carta de invitación a todos los actores sociales vinculados con los programas de capacitación en la provincia, estimulándoles a participar en el proceso de evaluación.	429

9. Carta de invitación a taller de diseño de la evaluación	431
10. Fundamentación de los GD en la investigación y su protocolo.	433
11. Diseño de la primera sesión de los GD.	439
12. Guión de las entrevistas grupales	450
13. Guión del Encuentro Territorial de Trabajo Comunitario y técnica de evaluación "El Semáforo"	455
14. Guión de 1er Activo Provincial de Capacitación sobre Trabajo Comunitario y técnica de evaluación "La Diana".	459
15. Diseño de la segunda sesión de los Grupos de Discusión y técnica de evaluación "El reloj de la Catedral".	468
16. Protocolo de trabajo para la tercera sesión de los GD y técnica de evaluación "Pasos de colores".	473
17. Técnica "La botella". Utilizada para evaluar los talleres de diagnóstico inicial sobre el estado de la evaluación.	480
18. Programa de capacitación sobre trabajo comunitario derivado del diagnóstico realizado.	482
23. Técnica "Con los cinco sentidos". Utilizada para evaluar primera sesión de los Grupos de Discusión:	492
29. Cursos de capacitación realizados por tipo y resultados de participación alcanzados. (Tabla 20)	495
30. Acciones complementarias de capacitación. Cantidad de acciones realizadas y resultados de participación alcanzados. (Tabla 21)	497
31. Guía de información solicitada a los Secretarios de las Asambleas Municipales.	499
32. Ciclo de talleres realizados por municipios. Índice de retención. (Tabla 24)	503
33. Cronograma de realización en el tiempo de los eventos municipales, territoriales, provinciales internacionales realizados en Cienfuegos entre 1999-2004. (Tabla 29)	505
35. Presupuesto ejecutado. Costo por alumno. (Tabla 32)	507
36. Plan de Capacitación Provincial para el Trabajo Comunitario con Delegados de Circunscripción entre el 2005-2010 en Cienfuegos.	508

Índice de Tablas

Capítulo	No	Título	Página
I	1	Evolución histórica de la educación y de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario a líderes de base teniendo en cuenta: los ideales pedagógicos (incluida la evaluación como uno de sus componentes), los espacios pedagógicos y el rol de los educadores. (Anexo # 5)	419
	2	Comparación entre la evaluación alternativa y la tradicional.	90
	3	Caracterización general del modelo utilizado en la capacitación de líderes gubernamentales de base para el trabajo comunitario. Aparecen las diferentes fases con sus objetivos y pasos fundamentales.	116
	4	Comparación entre las etapas de capacitación sobre trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos.	122
	5	Comparación entre la IAP e Investigación Social Clásica.	141
	6	Ventajas y desventajas de los Grupos de Discusión.	172
II	7	Cronograma de ejecución de la estrategia metodológica de investigación.	174
	8	Universo de actores sociales vinculados a la investigación y su participación directa o indirecta al proceso evaluativo.	177
	9	Estrategia metodológica de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción de la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004.	180
III	10	Composición del Equipo Coordinador de la Evaluación según territorios y protagonistas del proceso de capacitación.	226
	11	Estructura de los Grupos de Discusión conformados.	236
	12	Composición de los miembros de las entrevistas grupales.	263
	13	La triangulación de datos en la investigación en cada uno de sus resultados principales.	279
	14	Composición de los participantes directos en la investigación: género.	281
	15	Composición de los participantes directos en la investigación: nivel educacional y categoría ocupacional.	282
	16	Composición de los participantes directos en la investigación: especialidad de los participantes (de los graduados de nivel medio superior y superior)	282

	17	Composición de los miembros del EGE y el ECE.	284
	18	Resumen de la meta-evaluación del proceso vivido.	296
IV	19	Condiciones, factores o fuerzas que pueden facilitar o frenar la evaluación durante el sexenio 2005-2010.	314
	20	Evaluación de los criterios de evaluación de proceso	318
	21	Cursos de capacitación realizados por tipo y resultados de participación alcanzados. (Anexo # 29)	495
	22	Acciones complementarias de capacitación. Cantidad de acciones realizadas y resultados de participación alcanzados. (Anexo # 30)	497
	23	Cursos de profundización realizados por municipios. Resultados de retención.	333
	24	Cursos de Diplomado.	334
	25	Ciclo de talleres realizados por municipios. Índice de retención. (Anexo # 33)	503
	26	Participación en los diferentes seminarios realizados en los municipios.	336
	27	Participación en las conferencias realizadas en los municipios.	337
	28	Participación en Mesas Redondas realizadas en los municipios.	338
	29	Participación en los eventos.	339
	30	Cronograma de realización en el tiempo de los eventos municipales, territoriales, provinciales internacionales realizados en Cienfuegos entre 1999-2004 (Anexo # 33)	505
	31	Distribución anual de las acciones de capacitación en el período evaluado 1999-2004. (Anexo # 34)	Falta
	32	Resultados de asistencia en las acciones de capacitación realizadas.	340
	33	Costo de las principales acciones de capacitación: costo por alumno (Anexo # 35)	507
	34	Resumen de la evaluación final de cada modalidad de capacitación.	343
	35	Evaluación de los criterios de resultados de la capacitación.	344
	36	Competencias de acción del delegado de Circunscripción.	365
	37	Cursos básicos y de profundización en correspondencia con las competencias de acción de los Delegados de Circunscripción.	366

	38	Sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de prácticas educativas utilizando los Grupos de Discusión.	385

Índice de Figuras

Capítulo	No	Título	Página
I	1	Contexto histórico del surgimiento de la Educación Popular en América Latina.	17
	2	Las dimensiones de la Educación Popular y su nexa con el contexto local, nacional e internacional.	22
	3	Carácter político de las prácticas educativas: aspectos a tener en cuenta.	24
	4	La coherencia entre método, política y ética en la Educación Popular.	25
	5	Cómo arribar a la generalización del concepto de Educación Popular.	27
	6	Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular.	29
	7	Partir de la práctica mediante el triple auto-diagnóstico participativo. Sus resultados.	33
	8	Dialéctica de la Concepción Metodológica de la Educación Popular. Rol de la evaluación	38
	9	Concepción de comunidad y su interrelación con otros espacios comunitarios.	58
	10	Fases de la Metodología de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular: su interconexión.	65
	11	La Metodología de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular: sus ejes principales y dialéctica.	66
	12	Dimensiones y espacios del proceso de formación a escala social: su interrelación.	70
	13	Coherencia e integración en el diseño curricular.	74
	14	Relaciones que debe tener presente el diseño curricular	75
	15	Funciones de la evaluación.	84
	16	Concepto de evaluación como proceso que asume la investigación.	85
	17	Rasgos de la evaluación desde la Educación Popular.	99

	18	La evaluación como proceso permanente de aprendizaje durante el diseño, ejecución y evaluación de los programa de capacitación para el trabajo comunitario.	106
II	19	Ciclo de la Investigación Acción Participación.	137
	20	Niveles de participación y su interconexión	144
	21	Mapa de la participación. Refleja condiciones, niveles, espacios, fines y formas de participación.	147
	22	Formar, tener y tomar parte en la participación. Su efecto.	149
	23	La participación como derecho, necesidad y medio y su interconexión como parte de un mismo proceso.	152
	24	Las dimensiones de la participación. Su vínculo.	153
	25	Relación dialéctica entre libertad, autoridad y participación y el rol de la tolerancia en este proceso.	156
	26	Fases del Grupo de Discusión.	163
	27	Las fases del GD como método de investigación.	171
	28	Talleres de diagnóstico sobre estado de evaluación de la capacitación análisis de contexto	186
	29	Segunda fase de la estrategia metodológica: Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.	190
	30	Diseño de objetivos y actividades de evaluación y propuesta de los GD cómo método de trabajo. (primera parte de la tercera fase de la estrategia de evaluación)	193
	31	Diseño de criterios de evaluación mediante los GD y su socialización. (segunda parte de la tercera fase de la estrategia de evaluación)	195
	32	Cuarta fase: Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.	197
	33	Quinta fase: Procesar y analizar información. Redacción y socialización de informe final. Toma de decisiones.	199
	34	Sexta fase: Meta-evaluación participativa del proceso vivido.	202
	35	Estrategia metodológica de la investigación.	203
III	36	Criterios de evaluación de proceso.	239
	37	Criterios de evaluación de resultados	242

38	Proceso de triangulación y complementación de información para alcanzar los dos primeros resultados de la investigación.	289
39	Proceso de triangulación y complementación de información para alcanzar el tercer y cuarto resultados de la investigación.	290
40	Criterios de evaluación de proceso. Resumen total. (Grafico de barras)	328
41	Índices de retención alcanzados. (Grafico de barras)	329
42	Índices de asistencia obtenidos. (Grafico de barras)	330
43	Problemas que afectaron la asistencia a las acciones de capacitación. (Grafico de barras)	340
44	Gastos de capacitación por rubros	341
45	Gastos de capacitación por modalidades de capacitación.	342
46	Criterios de evaluación de resultados. Resumen total.	350
47	Criterios de evaluación estimados. Resumen general.	351
48	Condiciones necesarias para utilizar los GD como método de evaluación	373
49	Posibilidades que tiene el GD como método de evaluación participativa.	379
50	Fases de las sugerencias metodológicas para instrumentar una evaluación participativa del proceso y los resultados de una práctica educativa de capacitación.	390

INTRODUCCIÓN:

“La prueba de cada civilización humana está en la especie de hombre y de mujer que en ella se produce.” (Martí, 1975, T-22, p. 57)

Con las palabras de José Martí¹, Héroe Nacional de Cuba, mentor de pueblos, hemos querido comenzar este informe, donde declara magistralmente la sagrada misión de la educación en la historia de las civilizaciones: preparar a sus hombres y mujeres eficazmente. La certeza de ello se “prueba” en la vida de los seres humanos “producidos” (formados) en cualquier sociedad. Se desprende de este apotegma la imperiosa necesidad de valorar lo que hacemos en materia de educación, para poder atestiguar sobre la certidumbre de la “especie” alcanzada.

Desde los instantes fundacionales de la historia de la humanidad han estado presentes operaciones mentales de carácter valorativo como: La estimación, la medición, el valor, la constatación, la apreciación, el examen, la tasación, comprobación, verificación y los juicios. Situación que podemos verificar en los siguientes refranes, llenos de evaluaciones populares, de significativo valor ético cada uno de ellos:

- El alma sin ciencia no es buena
- El buen traje encubre al ruin linaje.
- El hombre bueno siempre es pobre.
- El mejor espejo es el ojo del amigo.
- Es mejor ser feliz que sabio.
- Es mejor ser y no aparentar que aparentar y no ser.

La evaluación es parte de la vida cotidiana, aunque en algunos espacios profesionales, formales y burocráticos esta ha ido adoptando otras connotaciones. Hoy las concepciones de la evaluación son diversas y se mueven en un amplio

¹ **José Martí:** (1853-1895) Principal líder de la guerra de independencia de Cuba contra la metrópolis de España. Destacado escritor, poeta, pedagogo y filósofo y el más grande político del siglo XIX cubano de talla universal. Su ideario antiimperialista, independentista, antirracista y latinoamericanista se encuentra recogido en sus obras completas (1975), referente obligado de investigadores.

espectro de tendencias, oscilando desde aquellas que la asumen como ajuste de cuentas al término de una etapa de labor, hasta las que ven en ella, una fuente inagotable de crecimiento humano, profesional, institucional y social.

A esta última tendencia se alude en la presente investigación cuyo escenario está en la legendaria y hermosa tierra cubana. Allí, en Cienfuegos, la provincia más pequeña de la República de Cuba (“el perfume bueno viene en frasco chiquito”), se quiso encarar una evaluación con algunas novedades metodológicas para ser aplicada creadoramente en prácticas educativas. Cienfuegos también es el nombre de la capital de esta provincia, constituyéndose en la más joven, de las grandes urbes cubanas al ser fundada en abril de 1819.

Cienfuegos está asentada en las márgenes de la atractiva bahía de igual nombre, por lo que los aires de ciudad caribeña están certificados. Por sus significativos valores culturales, arquitectónicos e históricos, fue declarada por la UNESCO en abril de 2005, “Patrimonio Cultural de la Humanidad”, única ciudad iberoamericana fundada en el siglo XIX que ostenta tal distinción.

En este distintivo contexto geográfico e histórico cultural se desarrolló la presente investigación doctoral que contó con la asesoría académica de la Universidad de Granada en España y de la “Carlos Rafael Rodríguez” de Cienfuegos.

A partir de los años 90 del pasado siglo y hasta la actualidad el desarrollo comunitario fue tomando inusitado auge en esta región del centro sur de la República de Cuba, al igual que en toda la nación. Su revitalización fue condicionada por la nueva coyuntura económica suscitada en Cuba, a fines de los años 80, con el desmoronamiento del sistema socialista mundial, encabezado por la extinta Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS)

A partir de este momento fue indispensable promover una política encaminada a buscar fuentes de desarrollo endógeno en las comunidades para contrarrestar las dificultades económicas generadas por tal situación internacional y así poder enfrentar las múltiples necesidades de la población, mediante su creatividad y esfuerzo.

Encarar el reto de este desarrollo comunitario exigía, en primer lugar, preparar a los actores sociales encargados de promoverlo. Se necesitaba de metodologías de trabajo gestoras de participación e integración social. De igual forma, era imperativo ampliar el conocimiento sobre estilos de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de la gestión comunitaria por los actores sociales comprometidos en tal dinámica social.

Desde el año 1995 se inician acciones de capacitación por el Colectivo Nacional de Investigación Educativa “Graciela Bustillos”² de la Asociación de Pedagogos de Cuba, donde participaron líderes comunitarios, educadores y especialistas de diferentes organizaciones y entidades estatales. La Educación Popular fue la concepción pedagógica utilizada para la realización de estas acciones, concibiéndola además como escuela de trabajo comunitario, debido a su profunda argumentación y coherente praxis sobre el tema de la participación popular. Esta fase inicial de preparación se vio coronada con la ejecución del proyecto de capacitación “Comunidad 2000”³ a partir del año 1997.

Sus resultados demostraron la necesidad de iniciar un proceso de capacitación de los líderes de base de gobierno: Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares, (**Anexo # 1**) por el papel que estos actores sociales juegan en la coordinación y promoción del trabajo comunitario desde las comunidades donde ejercen su función de gobierno.

Así en 1998 se crea el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, a instancias de la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular en Cienfuegos y por sugerencia expresa del Colectivo Provincial de Investigación Educativa “Graciela Bustillos” de la Asociación de Pedagogos de Cuba y el Centro

² **Colectivo de investigación Educativa (CIE) “Graciela Bustillos”**: Sección Científica de la Asociación de Pedagogos de Cuba que tiene como objetivo el estudio y difusión de la Educación Popular y el trabajo comunitario. Fue creada en el año 1993 en homenaje a la educadora popular mexicana Graciela Bustillos. El CIE posee valiosas publicaciones y consta de equipos de trabajo en todas las provincias del país.
apc@apc.rimed.cu

³ **Proyecto Comunidad 2000**: primer programa de capacitación desarrollado en la provincia de Cienfuegos desde la concepción pedagógica de la Educación Popular (1997-1998). Sus egresados se convirtieron en los principales promotores de la Educación Popular en La provincia de Cienfuegos.

Provincial de Superación para la Cultura (CPSC)⁴. Este Consejo Asesor tendría entre sus principales funciones el promover acciones de capacitación y asesoría con este fin en los ocho municipios de la provincia.

La creación de un modelo de capacitación desde la Educación Popular que contribuyera a la preparación metodológica de los educadores fue uno de los objetivos de trabajo del recién constituido Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario. Otra de sus funciones fue la elaboración del Primer Plan de Capacitación Territorial para el Trabajo Comunitario, (**Anexo # 2**) con el objetivo de elevar la integralidad del trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos mediante un programa de capacitación en la esfera del desarrollo social para representantes de base del Poder Popular y validar un modelo de capacitación desde la Metodología de la Educación Popular. Como parte de este plan se promueve a partir del año 1999 el proyecto de investigación "*Comunidad 2001*". Fue ejecutado por el Centro de Superación para la Cultura en Cienfuegos y financiado por la Delegación Provincial del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA. Contó con la asesoría especializada y la asistencia financiera del Colectivo de Investigación Educativa (CIE) "Graciela Bustillos". Coordinado por el autor del presente estudio doctoral, constituyó sus tesis de Maestría en Ciencias de la Educación.

El Proyecto "*Comunidad 2001*" por su tipo, carácter y alcance constituyó una experiencia inédita en la provincia, el país y América Latina. Propuso y fundamentó un modelo de capacitación desde la Educación Popular, nacido desde lo local, ante las tendencias globalizadoras interesadas en imponer modelos educativos del norte sobre el sur.

⁴ **Centro Provincial de Superación para la Cultura:** Institución educativa del Ministerio de Cultura en Cienfuegos que tiene como misión facilitar los procesos de superación y capacitación de los especialistas y trabajadores del sector cultural de la provincia y extiende su influencia formativa a otros organismos y organizaciones del territorio interesados en la preparación de sus recurso humanos en temáticas de carácter sociocultural. superación@azurina.cult.cu

No obstante este proyecto investigativo no pudo llegar a satisfacer una demanda de los procesos de formación: nos referimos a la evaluación de las necesidades formativas desde el prisma de las competencias de acción profesional.

En la práctica se pudo constatar la importancia de enriquecer la fase de evaluación de las necesidades de aprendizaje de los Delegados de Circunscripción del Poder Popular desde sus competencias de acción social y a partir de estos resultados diseñar una propuesta integral de capacitación más efectiva de estos líderes gubernamentales de base, y formular criterios de evaluación para su empleo en la valoración del proceso y los resultados de la capacitación en la provincia. Comprendido este imperativo metodológico, fue acogido como problema a solucionar mediante la tesina o ejercicio de suficiencia investigativa del presente doctorado durante el año 2004.

La tesina arrojó los resultados esperados, se comenzó a instrumentar el Plan Integral de Capacitación, mediante orientaciones para su formulación (**Anexo # 3**), logrando de esta forma una concepción diferenciada y participativa desde cada uno de los municipios de la provincia, valorando sus necesidades y posibilidades reales.

Durante todos estos años fueron evaluadas las diferentes acciones realizadas mediante la utilización de técnicas participativas, que facilitaron el acopio de las valoraciones de los participantes sobre el proceso vivido y los resultados apreciados. Se contaba con una visión parcializada pero no totalizadora de lo acontecido en materia de capacitación para el trabajo comunitario.

“Es revelando lo que hacemos de tal o cual forma como nos corregimos y nos perfeccionamos a la luz del conocimiento que hoy nos ofrecen la ciencia y la filosofía. Eso es lo que llamo pensar la práctica,...” (Freire, 1996, p. 129). Paulo Freire resume así la importancia de evaluar nuestra realidad educativa. El significado de sus asertos radica en sus llamados a “pensar la práctica” como camino para su crecimiento.

Ya en el año 2004 era necesario emprender una evaluación del trabajo de capacitación para el trabajo comunitario realizado en la provincia de Cienfuegos

desde el año 1999. Pensar crítica y participativamente cómo se produjo y qué resultados se alcanzaron, era un reto investigativo. Se imponía ser coherentes con la metodología aplicada.

Hasta esos momentos no se había acometido un esfuerzo de esta envergadura en Cienfuegos. Entre los motivos se podrían mencionar los siguientes:

- Falta de una cultura de evaluación integradora de los procesos de capacitación. Predominaba la evaluación de cada una de las acciones aisladamente.
- La evaluación, como eslabón del proceso de enseñanza aprendizaje, había quedado sin tocar prácticamente en las experiencias educativas.
- Al comenzar las acciones de capacitación no se contaba con insumos evaluativos de otras prácticas formativas que facilitaran a los educadores la adopción de decisiones de cambio o reprogramación de lo previsto sobre la base de las necesidades o los resultados anteriores de ese espacio educativo o de otros.
- La fuerza o influencia modélica de las acciones educativas habían perdido efectividad al no contar con este eslabón tan necesario en la actividad comunitaria de los Delegados en sus circunscripciones.
- La ausencia de una evaluación de la gestión de capacitación en el territorio había restringido las potencialidades de aprendizaje y desaprendizaje al no facilitar actividades educativas mejor direccionadas.
- La evaluación investigativa del colectivo docente se había restringido a esfuerzos valorativos de sus acciones independientes, que en todas las ocasiones no se realizaban, pero sin una evaluación de contexto y de sus propias habilidades como educadores.
- Faltaba la preparación de los educadores en una metodología de la evaluación como investigación educativa desde una concepción cualitativa y sobre la base de la participación de los educandos y de otros sujetos integrados a la capacitación.
- No se contemplaba en los planes de capacitación diseñados, actividades

concretas relacionadas con la evaluación del proceso y los resultados de forma integradora.

- Restricción de la evaluación de los programas y acciones de capacitación a una valoración sobre el cumplimiento de sus objetivos.

No obstante, el positivo uso de técnicas participativas para la evaluación de las acciones de capacitación había preparado a los educadores y educandos en la aplicación de nuevas propuestas participativas de evaluación.

Teniendo en cuanta estas incongruencias se apreció la posibilidad de acometer la evaluación participativa e integral del proceso y los resultados del plan de capacitación para el trabajo comunitario del sexenio 1999-2004 en Cienfuegos.

Por otra parte se constató mediante la revisión bibliográfica realizada, que el Grupo de Discusión no había sido explotado de forma abarcadora en la evaluación de procesos de capacitación, además no se apreció una concepción metodológica totalmente acabada en este sentido. Su utilización como instrumento de evaluación había sido más reiterada en el sector de la salud y la educación superior como vía para recopilar información. Teniendo en cuenta estos resultados obtenidos se instrumentó su manejo en la evaluación de los objetivos propuestos.

En la presente investigación se considera al Grupo de Discusión, como herramienta o método cualitativo de investigación (según el rol jugado en la investigación) para arribar a juicios evaluativos sobre el proceso y los resultados de la práctica educativa, ampliando el rol y compromiso de los sujetos participantes (educadores, educandos y otros actores).

Teniendo en cuenta la situación existente en la provincia sobre la evaluación del proceso de capacitación desplegado entre los años 1999 y 2004, llegamos al siguiente **problema científico**:

La capacitación de líderes de base del Poder Popular en la Provincia de Cienfuegos entre 1999 y el 2004 ha adolecido de una evaluación integradora y participativa del proceso y sus resultados en coherencia con la Metodología de la Educación Popular.

Este problema lo podemos resumir mediante las siguientes preguntas:

- ¿Cómo la concepción metodológica dialéctica de la Educación Popular puede contribuir a realizar una evaluación participativa e integradora de las prácticas de capacitación?
- ¿Cómo el Grupo de Discusión podría enriquecer la concepción de evaluación participativa de la Educación Popular?
- ¿Qué criterios evaluativos se deben tener en cuenta en una evaluación integradora del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario?
- ¿Qué aspectos teóricos y metodológicos podría aportar la IAP a este proceso evaluativo?

Como objeto de investigación asumimos el:

Proceso de capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos entre 1999-2004.

El campo de acción entonces es:

La evaluación del proceso y los resultados de la capacitación de los Delegados de Circunscripción del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos.

Objetivo general asumido:

Evaluar el proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente.

Los objetivos específicos que facilitaron el aterrizaje del propósito general de la investigación son los siguientes:

1. Perfeccionar el plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.
2. Demostrar las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas.
3. Fundamentar teóricamente las sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

Así llegamos a la idea a defender:

La evaluación integral del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 mediante la utilización de una metodología participativa posibilita el perfeccionamiento de los procesos de capacitación del trabajo comunitario para los representantes de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos.

La metodología empleada durante la investigación estuvo sustentada en los siguientes supuestos:

La Metodología de la Educación Popular es la opción pedagógica seleccionada como concepción educativa para la solución del problema. Por ser eminentemente dialéctica, participativa, afectiva, coherente, sistémica, integradora y transformadora, propicia un proceso formativo donde el alumno es capaz de vivenciar la realidad en que se desenvuelve. Su dimensión política de compromiso con el pueblo la convierten en un valioso instrumento en la actual contienda de ideas a escala universal.

La Investigación Acción Participativa (IAP) es una metodología en sintonía con el paradigma sociocrítico de investigación y de utilidad en el campo de las ciencias sociales, en especial en los procesos educativos. Constituye la concepción sustantiva de la dimensión investigativa de la Educación Popular.

Se utiliza esta visión metodológica, sin negar el aporte de otros paradigmas a los procesos de investigación de nuestras prácticas. Ella ha permitido accionar, reflexionar y potenciar el accionar desde nuestras prácticas educativas de capacitación para perfeccionar constantemente la realidad pedagógica, ascendiendo paulatinamente a escalones superiores sin negar los necesarios o innecesarios retrocesos, característicos de toda obra humana.

Como procedimientos investigativos derivados de estas metodologías se utilizaron los talleres de evaluación, técnicas participativas para la evaluación, las entrevistas grupales, la recopilación de información de las memorias, relatorías de las acciones de capacitación y otras fuentes de información.

El Grupo de Discusión como herramienta evaluativa de carácter participativo se utilizó como principal instrumento en sintonía con los objetivos de la investigación. Su utilización permitió tener una visión desde los protagonistas del proceso, sopesar sus criterios y puntos de vista y fortalecer su sentido de pertenencia a la experiencia vivida de forma creadora durante seis años de capacitación para hacer de sus prácticas comunitarias un espacio para reflexionar y crecer.

Asumir la presente investigación desde el paradigma sociocrítico, le impregna a la tesis un carácter novedoso, aportador e intrépido. Actualmente en los medios académicos de Cuba y el mundo, este arquetipo de investigación no cuenta con la aceptación necesaria, pues el positivismo tiene una fuerte presencia en los estudios de las Ciencias Sociales. Muchos colegas han visto frustrados sus sueños antes de comenzar. Han sido marginados y hoy son “doctores” sin título que dan lo mejor de si en la

formación de las futuras generaciones de especialistas, educadores y líderes sociales incorporados a las instituciones educativas, formales o no. A ellos van dedicados nuestros sueños y esperanzas actuales y futuras.

Entonces pudiéramos resumir los aportes de la investigación en los siguientes planos:

Teórico:

- Sistematización de las principales concepciones sobre evaluación participativa que hoy se mueven en los espacios de la Educación Popular.
- Análisis teórico-metodológico sobre el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa de las prácticas educativas desde la Educación Popular. .
- Fundamentación teórica de sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Profundización en los soportes teóricos sobre los que se sustenta la capacitación para el trabajo comunitario con los representantes de las instancias de base del Poder Popular.

Práctico:

- Evaluación participativa del proceso y los resultados de la capacitación en el sexenio 1999-2005 desarrollada con los representantes de base del poder Popular en Cienfuegos.
- Sugerencias metodológicas para la utilización del Grupo de Discusión como herramienta evaluativa de las prácticas educativas

- Sistematización de una propuesta metodológica para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Perfeccionamiento de la planificación y del proceso de capacitación de los representantes de base del Poder Popular en Cienfuegos.
- Propuesta de criterios de evaluación a utilizar en la evaluación del proceso y los resultados de prácticas de capacitación con líderes gubernamentales de base sobre trabajo comunitario.
- Estudio contextualizado del período 1999-2004, desde la perspectiva de la capacitación en la provincia de Cienfuegos, como fuente de información para otras investigaciones.

Resultados que se esperan:

- Evaluación participativa del proceso y los resultados de la capacitación realizada con los Delegados de Circunscripción en Cienfuegos durante el sexenio 1999-2005.
- Análisis teórico sobre el grupo de discusión como alternativa metodológica para el despliegue de la evaluación participativa del proceso y los resultados de un plan de capacitación en el campo del trabajo comunitario.
- Conjunto de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Perfeccionamiento del plan de capacitación de los representantes de base del Poder Popular en la Provincia de Cienfuegos.
- Estudio teórico sobre la evaluación participativa del proceso y los resultados desde la perspectiva del paradigma socio crítico de investigación.

- Criterios de evaluación que pueden utilizarse en la evaluación de prácticas de capacitación con líderes gubernamentales de base sobre trabajo comunitario.

Principales contenidos del informe de investigación de la tesis por capítulos:

Capítulo I:

Título: La formación para el trabajo comunitario de los representantes de base del Poder Popular: la evaluación del proceso y los resultados.

Se realiza una fundamentación teórica de: la comunidad como escenario integral y estratégico en las condiciones actuales de Cuba; las sugerencias teóricas metodológicas que conducen a la evaluación de los procesos de capacitación; un estudio histórico sobre el comportamiento de la evaluación de la superación de las instancias gubernamentales de base en América Latina y Cuba y una caracterización de la evaluación de las acciones de superación realizadas en Cienfuegos hasta el 2004.

Capítulo II:

Título: La evaluación del proceso y los resultados de la capacitación de los representantes de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos: estrategia metodológica para su ejecución.

Este capítulo está dirigido a fundamentar en detalle la metodología utilizada durante la investigación. Se comienza haciendo un análisis de la Educación Popular como concepción pedagógica y la esencia dialéctica de su metodología. Se expone el valor de la Investigación Acción Participación en la evaluación de prácticas educativas y se incluye un análisis sobre la participación como proceso y de los Grupos de Discusión como alternativa investigativa. Se cierra el capítulo con la presentación y descripción general de la estrategia metodológica a utilizar.

Capítulo III:

Título: *Sugerencias para el análisis de la información.*

En este capítulo se explica en detalle cada uno de los componentes de la estrategia metodológica. Aparece la metodología y argumentación de los instrumentos evaluativos utilizados: talleres de evaluación, técnicas participativas, entrevistas grupales, recopilación de información y el Grupo de Discusión.

Capítulo IV

Título: *Análisis de la información y discusión.*

El capítulo explicita el análisis y triangulación de la información obtenida y sus resultados finales. Se realiza la propuesta de evaluación integral del proceso y los resultados de la capacitación de los líderes de base del Poder Popular en Cienfuegos en el sexenio 1999-2004; se reseñan las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa en las prácticas educativas: se presentan la propuesta metodológicas de evaluación participativa desde la perspectiva de la Educación Popular y se realiza un grupo de sugerencias para perfeccionar el plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.

Finalmente aparecen las conclusiones, la bibliografía y los anexos.

Esperamos que este esfuerzo investigativo contribuya a completar el cuadro epistemológico existente sobre evaluación participativa y facilite a los educadores un grupo de herramientas metodológicas, susceptibles de ser utilizadas en otros espacios educativos de forma contextualizada y creativamente.

La evaluación aplicada con perseverancia, seriedad, de forma participativa y en un ambiente agradable y motivador contribuirá a potenciar el progreso de los espacios educativos y al crecimiento profesional y humano de sus protagonistas.

I. LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMUNITARIO DE LOS REPRESENTANTES GUBERNAMENTALES DE BASE

DESDE LA EDUCACIÓN POPULAR:

LA EVALUACIÓN DEL PROCESO Y LOS RESULTADOS.

1.1 ¿Por qué la Educación Popular es una concepción que se renueva en la práctica?

La definición y caracterización de las prácticas de evaluación asumidas durante esta investigación están en concordancia con los preceptos teóricos metodológicos de la Educación Popular. Ella ha encaminado al equipo de investigación en el proceso de evaluación de la gestión de capacitación de los representantes de base del Poder Popular en Cienfuegos en materia de trabajo comunitario en el período que media entre 1999 y 2004. Ha permitido seguir el hilo conductor hasta los resultados finales, constituyendo la plataforma de acción para la nueva etapa a iniciar.

En el presente epígrafe se pretende bosquejar la Concepción Metodológica de la Educación Popular. Para ello se realiza un acercamiento a sus principales defensores, en la teoría y la práctica de una educación comprometida con el pueblo.

1.1.1 ¿Qué antecedentes históricos marcan el surgimiento de la Educación Popular?

Según Oscar Jara¹ un estudio de este tipo nos lleva "... a encontrar algunas raíces de la Educación Popular Latinoamericana en el amplio y complejo proceso de organización obrera que se dio en nuestros países con la aparición y desarrollo del proletariado industrial" (Jara, 1984, p. 3)

Ya a fines de los años 50, en plena etapa post bélica, durante la guerra fría y ante el ejemplo de la Revolución Cubana se impulsa la táctica imperialista del desarrollismo, (desarrollo de la comunidad), impulsada y materializada por la

¹ **Oscar Jara:** Educador popular peruano, autor de múltiples textos sobre Educación Popular y Sistematización. Presidente de la Coordinadora Centroamericana ALFORJA. Ha estado en Cuba invitado por el CIE "Graciela Bustillos" de la Asociación de Pedagogos de Cuba.

Alianza para el Progreso. Esta política fracasó porque no analizó las causas del subdesarrollo (estructural). No obstante impulsó métodos de trabajo popular, siempre en función de la consolidación del capitalismo desde la base, con un sentido asistencialista por su esencia. (Isla, 2004)

Desde los inicios de la década del 60 Paulo Freire² inspira la Educación Liberadora en Brasil como “Pedagogía para la Liberación” e impulsa la conciencia crítica y la movilización social.

En 1968 el Consejo Episcopal Latinoamericano (CELAM) se reúne en Medellín y defiende los postulados de la Teología de la Liberación, concepción que plantea que no se trata de “crecer” y “desarrollar” la sociedad capitalista (según teoría desarrollista) sino de transformarla, de cambiarla por otro modelo más justo, más cristiano.

La Educación Popular comienza a configurarse como concepción pedagógica a partir de los años 60 en torno a los presupuestos teórico-metodológicos de Paulo Freire. Surge del interior de la educación de adultos como una de sus expresiones más claramente definida, con un sentido clasista y donde los presupuestos educativos están subordinados a estrategias políticas. Se orienta a la formación de una conciencia política cuestionadora del sistema de dominación capitalista dependiente y la instauración de una hegemonía popular. Educación Popular no es lo mismo que “educación no formal”, esta se separa de lo formal pero mantiene métodos y estilos tradicionales. (Isla, 2002) La Figura 1 nos ilustra el contexto histórico que condiciona el surgimiento de la Educación Popular en Latinoamérica.

² **Paulo Reglus Neves Freire: (Paulo Freire)** nació el 19 de septiembre de 1921 en Recife, Brasil. Uno de los padres fundadores de la Educación Popular. Estudió Derecho, pero se hizo pedagogo por vocación. Trabajó en la formulación de un pensamiento pedagógico basado en la liberación del hombre de las ataduras sociales. Creador de un nuevo método de alfabetización, introducido en países de África y América Latina. Autor de una extensa obra pedagógica enmarcada en el paradigma emancipatorio: Pedagogía del Oprimido, Pedagogía de la Autonomía, Pedagogía de la Esperanza, entre otras. En 1964 es encarcelado por los militares y marcha al exilio. En 1980 regresa a Brasil, pone su empeño en crear una escuela pública y de calidad para todos. Recibió 40 Títulos de Doctor Honoris Causa de universidades de 26 países. Recibió el Nobel de Pedagogía. Muere el 2 de mayo de 1997. Freire está propuesto por la UNESCO como el “Pedagogo del Siglo XX”. Recibió en Cuba póstumamente la condición de “Maestro Emérito de América” de la Asociación de Educadores Latinoamericanos y Caribeños (AELAC), la Orden Frank País, del Consejo de Estado de Cuba y el Título de Doctor Honoris Causa en Pedagogía de la Universidad de La Habana.



Figura 1: Contexto histórico del surgimiento de la Educación Popular en América Latina.

Construir una teoría de la Educación Popular, teniendo en cuenta los antecedentes históricos latinoamericanos, implica no solo tratar de llegar a determinados conceptos sobre ella, sino, principalmente, emprender procesos de sistematización³ de las experiencias desencadenadas durante el pasado y presente de nuestros contextos nacionales y regionales. Además sería necesario sopesar los aportes teóricos surgidos en dichos contextos.

Este proceso necesita determinar ejes de contacto que proyecten perspectivas y conocimientos comunes, al tener como sustento los elementos unitarios del proceso histórico social latinoamericano. Sería indispensable, no obstante, tener en cuenta las peculiaridades que cada nación puede aportar a la reflexión. La sistematización deberá ir conformando una concepción global, donde se defina de forma concreta y práctica para cada momento y contexto histórico específico. (Jara, 1984)

³ **Sistematización:** Proceso de reflexión crítica y participativa de la experiencia vivida. Puede realizarse al finalizar el proceso o de etapas intermedias. Produce conocimientos teóricos a partir del análisis crítico reflexivo. Enriquece la práctica y contribuye a su perfeccionamiento. Se dilucidan etapas, regularidades, causas de logros o dificultades. Precisa qué se debe repetir y qué no se volvería a realizar nuevamente. No es lo mismo que evaluación. Es una modalidad de la Investigación Acción.

En ese sentido apunta Oscar Jara cuando escribe: “Se trata pues, de llegar a precisar una concepción de Educación Popular que no pretende ser rígida y universal en su formulación, sino que sirva como una guía para la acción, orientando de esa manera particular –e incluso distinta– las diferentes actividades educativas” (Jara, 1984, p. 5)

A partir de los 70 del siglo pasado se desarrollan una gran cantidad de experiencias educativas, las cuales se irán encontrando y articulando progresivamente con la misma dinámica organizativa de los sectores obreros, campesinos y barriales. Estos grupos van apreciando cada vez más como la actividad político-organizativa no se podía desligar de la educativa, como premisa para la organización. La Educación Popular se va convirtiendo en una vía para preparar a los cuadros de las organizaciones y a sus propios miembros mediante variadas modalidades: desde los talleres hasta el teatro popular, pasando por las bibliotecas populares.

Se pudo apreciar que el centro de la actividad educativa no consistía en el proceso pedagógico como tal, sino las acciones de luchas espontáneas o más organizadas, en las que el pueblo participa. Situación determinada porque la Educación Popular constituye en esencia un proceso de reflexión crítica sobre la práctica estrechamente vinculado a la dimensión organizativa de las clases populares.

De esta forma la Educación Popular no surge a partir de novísimas corrientes pedagógicas en América Latina, sino vinculada a las necesidades educativas de las clases populares en su enfrentamiento a las realidades de la sociedad capitalista. (Núñez, 1999) De esas condiciones concretas surge el apellido de “popular” de esta concepción pedagógica. El imperativo de aquel momento, vigente hoy, era contribuir a fortificar y ampliar la conciencia de clase en las masas populares del continente, lo cual implica la creación de una conciencia social colectiva, con una evidente expresión en su nivel organizativo. Esta exigencia implica una constante reflexión de la realidad socio económico y política de los trabajadores, demanda que puede satisfacer la Educación Popular por su esencia misma.

Como cada contexto de las clases populares no es el mismo en el tiempo y el espacio, las modalidades de la Educación Popular para satisfacer este reclamo son variadas. "Su papel será el de descubrir la razón de ser de la práctica de las masas en el nivel en que ésta se dé, para darle una perspectiva estratégica." (Jara, 1984, p. 7)

La dimensión política de la Educación Popular promueve el análisis de la realidad por parte de las clases trabajadoras desde el interior de su quehacer social, económico y político. No se contenta con describir la situación sino en profundizar en el análisis sobre ella para poder incidir en su transformación revolucionaria, convirtiéndolas en sujetos protagonistas de su realización como ente social dentro del agresivo sistema capitalista. En ello juega un papel fundamental el efecto que produce esta concienciación al favorecer el florecimiento de una solidaridad organizada de clase.

La siguiente anécdota contada en el 2001 por el destacado intelectual brasileño Frei Betto a la Revista América Latina en Movimiento, a sazón de la victoria del Partido de los Trabajadores (PT) en Brasil, demuestra lo anterior: "Con excepción de Cuba,... ningún país de América Latina ha alcanzado el nivel de organización popular que existe hoy en Brasil. Una inmensa red de movimientos sociales se esparce por el territorio nacional. La central de movimientos populares, articula centenares de ellos. La Central Única de los Trabajadores representa a 18 millones de trabajadores, el Movimiento de los Trabajadores Rurales sin Tierra, rueda la vida en 1500 asentamientos. El Partido de los Trabajadores gobierna hoy tres estados y 111 municipios, congrega 2023 concejales, 88 diputados estatales y puede elegir a Lula como Presidente de la República en el 2002 (Este vaticinio es hoy realidad)

¿Quién generó este poder popular? Si me pidieran un nombre, una persona capaz de resumir tantas conquistas, no dudaría: Paulo Freire, claro, la historia no depende de un hombre. Obvio, sin hombres y mujeres no hay historia.

Sin embargo, en este país los oprimidos se convirtieron, no solo en sujetos históricos, sino también en líderes políticos, gracias al método Paulo Freire.

Sin Paulo Freire no habrían esos movimientos que le quitan el sueño a la élite brasileña, porque él nos enseñó algo muy importante, encarar la historia desde la óptica de los oprimidos.

Alguna vez en un país de América Latina, cuyo nombre prefiero omitir, la gente de izquierda me preguntó: ¿Cómo hacer aquí algo parecido al proceso de ustedes allá en Brasil? Porque ustedes tienen un sector de izquierda en la Iglesia, un Sindicalismo combativo, el Partido de los Trabajadores. ¿Cómo se hace eso? "Comiencen haciendo Educación Popular -respondí- y luego de treinta años..." en este momento el diálogo se interrumpió "treinta años es mucho, queremos para tres meses" "para tres meses yo no sé" - observé - "pero para treinta años si sé la receta"

O sea, aunque haya muchos cristianos en este proceso, nada cayó del cielo. Todo fue construido con mucha tenacidad."

Como podemos apreciar, la trascendencia de la Educación Popular y de uno de sus exponentes, Paulo Freire, es reconocida por una de las personalidades más prestigiosas de los espacios intelectuales y revolucionarios de estos tiempos a escala internacional: Frei Betto. Así, de esta anécdota, podemos extraer las lecciones siguientes:

- Fortalecimiento de las organizaciones revolucionarias y contestatarias al capitalismo en Brasil.
- Valor del método Paulo Freire (Educación Popular) en tal resultado al facilitar la concienciación de los oprimidos: "...se convirtieron, no solo en sujetos históricos, sino también líderes políticos" y lograr "...encarar la historia desde la óptica de los oprimidos."
- La importancia de los contextos para la instrumentación de cualquier metodología.
- Papel de las personalidades en la historia.
- Destaca que todo es resultado de la tenacidad del hombre en su lucha por su mejoramiento y la necesidad de estar preparado y organizado para ello.

Ahora veamos la mirada de otro importante educador cuando afirma que la característica esencial de la Educación Popular está dada por su "...*concepción y compromiso de clase* y por su ligazón orgánica con el movimiento popular, definido en términos *políticos* (no necesariamente partidarios). (Núñez, 1992, p. 58) La Concepción Metodológica Dialéctica, el carácter clasista y político de la Educación Popular constituyen así tres de sus pilares principales, presentes desde sus gérmenes fundacionales, como se ha podido apreciar. .

Por su parte, el destacado educador popular brasileño, Pedro Pontual, alerta sobre la negativa posición de algunos educadores populares al absolutizan el papel de la Educación Popular. Ellos niegan todo lo construido históricamente en términos de organización y teorías políticas anteriormente y afirman: "es la Educación Popular, y son los educadores populares quienes vanguardizarán el proceso de transformación en América Latina". Con esta posición atribuyen a la Educación Popular el papel de sujeto político de transformación en América Latina, cayendo en posiciones "alternativistas", como si la práctica de la Educación Popular se pudiese constituir en única opción alternativa a todas las formas de organización popular y política ya existentes. Concluye entonces que "...la Educación Popular debe ser pensada al interior mismo de las prácticas organizativas que el movimiento popular y político va construyendo actualmente en América Latina. Al ser pensada al interior mismo de esas prácticas, la Educación Popular tiene el papel de contribuir al fortalecimiento de esos procesos.

Se trata pues, de pensar la práctica pedagógica a partir de la propia estrategia organizativa que el campo popular va construyendo en sus diversas esferas y dimensiones de lucha." (Pontual, 1991, p. 8)

Si bien la Educación Popular en sus inicios pondera las dimensiones política, organizativa y pedagógica, en su decursar se fueron sumando otras dimensiones no menos importantes: comunicativa, investigativa, histórico cultural y afectiva (esta última como un aporte de la presente investigación) (**Anexo #4**). El papel de ellas es proyectarse en la práctica a partir de las exigencias del contexto. En un momento será lo político organizativo lo que está en juego, en otro se potencia lo

comunicativo, en otro lo investigativo y así sucesivamente según la dinámica de la realidad.

La Figura 2 ilustra la dialéctica de esta relación y sus nexos con los diferentes contextos de las prácticas educativas.



Figura 2. Las dimensiones de la Educación Popular y su nexo con el contexto local, nacional e internacional.

1.1.2 No obstante... ¿Qué concepción de Educación Popular se ha podido construir y asumir en la labor educativa desarrollada?

Es necesario comenzar por el análisis de la acepción brindada por el educador popular mexicano y continental, Carlos Núñez Hurtado, quien afirma: “Educación Popular es el momento privilegiado de reflexión crítica y sistemática sobre la realidad y la práctica transformadora” “La Educación Popular es un proceso de formación y capacitación que se da dentro de una perspectiva política de clase y que forma parte o se vincula a la acción organizada del pueblo, de las masas, en orden de lograr el objetivo de construir una sociedad nueva, de acuerdo a sus intereses”. (Núñez, 1985, p. 76)

Carlos Núñez aprecia el contenido eminentemente dialéctico y transformador de la Educación Popular al considerar el rol protagónico que juegan los sujetos en el proceso de autorreconocimiento de su realidad para proyectar su cambio ulterior.

Paulo Freire, por su parte, avizoró tempranamente el carácter político de la Educación Popular, como toda educación. Reconoció como la Educación Popular, siempre reflejará "...los niveles de la lucha de clases de esa sociedad." (Freire, 1988, p. 4) Niveles de lucha que pueden estar visibles a todos o existir de forma solapada. "La educación popular se plantea, entonces, como un esfuerzo en el sentido de la movilización y de la organización de las clases populares con vistas a la creación de un poder popular." (Freire, 1988, p. 4)

La Educación Popular no es el instrumento de transformación revolucionaria de la sociedad, pero no se puede esperar el triunfo popular para ponerla en práctica. Encausada atinadamente puede contribuir a ese empoderamiento. "...la cuestión que se plantea a los educadores en tanto políticos y a los políticos en tanto educadores es precisamente reconocer qué espacios existen dentro de la sociedad que puedan ser llenados políticamente en un esfuerzo de educación popular." (Freire, 1988, p. 5)

La necesidad de utilizar políticamente los espacios no aprovechados por otros, mediante el empleo de la educación popular por político y educadores, es una necesidad actual, para lo cual la preparación de los sujetos es decisiva.

Son importantes las preguntas a realizarse los educadores para saber en qué cuerda se están moviendo, Freire en ese sentido sugiere: "...una cuestión fundamental para nosotros los educadores populares es saber cuál es nuestra comprensión del acto de conocer. Segundo, conocer para qué. Tercero, conocer con quiénes. Cuarto, conocer en favor de qué. Quinto, conocer contra qué. Sexto, conocer en favor de quiénes. Séptimo, conocer contra quiénes. Pero hay todavía otra pregunta previa a todas estas y es la de cómo conocer, es decir, una pregunta que tiene que ver con el método." (Freire, 1988, p. 6)

Preguntas de gran valor metodológico a valorar en el diseño de las prácticas educativas, contribuyendo a precisar meridianamente el carácter político de las mismas. La Figura 3 resume estas interrogantes pedagógicas desde una perspectiva política y el nexo que se establece entre ellos:

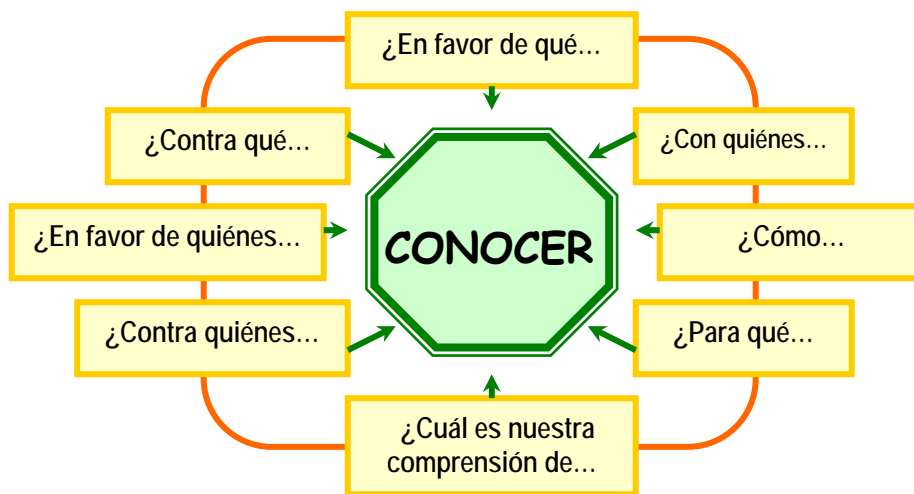


Figura 3. Carácter político de las prácticas educativas: aspectos a tener en cuenta.

Completando el cuadro y a tono con el tema de la investigación, se desprenden las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se hizo realmente el proceso...
- ¿Qué resultados alcanzó el proceso de...
- ¿Qué efectos posteriores tuvieron estos resultados del proceso de...

Así se produce la retroalimentación de lo realizado y se puede perfeccionar el ciclo nuevamente.

En la concepción pedagógica de la Educación Popular es indispensable evitar la adopción de posiciones espontaneístas, como vía para “dejar hacer a las masas”, en la manipulación de las personas y/o en el impulso de procesos en función de intereses determinados. Es necesario, como decía Freire, percibir y respetar el criterio y apreciaciones de las masas populares para encontrar junto con ellas “una comprensión más rigurosa y más exacta de la realidad”. En ese sentido la coherencia viene a jugar un rol fundamental.

La Educación Popular tiene en la coherencia uno de sus principios cardinales. La necesidad de concordar entre lo que decimos y hacemos, entre lo anhelado y la vía o camino a seguir para alcanzarlo, se instituye en su brújula ética. Violar tal precepto hace incompatible la teoría con la práctica y entonces no se estaría en presencia de una práctica de Educación Popular. La Figura 4 refleja cómo se

produce una triangulación entre el compromiso ético y político con las masas y la indispensable coherencia entre la palabra y la acción, aspecto metodológico:

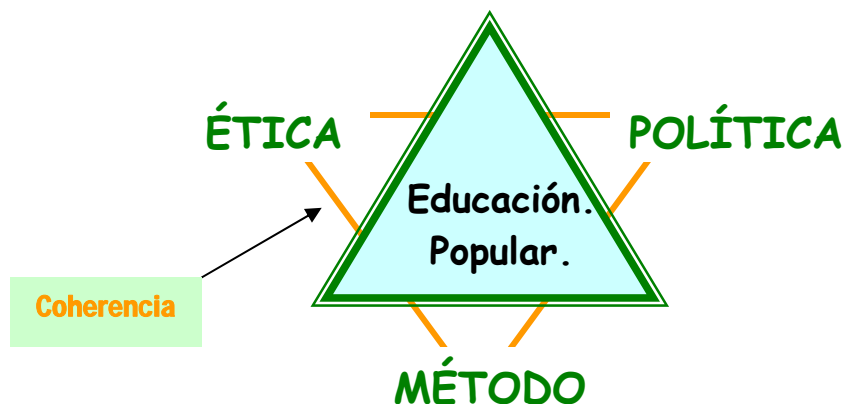


Figura 4. La coherencia entre método, política y ética en la Educación Popular.

Por su parte la educadora brasileña, Beatriz Costa entiende "...la Educación Popular como el espacio en el cual los sectores populares desarrollan, expresan, critican, enriquecen, reformulan y valoran colectivamente sus conocimientos, sus formas de aprender y de explicar los conocimientos de la vida social. Es el conocimiento que brota de la experiencia de la vida y de la lucha de los sectores populares y que es elaborado por ellos mismos, quienes refuerzan su poder de transformar la sociedad" (Costa, 1981, p. 18)

La Costa resalta el papel del conocimiento colectivo fruto de la actividad crítica de las masas sobre su propia realidad y el carácter transformador de este proceso conciente y participativo para sus vidas.

En "Política y Educación", Paulo Freire plantea que la Educación Popular:

"...es precisamente la que, sustantivamente democrática, jamás separa de la enseñanza de los contenidos el desvelamiento de la realidad." "La educación popular a la que me refiero es la que reconoce la presencia de las clases populares como un *sine qua non* para la práctica realmente democrática de la escuela pública progresista." (Freire, 1995, p. 111-114)

En esta visión freiriana se respira su vocación por la democratización de los procesos educativos y la necesidad imperiosa de su contextualización.

La esencia marxista del concepto de educación formulada por Freire radica en esa relación permanente "... en la cual el hombre, transformando al mundo, sufre los efectos de su propia transformación" (Freire, 1993, p. 87) Este contenido fue coherentemente expresado por Marx en su "Tercera Tesis sobre Feuerbach." Freire le reconoce a la Educación Popular rasgos de un humanismo crítico y esperanzador. No obstante considera que ella no constituye el centro del mundo. Hay que estar abierto a todas aquellas concepciones que abracen estos preceptos democráticos, transformadores, dialécticos y humanistas.

Carlos Núñez, en apretada síntesis afirma: "La Educación Popular es un proceso creativo que se define constantemente a partir de su propia praxis⁴." (Núñez, 1998, p. 137) Interesante aserto que reafirma el carácter dialéctico de esta concepción en crecimiento constante con el devenir de la propia práctica de sus actores.

Nidia González Rodríguez por su parte señala que: "... veo la Educación Popular como una concepción integradora de múltiples dimensiones que tiene como propósito estimular la transformación de los sujetos y sus prácticas a partir de un proceso participativo de autorreflexión comprometida sobre la base de su realidad histórico concreta" ⁵ (González R, 2001) Destaca el autorreconocimiento como sujetos de un proceso particular mediante la participación, donde al transformar el medio se transforman ellos mismos.

Teniendo en cuenta lo dicho por Oscar Jara sobre lo difícil de llegar a una conceptualización sobre Educación Popular, sin un ejercicio sistematizador de las múltiples prácticas educativas que hoy se entrecruzan en este ir y venir, hemos tratado de hacer un esfuerzo generalizador y arribar desde nuestro contexto a la siguiente acepción, con valor exclusivamente para la presente investigación y para ser criticada, enriquecida y completada por otros colegas:

⁴ **Praxis:** concepción que integra en una unidad dinámica y dialéctica, a la práctica social y su pertinente análisis y comprensión teórica, a la relación entre la práctica, la acción y lucha transformadora y la teoría que orienta y ayuda a conducir la acción. Es la unidad entre el pensamiento y acción, que permite asumir conscientemente el rol histórico que cada hombre está llamado a ejercer (Núñez, 1992, p. 54).

⁵ Tomado de entrevista realizada a Nidia González Rodríguez, Directora del CIE "Graciela Bustillos" de la APC y destacada personalidad de la Educación Popular en el ámbito de país y Latinoamérica, el 5 de noviembre del 2001.

Concepción metodológica integral y coherente con el propósito de estimular una transformación de los sujetos y sus prácticas a partir de un proceso de reflexión autocrítica, ética y políticamente comprometida de su realidad histórica concreta en un clima socio afectivo favorable.

Los núcleos fundamentales de esta propuesta de formulación teórica generalizadora serían los siguientes: (Ver Figura 5)

- **Qué es:** *Concepción metodológica integral y coherente*
- **Para qué:** *Estimular una transformación de los sujetos y sus prácticas.*
- **Cómo:** *Mediante un proceso participativo de reflexión autocrítico, ética y políticamente comprometido en un clima socio afectivo favorable.*
- **Dónde:** *En la realidad histórica concreta del grupo.*

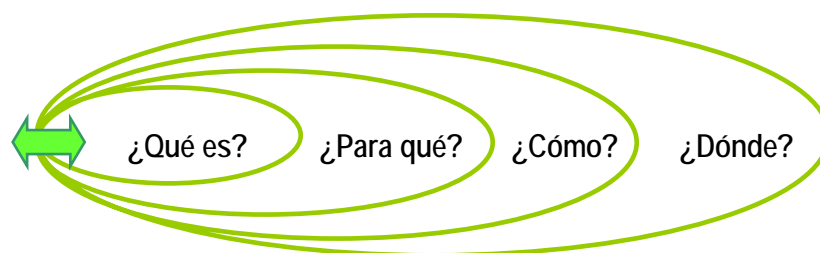


Figura 5. Cómo arribar a la generalización del concepto de Educación Popular.

Como concepto en construcción, la Educación Popular está íntimamente vinculada a la realidad social, económica, política y cultural que le toca vivir en cada momento histórico. Recrea constantemente la práctica histórica concreta de sus actores. A partir de su reconocimiento de forma crítica y autocrítica, provoca una reflexión teórica de profundización, permitiendo la ampliación de los horizontes epistemológicos, prácticos y metodológicos de quienes están enrolados en tal vivencia. Al retornar al punto de partida (su práctica) gozará de una nueva visión, portadora de estrategias de cambio y transformación cualitativa, esencia de su Concepción Metodológica Dialéctica, objeto de estudio en el siguiente epígrafe.

1.1.3 ¿Cuál es la esencia de la Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular?

La estrecha interrelación entre problema, objeto, objetivo, contenido, método, forma de organización, medios y resultados, constituye la esencia de toda concepción metodológica dialéctica. La coherencia entre objetivo y método se convierte en un principio primordial de la Educación Popular.

Lo metodológico, tiene que ver con el camino, con el cómo se logran implementar las diferentes acciones y actividades educativas en forma ordenada, sistemática y coherente. Es la búsqueda de la coherencia entre las maneras de ser en la práctica, de cómo la pensamos y la sentimos; la forma de entrelazar los objetivos propuestos, los contenidos a trabajar, las acciones realizadas, los métodos y las técnicas o herramientas didácticas utilizadas.

Sólo asentándose en la teoría dialéctica del conocimiento se puede lograr que el proceso “acción—reflexión—acción”, “práctica—teoría—práctica”, defendido por la Educación Popular, conduzca a la apropiación consciente de la realidad por los sujetos, transformándola permanentemente en función de lograr su cambio o mejoramiento. El carácter dialéctico está dado también por la riqueza y oportunidades de ese proceso, lleno de interacciones, relaciones y contradicciones.

Carlos Núñez en su obra, “La Revolución Ética”, en este sentido plantea: “...se trata (...) de la construcción de una concepción metodológica dialéctica que encierre una nueva forma de conocer, aprehender y transformar comprometidamente al mundo...” (Núñez, 1999, p. 31)

La Concepción Metodológica Dialéctica (CMD) de la Educación Popular es el camino que concibe a la práctica real como punto de partida de cualquier proceso educativo en el ámbito social. Constituye el escenario de transformación de la realidad del grupo humano implicado en el proceso educativo u organizativo, es un primer momento de autorreconocimiento, de encontrarse consigo mismo. El partir de la práctica es llevado continuamente a nuevos niveles de comprensión, es decir, a procesos de abstracción de la misma realidad, permitiendo comprenderla, estudiarla y analizarla de forma diferente, en su complejidad socio histórico, cultural y estructural. Sobre la base de estos resultados se proyectarían nuevas

acciones transformadoras de una manera más conciente, favoreciendo saltos cualitativos en la dinámica interna y externa del grupo.

Partir de la práctica, para de aquí pasar a la teorización y entonces garantizar el retorno a una práctica enriquecida y cualitativamente superior, facilita un ascenso en espiral, donde cada punto de llegada será a su vez un nuevo punto de partida. Pudiéramos esquematizarlo de la siguiente forma: práctica-teoría-práctica⁺ (P - T - P⁺) o acción-reflexión acción⁺ (A - R - A⁺) En esta sucesión de momentos se interrelacionan dialécticamente los componentes del proceso educativo. (Figura 6)



Figura 6 Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular.

José Martí aprecia tempranamente (a mediados del siglo XIX), la dialéctica de este proceso, al criticar los métodos tradicionales de educación de la época, afirmando lo siguiente: “Traigamos a la práctica la cuestión, y en vez de disertar sobre lo que en otros países desemejantes del nuestro se ha hecho, analicemos nuestras condiciones; comparémosla en lo que tengan de común con los ajenos, y veamos cómo debe hacerse entre nosotros” (Martí, 1975, T-22, p. 246)

De forma clara aparecen los tres momentos de la Concepción Metodológica Dialéctica antes reseñados:

Partir de la práctica:

“...analicemos nuestras condiciones...”

Teorización:

“...comparémosla en lo que tengan de común con los ajenos...”

Retorno a la práctica:

“...veamos cómo debe hacerse entre nosotros.”

Pero además, destaca una cuestión metodológica cardinal, lo relativo a situar a la práctica en el lugar que debe ocupar en los procesos sociales y alerta, así mismo, de un error presente hoy de forma reiterada en espacios educativos, incluidos algunos de Educación Popular: la tendencia humana de copiar mecánicamente modelos, experiencias, proyectos y todo lo clonable. Podemos beber de las experiencias y conocimientos de otros en diferentes contextos a los nuestros, pero siempre estudiar su adaptación y/o adecuación a las exigencias y peculiaridades del nuestro (contextualización)

1.1.3.1 ¿Qué significado tiene el “partir de la práctica”?

El diagnóstico de la realidad donde se va a influir educativamente constituye una necesidad. Su comprensión como regularidad ha estado presente en la pedagogía cubana. Félix Varela en 1819 destacaba: “Lo primero que debe consultarse es la naturaleza individual, y por ella debe arreglarse el estudio para que sea fructuoso” “... observar efectos y deducir causas, esta es una ciencia.” (Varela, 1992, p. 92) No es un diseño curricular para el objeto sino un objeto para el diseño curricular, o sea diseñar a partir del objeto y no desde la estructura preestablecida de la ciencia. Para cada objeto un diseño adecuado a sus exigencias concretas. Es una lección fundamental de la Educación Popular, en lo cual el diagnóstico tiene un rol de primera significación.

Martí también resaltó el rol del diagnóstico en el proceso docente educativo al afirmar que descubrir y estudiar las raíces de los fenómenos enriquece y esclarece la actuación social.

La Educación Popular concibe un *triple autodiagnóstico participativo* con este fin.

Triple porque se realiza de tres esferas de la práctica:

- **Contexto:** las condiciones materiales (naturales y sociales) donde vive, trabaja y se interrelacionan los sujetos. Puede incluir otros factores no tan inmediatos al grupo pero que también pueden influir (positiva o negativamente).
- **Práctica social:** cúmulo de experiencias concientes e intencionadas de carácter laboral, organizativas, educativas, políticas, entre otras, materializadas mediante el accionar individual, grupal o colectivo, lo cual crea modifica y cambia constantemente la realidad misma.
- **Conciencia:** conocimiento más o menos acabado o completo que tienen los sujetos sobre su práctica social y su interrelación con el entorno. Es el cúmulo de ideas, concepciones, puntos de vista, juicios e interpretaciones ideológicas conformadas desde su práctica social, en el decursar histórico. Conciencia que cambia según el lugar del sujeto dentro de esa práctica social. En el por qué del accionar del colectivo, se encontrará explicación y motivo para seguir conociendo y actuando. “Esta “conciencia” de la realidad y del accionar sobre ella, es siempre una combinación de aspectos *objetivos* (hechos, situaciones y circunstancias que se conocen), con aspectos *subjetivos* (interpretaciones, emociones, sentimientos y actitudes) que sobre esos aspectos objetivos se tienen”. (Núñez, 1992, p. 57)

Auto porque lo realizan los propios sujetos con la conducción del educador.

Participativo porque es pensado, diseñado y ejecutado (decidido) por los que intervienen en la práctica educativa.

Desde este instante inicial se gesta el compromiso de los participantes, potenciando su rol protagónico dentro del proceso, iniciado con la visión de ellos mismos y no con la de otro u otras personas. En este momento se adoptan importantes decisiones sobre dónde, cómo y con quiénes realizar la evaluación diagnóstica de su realidad.

El punto de entrada al auto-diagnóstico se realiza de acuerdo a las circunstancias particulares del grupo mediante variadas técnicas participativas.⁶ Así se puede comenzar por diagnosticar lo *que hacen* (práctica social), de ahí pasar al nivel de *conocimiento sobre lo que hacen* (conciencia) y finalmente valorar las *condiciones del entorno* donde lo hacen (contexto).

El diagnóstico debe generar un primer distanciamiento de la práctica, con ella han convivido, pero la rutina diaria no les permite, de primera instancia, un reconocimiento objetivo de la misma. Se desprende entonces la importancia de promover un ejercicio colectivo, crítico y gradual de auto-reconocimiento, redescubrimiento e investigación de su propia práctica. Se inicia un proceso de teorización *a partir de* la práctica y no “sobre” ella. (Núñez, 1992)

Partir de la práctica implica una evaluación del estado inicial, mediante una modalidad de esta, el diagnóstico. Desde aquí se denota el significado de la evaluación para el grupo como componente del proceso educativo.

La Figura 7 resume la estructura y resultados de este primer momento de la Concepción Metodológica Dialéctica para los participantes de la práctica educativa.

Partir significa andar, caminar, marchar de un punto a otro y no quedarse y permanecer en el mismo lugar. Para alcanzar este salto es necesario un proceso dialéctico de profundización de los resultados obtenidos durante la primera fase de la Concepción Metodológica Dialéctica.

⁶ **Técnica participativa:** Herramientas didácticas de la Educación Popular. El educador debe estar debidamente preparado para su utilización. Promueven la participación conciente de los alumnos en su auto educación, desarrollando su independencia cognoscitiva. Propician la conversión de los participantes en sujetos activos, coprotagonistas del proceso educativo. Ver colección de textos en tres tomos: Colectivo de autores. Técnicas Participativas para la Educación Popular de Graciela Bustillos y Laura Vargas. Editado por el IMDEC. Guadalajara, México, 1996. Técnicas participativas de educadores cubanos. Editado por el CIE “Graciela Bustillos” de la Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana. 1995,1996, 1998 y 2005.

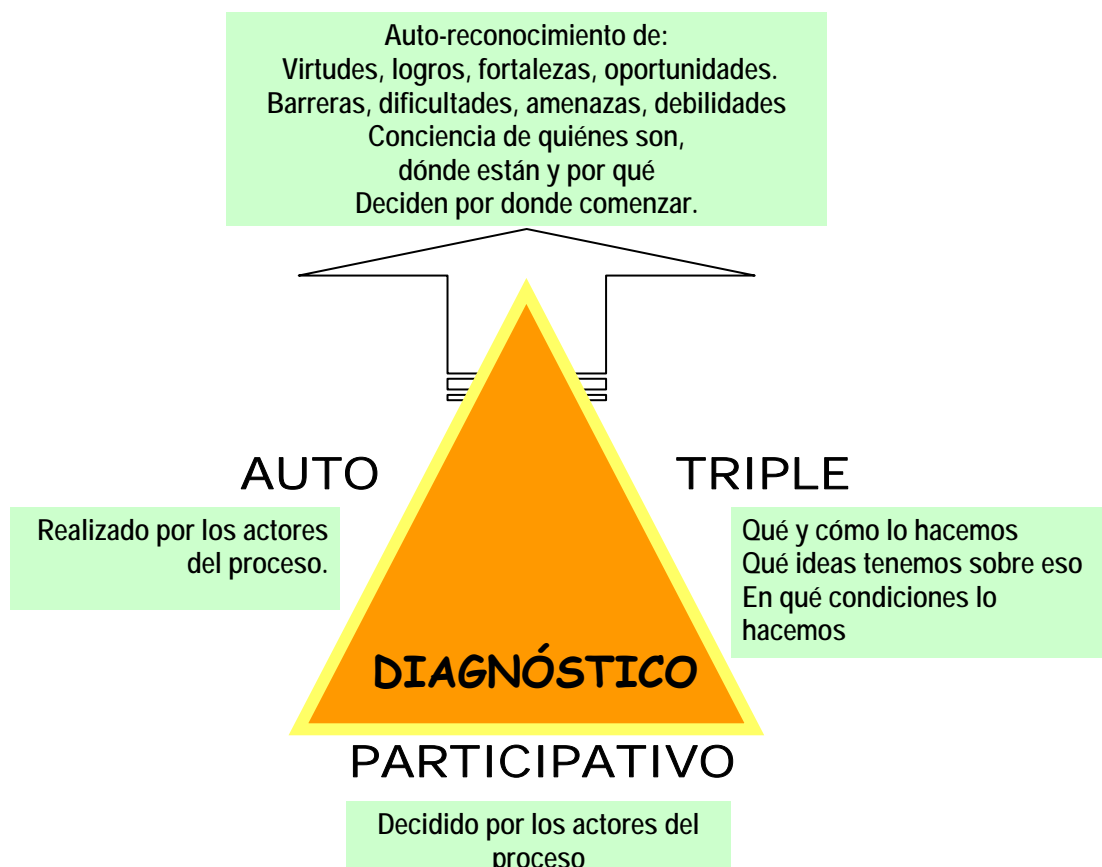


Figura 7. Partir de la práctica mediante el triple auto-diagnóstico participativo. Sus resultados.

1.1.3.2 ¿Cómo emprender un proceso de teorización que complemente el punto de partida?

El destacado pedagogo cubano del siglo XIX, José de la Luz y Caballero, muy acertadamente sentenció: “Aquí tenemos la ley invariable de la razón humana: empezar por lo concreto para elevarse a lo abstracto, la práctica antes de la teoría, para después, con el progreso de la ciencia, ser fecundada después por la teoría” (Luz y Caballero, 1950, p. 93)

Reflexión concordante con la dialéctica de la teoría del conocimiento defendida por la Educación Popular y que coincide en esencia con la marxista leninista.

Esta fase permite avanzar gradualmente en la comprensión profunda de las causas socio histórico que provocan la situación contextual del grupo y de la cual se parte. El diseño de los conocimientos a abordar durante la teorización brota de la práctica del grupo. Para ello se realizan ejercicios de análisis, discusión y

síntesis para ir construyendo un sistema de conocimientos que emerjan de la investigación de la práctica concreta del grupo. Se hace un estudio de otras experiencias y del conocimiento acumulado precedente. Se producen intercambios con otros sujetos que han vivenciado experiencias similares y con expertos en el tema.

¿Cómo lograr que el educando sea sujeto principal del proceso de teorización? Es necesario tener en cuenta entonces:

- Partir de los resultados del triple auto-diagnóstico participativo.
- La actividad debe responder al tipo de conocimiento que se debe construir (teórico, metodológico, práctico, ético, entre otras)
- Los objetivos deben ser fruto del triple auto-diagnóstico y diseñados participativamente con los educandos.
- Profundizar gradualmente en la esencia de los procesos vividos para sobre su base elaborar los conceptos operativos (conformados por los sujetos a partir de sus conocimientos) que permitirán adentrarse en otros niveles conceptuales posteriormente, establecer nexos y principios entre otros aspectos.
- La modalidad de taller es muy provechosa al facilitar la participación de los educandos en la construcción y aprehensión de los conocimientos, mediante actividades investigativas de carácter individual y colectivo. Aprender haciendo como requerimiento pedagógico sustantivo.
- Facilitar acciones de evaluación encaminadas a ofrecer una visión del cómo se avanza durante la teorización, qué limita, qué ha facilitado el proceso, cómo ha sido el acceso a los materiales, cuál ha sido el rol del educador, entre otros importantes criterios evaluativos, construidos por el propio grupo.

“Anhelan la verdad por la experiencia, manera de hacer sólidos los talentos, firmes las virtudes, enérgicos los caracteres”. (Martí, 1952, T-7, p. 155) Martí valora altamente la actividad cognoscitiva de los alumnos. Defiende a la escuela como

“taller” donde se construirán y templarán “por la experiencia”, los conocimientos, los sentimientos, las habilidades, capacidades, hábitos y los mejores valores del ser humano.

Teorizar es un proceso de profundización ascendente, de acumulación y avance cuantitativo y cualitativo, en el conocimiento de la realidad a partir de ella misma. Es la construcción y apropiación de conceptos valiéndose de operaciones lógicas del conocimiento como la abstracción y generalización, el análisis y la síntesis, la comparación y la interpretación. Se logra así la comprensión y dominio de un modelo científico de interpretación de la realidad y de sus leyes históricas.

El proceso de conocimiento no puede llegar a niveles profundos, sólo a partir de la propia experiencia. Los aportes teóricos constituyen parte cardinal del proceso de educación—acción, pues no toda la sabiduría y la experiencia está en o le pertenece al grupo u organización. El coordinador juega un rol decisivo en ese quehacer cognoscitivo, organizando y facilitando el proceso de teorización.

El conocimiento de la realidad no puede limitarse a una visión contemplativa de la práctica social. El análisis de la dinámica histórica de los procesos sociales constituye una premisa del carácter político de la Educación Popular. Se pueden descubrir las tendencias de los movimientos sociales y en consonancia actuar para poder influir en la marcha de los acontecimientos. Teorizar no es un ejercicio intelectual separado de la práctica.

Transcribimos a continuación las consideraciones realizadas por Oscar Jara sobre lo que significa el proceso de teorizar desde la Educación Popular, en su ponencia “Conciencia de Clase y Método Dialéctico”, presentada en México en 1982:

Primer lugar:

“...realizar un *proceso ordenado de abstracción*, que permita pasar de la apariencia exterior de los hechos particulares, a sus causas internas – *estructurales e históricas*— para podernos explicar su razón de ser, su sentido.”

Segundo lugar:

“...significa llegar a adquirir una *visión totalizadora de la realidad*, en la que cada elemento de ella sea captado en su articulación dinámica y coherente con el conjunto: *esa unidad compleja y contradictoria que constituye la realidad concreta*. (Interrelación dialéctica entre los factores económicos, políticos e ideológicos, históricamente determinados)”

Tercer lugar:

“...permitir obtener una *visión crítica y creadora de la práctica social*. Es decir, *adquirir una actitud de cuestionamiento* sobre el *proceso causal de los hechos y su dinámica interna*, que lleve a profundizar, ampliar y actualizar constantemente el conocimiento que se tiene sobre ellos.”

Cuarto lugar:

“...debe llevar a amplios sectores de las *masas populares a adquirir la capacidad de pensar por sí mismas*. De esta manera *podrán asumir convicciones propias y no estarán simplemente esperando de otros la “correcta” interpretación de los acontecimientos, para aceptarlos pasiva y dogmáticamente*.” (Jara, 1982, p. 12)

No se trata entonces de que el grupo repita memorística y mecánicamente los conceptos definidos por otros, sino que sea capaz de comprenderlos a la luz de su práctica y sea capaz de llevarlos a su universo vocabular, con esa sabiduría popular que brinda su cultura. En este sentido Freí Betto esboza: "...la educación popular es uno de los factores que ha posibilitado sacar a flote ese rico manantial de cultura de nuestro pueblo, y como consecuencia sus utopías, que no se expresan en conceptos académicos y literarios, pero son fuertes y profundas, pues tocan la razón y la emoción. En esa metodología se rompe la camisa de fuerza de la escuela tradicional..." (Betto, 1997, p. 57-68)

Durante la teorización se realizan constantes retornos a la práctica, donde siempre se descubren nuevos elementos no detectados durante el primer ejercicio de autodiagnóstico. Al mismo tiempo se formulan proyectos de transformación para el colectivo, a la luz de los conocimientos teóricos

construidos. Las condiciones se van creando para pasar al tercer momento de la Concepción Metodológica Dialéctica: el retorno a la práctica.

1.1.3.3 ¿El “Retorno a la práctica” significa el regreso al punto de partida?

Después de este exhaustivo análisis de la práctica del grupo se debe producir un salto cualitativo donde se hayan desandado y desaprendido viejas concepciones y maneras de hacer. Si, efectivamente, se produce un retorno, un regreso al punto de partida pero de forma diferente. Se debe haber desencadenado un crecimiento humano y social, lo que permite apreciar las transformaciones, cambios, mejoramientos y/o perfeccionamientos operados durante el interactuar educativo.

En caso de no producirse este salto y mantenerse el grupo en el mismo lugar, entonces hay que revisar las acciones pedagógicas desplegadas. Es posible que la metodología no se haya aplicado coherentemente, se produjeron fallas en la ejecución de alguna de las dos fases anteriores o simplemente los principios se viciaron en el camino, despojándolo de su contenido participativo y dialéctico.

Es en este eslabón donde se comprueba el grado de efectividad que ha tenido la práctica educativa. Se puede comprobar mediante la evaluación de las maneras de andar, el desempeño de los participantes y los resultados de su labor en el radio de acción donde interactúan, para poder comparar el nivel de entrada y salida. La realización de la sistematización como un ejercicio crítico-reflexivo de la experiencia vivida, es factible también.

Con el retorno a la práctica no se concluye el proceso educativo, si fuera así estaríamos negando su carácter dialéctico. Se convierte a su vez en un nuevo punto de partida para seguir perfeccionado la práctica social del colectivo. La comunidad u organización. Según avanza en su gestión social va incorporando las nuevas formas de hacer a su dinámica de trabajo, generando los cambios pensados y deseados por el colectivo a partir de todo lo acaecido en los dos primeros momentos: autodiagnóstico y teorización.

En el caso de los grupos de capacitación, el retorno a la práctica se materializa a través de dos vías:

- En el propio espacio educativo donde se desarrolla el proceso de formación (salón de taller u otro).

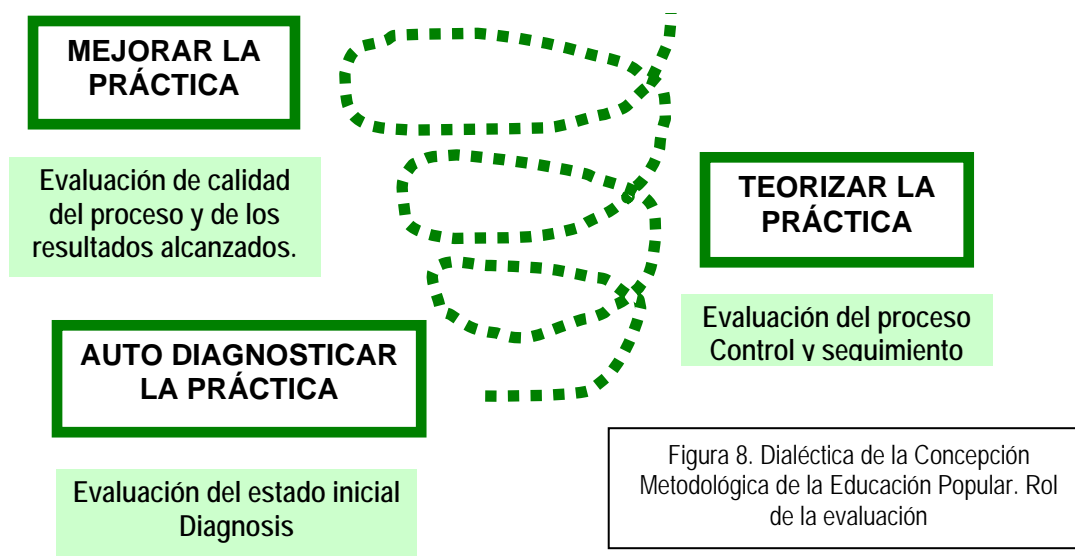
En cursos con líderes de gobierno de base se puede lograr mediante trabajos individuales y colectivos donde de forma proyectiva explican cómo van a mejorar su labor educativa comunitaria. Verbigracia: si se trabaja el tema de medio ambiente, entonces sería: Proponga acciones posibles a desplegar por su colectivo para protegerlo, conservarlo y mejorarlo. Si es la capacitación de multiplicadores, entonces: cómo usted (o ustedes) diseñaría un taller sobre el tema del medio ambiente con mujeres desvinculadas del estudio y el trabajo.

- En el espacio educativo comunitario del capacitado.

Verbigracia: trabajo de campo para observar y valorar cómo el líder de gobierno de base “X” ha logrado incorporar a la comunidad en la solución de la problemática medio ambiental. En el caso de la capacitación de multiplicadores sería: visitar el taller sobre medio ambiente que desarrollará el multiplicador “Y” con la participación de mujeres desvinculadas del estudio y el trabajo.

La concepción y praxis de las dimensiones de la Educación Popular refuerzan el carácter integral de su propuesta metodológica: política, pedagógica, comunicativa, histórico- cultural, afectiva, organizativa e investigativa. **(Anexo #4)**

Hasta aquí el análisis de la Concepción Metodológica de la Educación Popular, la Figura 8 la sintetiza destacando la presencia de la evaluación en ella



Para el cierre de este epígrafe dedicado a la Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular, es interesante apreciar cómo estos postulados reafirman las tesis de dos grandes de la pedagogía universal: José Martí y Paulo Freire cuando aseveraron: “Lo que hace crecer el mundo no es el descubrir cómo está hecho, sino el esfuerzo de cada uno para descubrirlo.” (Martí, 1975, T-5, p. 190) “El reconocimiento del derecho que el pueblo tiene a ser sujeto de la investigación que los especialistas hacen acerca de él.” (Freire, 1996, p. 123) La concepción metodológica de la Educación Popular toma cuerpo en estos discernimientos.

Es importante reconocer cómo el proceso de evaluación del quehacer pedagógico y sus resultados exigen partir de la práctica de los sujetos protagonistas de las acciones de capacitación, valorar la calidad de la teorización de la experiencia develada, estimar sus efectos en los planos individual y social de los participantes y adoptar decisiones de mejora, para perfeccionar las prácticas educativas y garantizar su recorrido por los caminos del crecimiento humano.

Para resumir el epígrafe 1.1 es necesario analizar:

1.1.4 ¿Cuáles son las características de la Educación Popular que la identifican como concepción pedagógica liberadora? (Oscar Jara, 1992,1994) (Carlos Núñez, 1985,1998) (Paulo Freire, 1985, 1995, 1996) (Nydia González, 2002)

- Vocación liberadora en su amplio sentido de la palabra. Facilita la emancipación de los sujetos por si mismos de las ataduras estructurales de carácter social, prejuicios, tabúes, formas de pensar, sentir, actuar, investigar, comunicarse y organizarse.
- Aspira a la coherencia entre objetivo y método como componente ético y camino metodológico para cumplimentar sus objetivos.
- Diseñar desde el objeto y no desde la estructura preconcebida de la ciencia. Para cada objeto un diseño adecuado a sus exigencias concretas.
- Se manifiesta mediante las dimensiones de acuerdo a las exigencias del contexto: pedagógica, política, organizativa, investigativa, comunicativa, histórico cultural y afectivo volitiva.

- La plena participación como medio para lograr el empoderamiento de los sujetos en sus diferentes escenarios y fundamento pedagógico de múltiples implicaciones.
- Utilización de las técnicas participativas como herramientas didácticas facilitadoras de la construcción colectiva de los conocimientos, valores e identidad grupal.
- Primacía de la práctica y el actuar. La práctica como punto de partida y fuente de conocimientos, de valores y estrategias de transformación.
- La construcción colectiva del conocimiento a partir de la práctica, sobre la base de una reflexión crítica de su experiencia y contexto mediante el estudio y profundización posterior de la herencia científica, histórica y cultural del pensamiento local, nacional e internacional.
- La contextualización de los procesos como premisa para trazar estrategias adecuadas a las exigencias y características de quienes la formulan.
- Reconoce el derecho a la palabra y a ser escuchado y tenido en cuenta como sustento de la construcción colectiva del conocimiento.
- Apuesta de forma decisiva por la constitución de sujetos activos al darles la posibilidad de convertirse en protagonistas reales de sus destinos.
- Ruptura de las barreras docentes e investigativas al convertir a los sujetos en investigadores de su realidad mediante procedimientos de índole pedagógicos e indagativos.
- El diálogo de saberes entre el conocimiento lógico y el contextualizado, entre lo “culto” y lo “popular”.
- El rechazo de la manipulación comunicativa y de los códigos verticalistas, autoritarios y bancarios de enseñanza.
- La legitimización del disfrute en el proceso de aprendizaje al favorecer un ambiente agradable, atractivo, seductor e interesante para todos sus participantes.
- Respeto a la diversidad como expresión de los sujetos participantes.

- Tener en cuenta los sentimientos, emociones e intereses como componentes de la experiencia pedagógica, sin la cual resultaría insípida y ausente de motivaciones.
- La identidad y el poder como horizonte estratégico (un poder a escala humana, entendible y ejecutable por los propios sujetos)

Sin embargo el contexto actual donde se desenvuelve la Educación Popular es totalmente diferente al existente cuando apareció.

1.1.5 ¿Cuáles son los rasgos principales del contexto internacional actual? ¿Qué nuevos retos tiene la Educación Popular ante esta nueva coyuntura?

Vivimos un mundo complejo, lleno de contradicciones y generador de nuevos retos para la Educación Popular. Una mirada a esta realidad contextual, escenario de las actuales prácticas educativas, proporcionaría el siguiente cuadro: (informe de sistematización realizado por la Secretaría del Consejo de Educación de Adultos para América Latina (CEAAL) y entrevista realizada a Nydia González Rodríguez) (CEAAL, 1987) (González, Nydia, 2005)

- La crisis y el derrumbe del socialismo a fines de los 80 del siglo XX reacomodó el sistema político y económico mundial de los últimos cuarenta años. Se profundiza la estrategia neoliberal, liderada por los EEUU.
- Progresa rápidamente un proceso de autonomización y agigantamiento monstruoso de lo económico y de enanización de lo humano. No es ésta la primera vez en la historia que evoluciones desgarradoras han lanzado a la sociedad a una confusión aparentemente incontrolable. Tampoco es la primera vez que los pueblos parecen impotentes.
- No ha existido en la historia de humanidad un período de tanta concentración, centralización e intensidad del capital en tan pocas naciones y en tan minoritaria población.
- Nunca el mundo ha sido tan desigual en las oportunidades que brinda, pero tampoco ha sido nunca tan igualador en las ideas y costumbres que impone la estandarización obligatoria. Actúa contra la diversidad cultural del mundo.

- En el mundo sin alma que nos obligan a aceptar como único mundo posible; no hay naciones, sino empresas; no hay ciudades, sino aglomeraciones; no hay relaciones humanas, sino competencias mercantiles; no hay pueblos, sino mercados; no hay ciudadanos, sino consumidores.
- Vivimos en una economía sin fronteras. La globalización expresa una creciente interdependencia económica entre diferentes estados. Pero la interdependencia existente entre centro y periferia es básicamente dependencia de la periferia respecto al centro. Este proceso es asimétrico: lo que implica que algunas economías y estados globalizan y otras economías y estados son globalizados.
- La globalización designa un fenómeno de mayor alcance que la mera interconexión entre estados: es la expresión a escala planetaria del proceso de expansión capitalista.
- El crecimiento del sistema no implica la satisfacción de las necesidades o el desarrollo de cada uno de los puntos del sistema. Para la globalización asimétrica, el crecimiento economía mundial es enteramente compatible con el colapso y el deterioro de economías de vastas regiones y países y con la destrucción del hábitat. La destrucción del medio ambiente ha terminado por amenazar la sustentabilidad del desarrollo humano actual y futuro.
- Si somos hoy, sobre todo en el sur, víctimas de la globo colonización, nuestro aporte histórico no puede ser otro que la globo liberación.
- El acortamiento de todas las distancias geográficas como producto del desarrollo de las comunicaciones y del nuevo lenguaje universal: de la informática y las computadoras.
- La privatización de los servicios, otrora públicos, en servicios cuyo acceso regula el mercado, condenando a grandes mayorías de seres humanos a la marginalidad social o en el mejor de los casos a servicios precarizados.
- Creciente desigualdad entre los países del norte y del sur y dentro de estos últimos. El debilitamiento del estado-nación está llevando a la constitución de nuevos espacios económicos internacionales con intencionalidades políticas: Unión Europea, MERCOSUR, Asociación de Estados del Caribe, entre otros.

- Predominio del modelo neoliberal como proyecto cultural hegemónico, basado en el monopolio de la vida espiritual de los pueblos mediante las grandes industrias seudo culturales y los medios masivos de comunicación, resultando una exacerbación del individualismo a escala social, que rompe con tradicionales pautas de conducta y de convivencia social.
- El carácter mundial, global y hegemónico del neoliberalismo, que cruza prácticamente todas las realidades nacionales, adquiere formas específicas en cada país, dependiendo de los rasgos más particulares de cada formación social nacional y de los procesos sociopolíticos recientes.
- Han cobrado fuerza en las culturas latinoamericanas diferentes corrientes del imaginario colectivo como: el feminismo, el ecologismo, el indigenismo y también el cristianismo, pero ahora con identidad latinoamericana, favorecida por el trabajo de las bases sociales y por la Teología de la Liberación.
- Frente a esta situación, los pueblos de América Latina han buscado mecanismos de defensa y dentro de las limitadas oportunidades de las democracias latinoamericanas, siempre con el visto bueno de los EEUU, se logró la victoria de una alianza progresista de partidos de izquierda en Venezuela. El nuevo gobierno popular se ha planteado como meta la construcción del socialismo del siglo XXI, manera de interpretar la teoría socialista bajo las nuevas condiciones del mundo en América Latina.

Este cuadro de la situación internacional, repercute de forma particular en América Latina, realidad oscurecida por el ataque terrorista a las torres gemelas de Nueva York, el 11 de septiembre del 2000, catástrofe aprovechada por la cúpula gobernante en los EEUU para justificar el combate al terrorismo mediante el terrorismo de estado. Ejemplos evidentes son las intervenciones armadas de EEUU contra Afganistán (2001) e Irak (2003) con la bendición de las Naciones Unidas y en especial de la Unión Europea.

No obstante este recrudescimiento de la reacción internacional se han producido nuevos avances en América Latina. Las victorias de las izquierdas o de movimientos político progresistas de corte nacionalista se han producido en países

como Argentina, Brasil, donde por primera vez asume el poder un partido de los trabajadores (Partido de los Trabajadores), Bolivia, donde se posesiona un presidente indígena por primera vez en la historia de América Latina, Chile y más recientemente Nicaragua (con el re-ascenso del Frente Sandinista de Liberación Nacional al poder)

El ejemplo de resistencia del pueblo de Cuba, frente a un bloqueo económico, comercial, diplomático y financiero por parte de la superpotencia mundial (EEUU) continúa siendo un paradigma para las fuerzas progresistas y humanistas del mundo y en particular de América Latina.

Venezuela, Bolivia y Cuba han promovido un nuevo mecanismo de integración económica basado en la igualdad y solidaridad entre los pueblos: el ALBA (Alternativa Bolivariana para las Américas) Este ha impulsado importantes proyectos de colaboración dirigidos a elevar la calidad de vida de sus pueblos en los campos de la salud, la educación, el deporte, la cultura y la recreación, energético, de producción de alimentos, la generación de empleos, entre otros.

Esta estrategia de desarrollo internacional se ha levantado como alternativa al ALCA (Asociación de Libre Comercio para las Américas), encabezada por los EEUU y rechazada por los pueblos debido a las negativas consecuencias para sus países y la consiguiente dependencia económica y política del gobierno y capital norteamericano.

Para enfrentar este complejo contexto contemporáneo no existen sujetos preconstituidos. La experiencia política y cultural propia de los actores populares será la encargada de generar los proyectos necesarios para tales fines. En este sentido la Educación Popular puede contribuir, junto con otras tendencias propulsoras del desarrollo desde las bases, a la formación y fortalecimiento de los hombres y mujeres encargados de enfrentar tales retos.

¿Qué retos tiene entonces la Educación Popular en América Latina ante este complejo y contradictorio contexto? (CEAAL, 1987) (González, Nydia, 2005)

- Continuar desentrañando la esencia depredadora del capitalismo de nuestros días desde la peculiaridad de cada contexto barrial, local, nacional e internacional.
- Participar del esfuerzo teórico e imaginativo que supone concebir y crear una sociedad emancipada, autogestionaria y solidaria, donde sus fines humanistas deben estar incluidos en los medios de esa magna creación.
- Para las dimensiones de la Educación Popular se impone los siguientes desafíos:

Política:

Pensar la Educación Popular en América Latina como un proceso autónomo políticamente, crítico de las iniciativas de desarrollo neoliberal (por tanto, en cierta medida marginal a las lógicas predominantes) y en la búsqueda de núcleos teóricos que fundamenten una propuesta de sentido político progresista, constituye la base de sentido político de estos retos. Asumir esta actitud a través del concepto de críticas constructivas desde la práctica. No es posible la marginación de un escenario de reconstitución democrática, desarrollo local o construcción de ciudadanía, con todas las limitaciones políticas, sociales y culturales ya reseñadas. Pero, al mismo tiempo, constituye una condena al desperfilamiento o disolución sin un enfrentamiento acríico o superficial.

Es necesario trabajar los siguientes temas: los *procesos de privatización* y sus efectos en las economías locales, la *violencia* generalizada, particularmente a nivel urbano, la expansión del *consumo de narcóticos* y la presencia del *narcotráfico* como una realidad cotidiana en las principales ciudades o regiones de los países, la nueva forma de *cesantía* y *sobreexplotación laboral* en aplicación de las políticas económicas, el efecto de nuevos *modelos* de aplicación de políticas sociales (fondos para programas sociales “participativos”)

Pedagógica:

Lograr centrar la atención de los educadores en el proceso de generación de conocimientos. Aportar de esta forma nuevas nociones sobre los procesos comunicacionales e identidades locales que confluyen en un sistema cultural capaz de hacer frente al modelo neoliberal predominante. De este modo, la cuestión pedagógica no radica tanto en la eventual influencia en el sistema educacional formal o en su vinculación con las transformaciones científico tecnológicas propias de la modernización. Antes que eso, el reto radica en el fortalecimiento de la pedagogía para la actuación, la construcción de la esperanza o de la pedagogía crítica.

Trabajar temas como: la construcción de la *identidad* de los procesos educativos, la *integración* de las realidades domésticas, regionales y mundiales en los procesos de educación popular, la elaboración de una *ética colectiva* frente a los signos de individualización dominantes

Organizativa:

Apreciar el valor de lo organizativo en los proceso de enfrentamiento a las políticas neoliberales, valorando como la unidad ya no es posible sino en la diversidad de actores presentes con ideas y estrategias convergentes en el punto central: la emancipación de los sujetos. Aprovechar los beneficios de participar en redes de intercambio y trabajo articulado de carácter local, nacional e internacional. Encontrar nuevas posibilidades organizativas a partir de los nuevos adelantos científicos y tecnológicos en la esfera del transporte y las comunicaciones (Internet)

Investigativa:

Promover la Investigación Acción Participativa como práctica educativa y vía para la construcción de los conocimientos, reflejos de la rica y compleja realidad desde cada contexto en particular. Articular los procesos de sistematización de las experiencias acumuladas como vía para continuar completando la concepción sobre Educación Popular y delinear sus nuevas tareas. Evaluar las metodologías, resultados e impactos de la gestión

educativa. Propiciar el intercambio de los resultados de las investigaciones realizadas desde esta perspectiva y desde las Ciencias Sociales comprometidas. Encontrar nuevas modalidades participativas para garantizar la incorporación de los sujetos a las prácticas educativas de investigación. Hacer de cada espacio educativo un escenario activo de investigación por sus propios protagonistas.

Comunicativa:

Trabajar por hacer del diálogo el método de conocimiento mutuo para llegar a consensos. Estudiar los *procesos comunicativos* y su incidencia en la esfera social y vida cotidiana y cómo lograr de forma coherente la utilización de la *informatización* en los proceso de formación.⁷ Buscar alternativas comunicativas desde las bases para enfrentar la dominación de los medios masivos de comunicación.

Histórico cultural:

Profundizar en el estudio del legado histórico cultural de cada localidad, como fuente nutricia de la identidad comunitaria, base de los procesos identitarios nacionales. Revalorizar las tradiciones y la cultura popular como antídoto a la dominación neoliberal en el plano cultural. Estudiar el *consumo* como práctica cultural generalizada y valorada en vastos sectores de la sociedad.

Afectiva volitiva.

Incorporar definitivamente la dimensión afectiva en el trabajo formativo como medio de humanizar más procesos educativos, satisfacer esta necesidad humana, fomentar la confianza y fortalecer la autoestima. Contrarrestar la tendencia de dominación global de la espiritualidad mediante el fomento del individualismo y concepciones pragmáticas.

⁷ El proyecto “Reto a la Osadía” es una interesante experiencia educación a distancia, utilizando la Educación Popular como sustento metodológico para su materialización práctica. Es impulsado por el colectivo de Investigación Educativa (CIE) “Graciela Bustillos” de la Asociación de pedagogos de Cuba. Cuenta con dos cursos en operación: uno sobre participación educativa y otro de sistematización de procesos.

Estudiar y respetar las peculiares formas de expresión de esta dimensión en los diferentes espacios sociales.

Después del análisis realizado pudiera suscitarse el siguiente cuestionamiento:

1.1.6 Entonces... ¿Por qué se ha podido utilizar la Educación Popular en Cuba, donde precisamente las masas populares han accedido al poder desde hace más de 45 años? (González, Nydia, 2005)

En éste difícil contexto mundial, la Revolución Cubana⁸ lucha por su supervivencia, con las agravantes que imponen más de cuarenta y cinco años de bloqueo por la potencia económica, política y militar más fuerte del mundo, hoy recrudescido ante la evidencia de la continuidad del proyecto social cubano⁹, el cual no han podido doblegar. El pueblo de Cuba defiende su soberanía, el derecho a escoger su sistema político, la organización de su economía, la defensa de sus conquistas sociales alcanzadas y el derecho a tener sus sueños de justicia social.

En una democracia participativa, socialista como la cubana, el asedio permanente del imperialismo norteamericano no ha impedido el avance constante hacia el autogobierno popular. En este contexto, la Educación Popular enriquece nuestros instrumentos sociales en todos los ámbitos, incluido el de la escuela. Con ella enfrentamos el reto de seguir apostando por la dignidad plena del hombre.

La Educación Popular en Cuba viene a profundizar esta aspiración de consolidar el poder del pueblo, mediante un sano ejercicio de reflexión crítica y autocrítica en los espacios educativos donde se desarrolla, con el fin de perfeccionar las formas de hacer y fortalecer los resultados. No obstante, se confrontan dificultades a la hora de concebir la factibilidad de la metodología de la Educación Popular dentro

⁸ **Revolución Cubana:** proceso iniciado el 10 de octubre de 1868 con la guerra de independencia del coloniaje español, continuada en 1895, siendo frustrada temporalmente por la intervención norteamericana en 1898 (guerra hispano, cubano norteamericana). En 1902 nace una pseudo república controlada por los EEUU. Continúa la actividad emancipadora en el siglo XX, ahora contra la neodominación de EEUU. Con el asalto al cuartel Moncada el 26 de julio de 1953, en Santiago de Cuba, por un grupo de jóvenes revolucionarios al mando del líder histórico de la Revolución Cubana: Fidel Castro Ruz, se inicia la última etapa de la lucha de liberación nacional. El triunfo de la Revolución el 1ero de enero de 1959 se inicia una profunda transformación de la vida económica, política y social de Cuba, frente a la agresiva actitud de EEUU.

⁹ **Proyecto social cubano:** Conjunto de ideas, principios y acciones políticas, económicas, sociales, éticas, medio ambientales, culturales, de cooperación y solidaridad internacional que son gestionadas por la dirección del gobierno de Cuba con la aprobación y participación del pueblo en su ejecución práctica. Su propósito es construir una sociedad justa, equitativa, democrática, solidaria y con altos índices de calidad de vida para todos los ciudadanos.

de la educación general, teniendo en cuenta entre otros factores, su masividad y los principios organizativos. La batalla, sin embargo, es de naturaleza diferente al resto de los países de la región.

En Cuba, la dicotomía educación formal vs. Educación Popular no funciona con los antagonismos antes señalados. Ambas se insertan en un propósito principal que busca construir un modelo de convivencia humana, equidistante tanto del liberalismo, como de las experiencias del desaparecido socialismo europeo, trabajando en la formación de un sistema de valores a partir de lo autóctono cuyo contenido y jerarquización se levanta como una alternativa al sistema de valores impuesto por el capitalismo mundial.

Importante ha sido en Cuba el trabajo de experiencias de Educación Popular con niños y jóvenes, como aporte a la tradicional visión que restringe esta posibilidad a las acciones educativas con adultos. Si hablamos de nuevas formas de hacer política, hay que incorporar ese universo, carente de la experiencia de los adultos, pero libre de muchos de sus vicios confesos o inconfesados.

Como hemos visto, la Educación Popular no se concibe como alternativa frente a lo gubernamental, dentro de procesos micros. El reto es mucho mayor, debe ser un esfuerzo a nivel social, por lograr desde el punto de vista educativo que la práctica y el actuar constituyan puntos de partida para la construcción de una pedagogía autóctona acorde a nuestras necesidades, coyuntura e intereses.

Muchas son las barreras a franquear para lograr tales objetivos. Se hará referencia a dos que por su contenido abarcan a la mayor parte de los educadores populares cubanos:

Primera:

Constituyen sujetos que se han adentrado en un nuevo universo metodológico sin abandonar completamente las concepciones de sus prácticas precedentes. Esta realidad provoca no pocas incongruencias, errores y limitaciones en su labor. Así su propia transformación se convierte en su primer objetivo. Este propósito resulta muy difícil pues implica: democratizar sus estilos de gestión pedagógica; aprender a pensar y a vivir

dialécticamente; compartir su papel protagónico en un proceso que siempre se ha visto con mentalidad elitista; ser coherentes con sus discursos; aceptar diálogos que los remuevan y los cuestionen; convertirse en prácticos reflexivos y críticos de su quehacer diario.

Segunda:

La visión social conformada por el academicismo, pertrechado de contenido teórico desvinculado de la práctica. Las concepciones positivistas en las Ciencias Sociales son aún fuertes y frenan el avance de opciones más cualitativas de investigar y transformar la realidad.

Este cuadro debe impulsar a continuar avanzando en la aplicación de la Educación Popular, demostrando en la práctica sus amplias posibilidades en el trabajo social educativo desde las comunidades, organizaciones y demás espacios sociales. Encontrar los escenarios para poder dialogar y llegar a consensos indispensables para la salud general de las Ciencias Sociales en Cuba.

Existen en Cuba tres espacios educativos de carácter institucional, no gubernamental, dedicadas a la promoción de la Educación Popular, para lo cual desarrollan cursos, ciclos de talleres, simposios, encuentros, intercambios de experiencias, eventos y proyectos educativos. El Colectivo de Investigación Educativa (CIE) "Graciela Bustillos" de la Asociación de Pedagogos de Cuba, el Centro Memorial "Martin Luther King" (Junior) y el Centro de Intercambio y Estudio de las Relaciones Interamericanas (CIERI) han realizado una pertinaz labor de difusión de la Educación Popular en sus diferentes radios de acción social, logrando su gradual aprehensión por otras organizaciones, organismos e instituciones. Entre las instituciones estatales que ya utilizan la Educación Popular en sus estrategias de trabajo socioeducativas y culturales están los Centros de Educación y Promoción de Salud del Ministerio de Salud Pública, el Consejo Nacional de Casas de Cultura, el Centro Nacional de Superación para la Cultura, el Departamento de Sociología de la Universidad de La Habana, el Programa Nacional de Formación de Trabajadores Sociales, la carrera de Estudios Socioculturales de la Universidad de Cienfuegos, las Escuelas de Instructores de Artes de Ciudad de La Habana y Cienfuegos.

El programa educativo del Consejo Ecuménico de Cuba utiliza ampliamente en su labor educativa los preceptos metodológicos de la Educación Popular.

Organizaciones sociales como la Federación de Mujeres de Cuba (FMC)¹⁰ y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP)¹¹ explotan las potencialidades de tal concepción educativa en sus programas de formación y proyectos comunitarios.

Significativo ha sido el empleo de la metodología de referencia en los cursos de capacitación a líderes gubernamentales de base en la mayoría de las provincias del país, generalizando sus bondades a todos los niveles.

Como se aprecia, la concepción de la Educación Popular está presente en múltiples espacios de la realidad social cubana, especialmente en las comunidades, realidad vigente de forma amplia y sistemática en los escenarios de capacitación para el trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos a partir de 1995. Sobre la comunidad y la labor comunitaria se ocupa el siguiente epígrafe.

1.2 ¿Por qué hoy la comunidad es un escenario integral y estratégico para la sociedad cubana actual?

La comunidad es un espacio ampliamente utilizado por las diversas “fuerzas vivas” del espectro social y político actual de los países. En ella “desembarca” una gama de sujetos con disímiles pretensiones: Desde los que aspiran a enriquecerse con los proyectos, promovidos mediante la manipulación inteligente (a veces burda también) de los comunitarios, hasta otros llenos de sanos sueños de transformación y mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes. Existen unos terceros, capaces de aunar ambas pretensiones en su conducta ante la comunidad, estos son especímenes aun más peligrosos y difícil de desenmascarar. No podemos desentendernos de quienes utilizan la comunidad como un espacio para promover aspiraciones políticas de carácter partidario.

¹⁰ **FMC:** Federación de Mujeres de Cuba. Organización no gubernamental cubana, nacida en 1963 con el fin de luchar por la plena emancipación de la mujer desde una perspectiva de un enfoque equitativo de género. Tiene una fuerte presencia en la vida de las comunidades.

¹¹ **ANAP:** Organización campesina de carácter no gubernamental. La integran campesinos independientes (propietarios de su tierra), miembros de Cooperativas de Producción y de Créditos y Servicios. Es un espacio que contribuye a su preparación y a mejorar las condiciones de vida y trabajo del campesinado cubano.

Una vez referidos los que “llegan” o “intervienen” desde el exterior, se pueden reseñar casos similares con vecinos de la comunidad. En tal caso es más difícil para los sujetos adoptar posiciones tan despreciables como la primera y tercera actitud, anteriormente vistas. Allí todos se conocen desde la cuna y es más difícil engañar a sus propios vecinos, pero siempre existe la posibilidad, aunque más remota.

Se ha querido destacar estas posibles situaciones en las comunidades para demostrar a priori la importancia de este espacio sociocultural e históricamente determinado como escenario estratégico para el desarrollo presente y futuro de nuestros países. Dentro del amplio espectro de posibilidades educativas a explotar desde las comunidades, los procesos de capacitación de líderes, juegan una singular trascendencia.

Sin embargo debemos sopesar el hecho de ser parte de un mundo donde la tendencia globalizante del neoliberalismo pretende implantar experiencias formativas del norte desarrollado sobre el esquilmado sur, aplastando todo su acervo cultural, imponiendo modelos ajenos a las realidades y necesidades del contexto latinoamericano. Ante estas intenciones hegemónicas se impone el rescate y la defensa de aquellos valores identitarios de los educadores.

La presente investigación tiene un vínculo estrecho con la comunidad, pues el trabajo comunitario deviene hoy en una necesidad trascendente en las condiciones socioeconómicas de nuestro país, dentro del contexto latinoamericano y mundial.

Desde el triunfo revolucionario del primero de enero la participación organizada del pueblo en las comunidades ha sido una regularidad en el proyecto social cubano con momentos de mayor o menor grado. Fehaciente manifestación de ello ha sido la actividad social de los Comités de Defensa de la Revolución (CDR)¹² y la Federación de Mujeres de Cuba (FMC), organizaciones que han demostrado las

¹² **CDR:** Comité de Defensa de la Revolución. Organización no gubernamental cubana nacida con la Revolución en 1961 por iniciativa de su máximo líder, Fidel Castro Ruz. Tuvo como misión inicial la organización de la vigilancia revolucionaria desde cada cuadro o comunidad rural. Hoy promueve una amplia labor social comunitaria. Es la organización social de mayor membresía del país.

inagotables potencialidades de las comunidades en la gestación y realización de importantes tareas de carácter social (Isla, 2002, p. 8)

La participación popular, derecho refrendado constitucionalmente que tiene el ciudadano cubano de poder intervenir en los destinos de su comunidad, y nación en general, desde la detección de los problemas hasta su evaluación, le posibilita tomar parte en la toma de decisiones a todos los niveles de forma organizada y real. Por su significado para el socialismo en Cuba, la participación popular ha devenido en una política del estado y el partido como una oportuna vía de asegurar el carácter democrático del proyecto social cubano, siendo estatuido en la constitución.

Sin embargo entre mediados de la década del 70 y 80 se debilita el papel de las comunidades ante las favorables condiciones económicas de nuestro estado para resolver los problemas sociales que afectaban a la ciudadanía. Sobreviene en las comunidades una etapa de “brazos cruzados”, de “esperar”, de “mirar hacia arriba”, sin valorar sus potencialidades y su capacidad de autogestión.

A partir de la desintegración del campo socialista y la desaparición de la URSS en el año 1989 la situación económica y social del país sufre profundas transformaciones, situación que condujo a mirar nuevamente hacia la comunidad y ajustar su lugar en nuestro proyecto social.

El inicio de la crisis de los años 90 hizo que la comunidad se convirtiera en un escenario estratégico de la Revolución Cubana ya que más del 50% de los habitantes del país permanecían la mayor parte o todo el tiempo en la comunidad, producto de la disminución y modificación cualitativa de la masa trabajadora así como por el aumento de un sector poblacional que se independizó de las actividades estatales. (Toro del, 1995, p. 3) En las comunidades conviven diariamente amas de casas, jubilados (hoy abarca el 15% de la población, indicador propio de los países desarrollados), estudiantes de todos los niveles educacionales, trabajadores por cuenta propia y desocupados.

Por otra parte el 89% de los asentamientos poblacionales son de menos de mil habitantes, donde el espíritu y sentido de pertenencia es mayor. Más de un millón

de trabajadores están vinculados al sector agropecuario en comunidades rurales como: cooperativas de distintos tipos, bateyes, caseríos, etc. Espacios estos, también muy propensos a una intensa vida comunal.

Completaba este cuadro el débil proceso de integración de los actores sociales alrededor del Consejo Popular (Anexo # 1). Cada uno estaba interesado en impulsar proyectos desde su perspectiva sectorial sin tener en cuenta el desarrollo dinámico, dialéctico e interdependiente de las comunidades, donde cada uno de sus lados o aristas se encontraban intervencidos mutuamente. De igual forma los procesos participativos eran más formales y coyunturales que reales y sistemáticos.

La difícil situación económica del país no había posibilitado enfrentar la solución de todas las necesidades materiales de la comunidad, lo cual unido a la posición de una parte de los Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares (Anexo No 1) de esperar la solución desde arriba, los fue colocando en una posición embarazosa para el desempeño de sus responsabilidades. (Toro del, 1995, p. 4)

No se había logrado que las administraciones de las empresas articulasen la búsqueda de una mayor eficiencia económica junto con el incremento de la eficiencia social. Una parte de ellas y otras instituciones no se sentían responsabilizadas con la comunidad donde radicaban, ni con aquellas de donde provenían sus trabajadores.

Estos elementos existentes de carácter interno, la negativa situación política y económica internacional del momento, unido a las intenciones que desde el exterior llegaban (y continúan llegando) de minar a la Revolución desde adentro -- aprovechando para esto las deficiencias y errores que pudieran existir en las comunidades-- fundamentaron la necesidad del trabajo comunitario y el lugar que tienen las comunidades en el quehacer cubano contemporáneo.

El papel del estado como integrador y potenciador de los esfuerzos de cada uno de los sectores sociales es fundamental. Cada uno de ellos no pierde la especificidad que caracteriza su actividad propia y su individualidad en el

funcionamiento del sistema, propiciando la participación popular. En este proceso el estado no pierde responsabilidades sino que las comparte de forma democrática con la base de todo el sistema político cubano: el pueblo organizado desde su barrio. (Asamblea Nacional del Poder Popular, 1996, p. 5)

1.2.1 ¿Cuál es la concepción que asumimos sobre comunidad y trabajo comunitario en la investigación?

La conceptualización sobre comunidad está en franco proceso de estudio, debate y profundización. Hoy existen variadas definiciones, todas están en dependencia de las intenciones y dimensiones que sus estudiosos defienden o deseen destacar. Entre ellas tenemos:

- “... se considera la comunidad como un grupo cuyos componentes ocupan un territorio dentro del cual se puede llevar a cabo la totalidad del ciclo vital...” (Chinoy, 1968, p. 54)
- “... es el más pequeño grupo territorial que puede abarcar todos los aspectos de la vida social...es un grupo local lo bastante amplio como para contener todas las principales instituciones, todos los status e intereses que componen una sociedad.” (Kingsley, 1965, p. 72)
- “...agrupación vinculada en muchas ocasiones a problemas de la vida cotidiana; con conciencia de pertenencia, cuyo grado varía, en la cual la pluralidad de personas interaccionan más intensamente entre sí que en otro contexto y comparten un cierto sistema de orientaciones valorativas que tienden a homogeneizar o regular de manera semejante su conducta. Forma parte de un contexto, de una organización social mayor y está atravesada por múltiples determinaciones institucionales y de la sociedad en general.” (Egg, 2000, p. 102)
- “...dan lugar a un sistema de interacciones sociopolíticas y económicas que producen un conjunto de relaciones interpersonales sobre la base de necesidades. Este sistema resulta portador de tradiciones, historia e identidad propias,...que diferencian al grupo que integra dicho espacio ambiental de los restantes. El elemento central de la vida comunitaria es la

actividad económica, sobre todo en su proyección más vinculada a la vida cotidiana. Junto a la actividad económica y como parte esencial de la vida en comunidad están las necesidades sociales, tales como la educación, la salud pública, la cultura, el deporte, la recreación y otras". (Montero, 2000, p. 69)

- Las comunidades necesitan frecuentemente ayuda, al objeto de organizarse para afrontar sus propias necesidades lo mismo que muchos individuos la necesitan para afrontar sus propias necesidades individuales (Murray y Ross, 1967, p. 83)

Resulta importante señalar que en los conceptos de comunidad consultados, de autores como Maité Montalvo, Arias Herrera, A. Álvarez, S. Medina y otros, existen puntos de contacto, pues todos coinciden en dejar bien delimitados los elementos más representativos, entre los que están:

- Sus miembros comparten actividades e intereses comunes.
- Está influenciada por la sociedad de la cual forma parte.
- Funciona como sistema organizado e integrado por otro sistema de orden inferior (las familias, los individuos, los grupos, las instituciones).
- Estos interactúan entre sí y su característica e interacciones, definen el carácter subjetivo, psicológico de la comunidad.
- Fomento de un sentimiento de pertenencia e identidad sociocultural común.
- La influencia de la vida material de sus miembros en su vida espiritual en general y viceversa.

Otro grupo de autores como Forton, Escalante, Ander y Montero plantean como parámetros fundamentales para definir el ámbito comunitario, los siguientes:

- Área geográfica definida.
- Intereses comunes de sus miembros.
- Antecedentes comunes. Participan de una misma tradición histórica.
- Sentimiento de pertenencia por enfrentar problemas comunes.

- Relaciones cara - cara.
- Tributan a un grupo de instituciones y servicios.

Por otro lado reconocen rasgos específicos en la formación y desarrollo de una comunidad entre los que destacan:

- **El pasado histórico:** precisamente con la historia de la comunidad territorial están vinculados determinados hábitos laborables de la población, tradiciones, algunas peculiaridades de la vida cotidiana, concepciones, relaciones, etc., que se conservan de manera estable.
- **Las condiciones económicas:** particularmente la estructura de la economía nacional, los medios básicos y la energía empleados en el trabajo, la duración del funcionamiento de las producciones y empresas, el desarrollo de los servicios, etc. Estas condiciones definen la composición social y profesional de la población, el nivel de su calificación, cultura y educación, la estructura del tiempo libre, el carácter de la actividad vital.
- **Organización:** agrupa a las personas que presentan algunos rasgos sociales comunes, independiente de toda la variedad de diferencias clasistas, profesionales, demográficas y otras. La característica de todos los grupos de población que habitan en un determinado territorio, permiten apreciar el nivel relativo de desarrollo de una comunidad concreta.
- **En cada comunidad existen todos los elementos y relaciones de la estructura general del organismo social histórico- concreto:** las fuerzas productivas, las relaciones tecnológicas y organizativas, las relaciones de producción, las clases y capas sociales, la cultura y vida cotidiana. Gracias a esto, estas comunidades pueden funcionar como formaciones sociales con relativa independencia.

Teniendo en cuenta todas estas acepciones y haciendo un proceso paulatino de discriminación de rasgos esenciales, se tuvo en cuenta la siguiente propuesta, fruto de un ejercicio colectivo de sistematización en el que participa un grupo de promotores y especialistas de trabajo comunitario del país en el año 1998 y que es

apropiado para la presente investigación al hacer énfasis en aspectos de carácter sociocultural, muy importantes para el trabajo de los Delegados del Poder Popular.

“Grupo humano que habita un territorio determinado, con relaciones interpersonales, historia, forma de expresiones y tradiciones que lo identifican y sobre todo con INTERESES COMUNES.” (CIE Graciela Bustillos, 2002, p. 10)

Toda Comunidad constituye un asentamiento poblacional, parte de otras organizaciones mayores (barrio, municipio, provincia, zona o nación) Surge y se desarrolla objetivamente en relación con su contexto sociocultural e histórico.

Un asentamiento poblacional puede estar en una determinada fase de formación, pero como tal no constituir una comunidad. Para el trabajo comunitario es importante conocer en qué fase de desarrollo se encuentra el asentamiento para no violentar etapas y acciones en el mismo. El Consejo Popular es una demarcación político administrativa y puede estar constituido por varias comunidades. Entonces no todo asentamiento poblacional es una comunidad.

La Figura 9 ilustra esta múltiple estructura y la interrelación entre los diferentes espacios y/o niveles comunitarios:

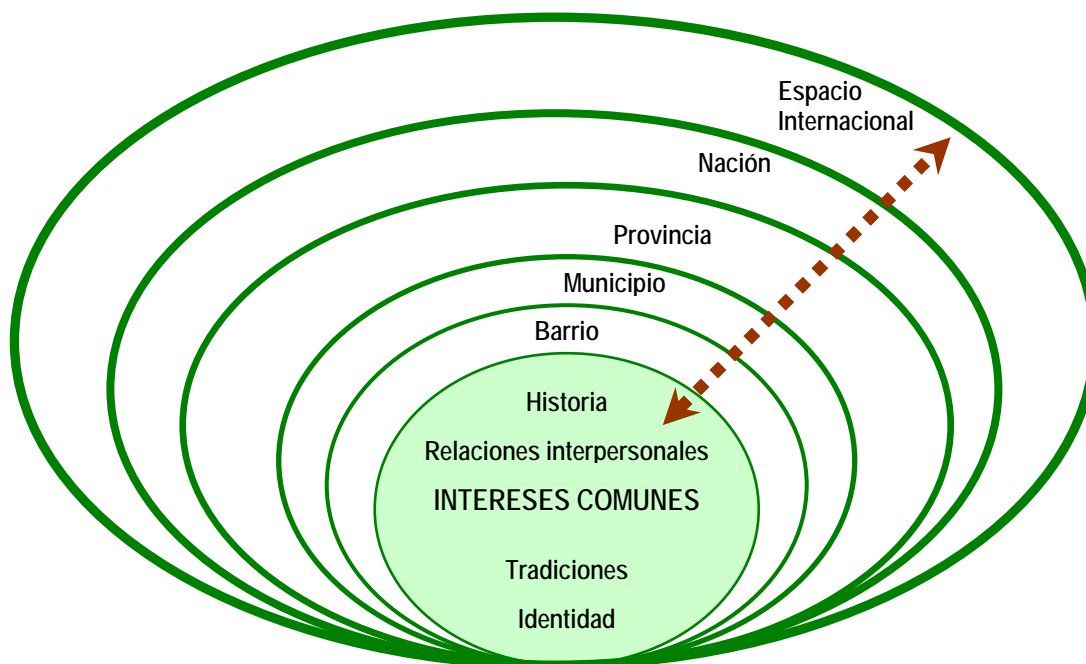


Figura 9. Concepción de comunidad y su interrelación con otros espacios comunitarios.

El trabajo comunitario es hoy a escala internacional un obligado proceso alrededor del cual se tejen innumerables reflexiones, debates y discusiones. En Cuba desde el siglo pasado existen claras evidencias de trabajo comunitario muy vinculadas a las etapas de liberación nacional. Después del triunfo de la Revolución en el año 1959 surgieron positivas posibilidades para su extensión y desarrollo, sin embargo, no es hasta la década del 90 donde se evidencia el papel del trabajo comunitario como necesidad vital y objetivo estratégico del país.

La concepción de trabajo comunitario integrado también está en franca etapa de construcción, no obstante, se ha asumido el siguiente acercamiento, fruto también del ejercicio colectivo de sistematización realizado en el año 1998, anteriormente referido:

“No es solo trabajo **PARA** la comunidad, ni **EN** la comunidad, ni siquiera **CON** la comunidad, es un proceso de **transformación** **DESDE** la comunidad: soñado, planificado, conducido, ejecutado y evaluado **POR** la **propia comunidad.**” (CIE Graciela Bustillos, 2002, p. 10)

En el Proyecto de Programa de Trabajo Comunitario Integrado (1996) se refrendan de forma oficial, por primera vez en Cuba, sus principios y objetivos así como la metodología a emplear durante su gestión. Dentro de los principios reconocidos están:

- ◆ Partir de los intereses y necesidades de la propia comunidad y promover el protagonismo de sus miembros en la proyección de su futuro desarrollo.
- ◆ Tener presente la atención y el respeto a las peculiaridades propias de cada comunidad que la hace irrepetible.
- ◆ Integrar los actores sociales para desatar las fuerzas ocultas de la comunidad.
- ◆ Fortalecer los valores éticos de la clase trabajadora, en particular los de cooperación y ayuda mutua.

- ◆ Llegar de modo directo y personal ya que en última instancia la comunidad está constituida por personas, por individualidades. (Asamblea Nacional del Poder Popular, 1996, p. 5)

Como objetivo estratégico del Trabajo Comunitario Integrado en nuestro país se reconoce:

- Fortalecer la defensa de la Revolución en todas las formas en que ella se expresa, consolidando así el proyecto cubano de desarrollo socialista, mediante la cohesión de todos los actores sociales de la comunidad y elevar la calidad de vida.

Se precisan además otros objetivos del Trabajo Comunitario Integrado como:

- Coordinar e integrar la actividad de los diferentes representantes, organizaciones y líderes naturales en la proyección, ejecución y evaluación del Trabajo Comunitario
- Desarrollar procesos de auto-dirección en el ámbito comunitario.
- Detectar y solucionar los problemas con la participación real de la comunidad.
- Defender, enriquecer y estimular los aspectos positivos, logros y éxitos alcanzados por la comunidad.
- Desarrollar la identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a partir de la valoración y apropiación de lo mejor de la cultura e historia local, nacional y universal.
- Convertir el Trabajo Comunitario en una escuela de colectivismo y democracia socialista.
- Crear expectativas positivas y objetivas de desarrollo social y personal que contribuya a los equilibrios emocionales de los miembros de la comunidad (en especial niños, adolescentes y jóvenes) (Asamblea Nacional del Poder Popular, 1996, p. 6)

El análisis realizado demuestra como el trabajo comunitario se manifiesta a través de diferentes dimensiones, ellas constituyen los ejes alrededor de los cuales se realizan las diferentes acciones comunitarias de acuerdo al estado de las mismas en las comunidades. Importante es reconocer la relación dialéctica entre estas dimensiones, como muestra de la integración de ese complejo organismo social que es la comunidad.

Las dimensiones del trabajo comunitario son las siguientes:

- Económica
- De salud
- Socio psicológica
- Cultural.
- Deportiva Recreativa
- Ambiental
- Habitacional
- Educacional
- Defensa.

La actividad política se desenvuelve como esfera integradora de las diferentes dimensiones.

El trabajo con las dimensiones facilita el proceso de diagnóstico y hace más evidente la planeación desde una perspectiva integradora. El contenido de cada una de estas dimensiones y sus componentes fundamentales se pueden apreciar en el **Anexo # 7**.

1.2.2 ¿Qué metodología ha contribuido al cumplimiento de estos objetivos y principios del trabajo comunitario?

Desde la perspectiva metodológica existe una amplia gama de propuestas que establecen diferentes etapas, momentos o fases para la materialización del trabajo comunitario. (Fernández, 2001, p. 13)

Así en el año 1994, “El programa para la vida” coordinado por el Ministerio de Educación en Cuba y promovido por la UNICEF propone las siguientes fases:

- 1- Creación del grupo coordinador para la vida.
- 2- Etapa de diagnóstico.
- 3- Elaboración de un plan de acción.
- 4- Control del trabajo.

5- Evaluación.

6- Corrección.

El Proyecto de Programa de Trabajo Comunitario Integrado coordinado por un Grupo Inter. Ministerial a escala nacional, defendió en el documento oficial emitido en 1996 las siguientes fases para promover la gestión comunitaria:

1- Diagnóstico.

2- Elaboración y ejecución del plan de acción.

3- Seguimiento y evaluación del proceso y del impacto del plan de acción.

En el Proyecto Comunitario "El Condado", del barrio de igual nombre en la ciudad de Santa Clara, provincia de Villa Clara, se tiene como propósito la construcción de casas y la transformación del hombre. Allí se asumió como metodología:

1- Detectar las necesidades sentidas.

2- Definir prioridades.

3- Confección de un plan de acción.

4- Evaluación de las actividades realizadas.

Como se aprecia hay diferentes formas de asumir una metodología. No obstante, numerosos educadores han aplicado la Investigación - Acción - Participativa y la Educación Popular en sus experiencias de trabajo comunitario, cosechando positivos resultados. En ellas los sujetos tienen la posibilidad de convertirse en auténtico participante del proceso de gestión comunitaria¹³ desde la caracterización del contexto, su diagnóstico, planificación, el desarrollo del proyecto y la retroalimentación del mismo. Estas experiencias tienen en cuenta la valoración entre lo objetivo y lo subjetivo, la vinculación entre el saber popular y el científico. Potencian las capacidades del sujeto para la transformación de su propia realidad.

Teniendo en cuenta estos elementos y las concepciones metodológicas de la Educación Popular, en el II Intercambio de Experiencias de Trabajo Comunitario

¹³ **Gestión comunitaria:** Proceso que es promovido por los actores sociales de las comunidades destinado a potenciar su desarrollo endógeno, integral, orgánico, sostenible y sustentable con el fin de elevar la calidad de vida de la población mediante su participación conciente y real en la consecución de tal propósito. Tiene carácter racional, dinámico, contextualizado, interactivo, democrático y político. Existen diferentes concepciones sobre cómo operacionalizarlo (más o menos directivo) En Cuba es sinónimo de Trabajo Comunitario.

celebrado en el Año 2003, se hizo un ejercicio de sistematización de la metodología que se venía aplicando desde el año 1998 en diferentes experiencias comunitarias del país, promovida por el Colectivo de Investigación Educativa (CIE) “Graciela Bustillos” de la Asociación de Pedagogos de Cuba. (CIE Graciela Bustillos, 1998, p. 10) La metodología conformada a partir de la sistematización tiene como ejes centrales la participación y la integración de los actores sociales y consta de siete fases para su consecución. Ha sido validada en 132 proyectos comunitarios monitoreados en todo el país con resultados satisfactorios en cuanto a la participación popular, la integración de los actores sociales y el desarrollo endógeno.

Las fases concebidas y sus objetivos son las siguientes:

Acercamiento.

Lograr un clima de confianza, afecto y respeto entre las personas que participarán en el proyecto.

Confiar racional y emocionalmente en las posibilidades reales de realizar el proyecto.

Ser capaces de establecer una comunicación dialogada y participativa.

Identificar posibles líderes comunitarios.

Fortalecer el trabajo del grupo en sus relaciones interpersonales y con otras instituciones y organizaciones.

Comenzar la capacitación del Grupo Gestor y demás miembros de la comunidad.

Diagnóstico:

Reconocer la situación de la comunidad en cuanto a sus intereses, potencialidades, capacidades, expectativas y valores, a través de un diagnóstico participativo.

Apreciar comparativamente la situación que tiene su comunidad con otros contextos.

Valorar las acciones desarrolladas en la comunidad históricamente.

Aprender a buscar información en diferentes fuentes.

Formar grupo de comunitarios como investigadores de su realidad.

Capacitar a los participantes en el uso de herramientas e instrumentos de diagnóstico de su realidad.

Determinación y análisis del problema:

Ponderar participativamente los problemas de la comunidad.

Capacitar al grupo en la metodología para el análisis del problema con la participación de los miembros de la comunidad.

Planificación: proyección de solución del problema.

Elaborar una propuesta de solución del problema.

Elaborar el plan de acción para la solución del problema.

Determinar los objetivos, metas y actividades a ejecutar.

Delimitar los recursos materiales y humanos.

Determinar los objetivos de impacto.

Planificar los momentos evaluativos en el plan.

Ejecución:

Ejecutar el plan de acción que persigue la transformación de los vecinos y del contexto de la comunidad.

Capacitar a los y las participantes en tecnologías y oficios.

Aprender a manejar con eficiencia y transparencia los recursos del proyecto.

Coordinar las acciones a ejecutar con una perspectiva integradora.

Controlar las acciones planificadas.

Evaluar el proceso en su ejecución y los resultados parciales alcanzados.

Evaluación.

Evaluar la marcha del proceso sistemáticamente, teniendo en cuenta la metodología asumida.

Comprobar con qué calidad y eficiencia se han logrado los objetivos.

Rectificar y ajustar el plan en función de los resultados de la evaluación.

Estimular a los participantes según su participación en la ejecución del proceso y los resultados alcanzados.

Sistematización.

Producir conocimientos que puedan perfeccionar la práctica.

Intercambiar vivencias y experiencias.

Construir nuevos conocimientos sobre el trabajo comunitario a partir de cada contexto específico.

La Figura 10 refleja a continuación la interconexión entre las distintas fases de esta metodología:



Figura 10. Fases de la Metodología de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular: su interconexión.

Para la aplicación de esta metodología de trabajo es necesario estar preparado adecuadamente en el manejo y solución de conflictos y en la promoción de reales procesos de participación. Ser capaz de liderar la integración de diferentes actores sociales en función de los intereses supremos de la comunidad.

Como habíamos visto anteriormente esta dinámica del trabajo comunitario tiene su sustento metodológico y teórico en la concepción de la Educación Popular. Se aprecia durante las fases de acercamiento, diagnóstico y determinación del problema una primacía del análisis del punto de partida, del accionar, de la

práctica acumulada por la comunidad hasta el momento de iniciar su auto transformación. Durante las fases de planificación y ejecución predomina una gradual y sucesiva reflexión cognoscitiva, acercando a los comunitarios a otras propuestas teóricas y prácticas, contribuyendo a ampliar su horizonte epistémico e instrumental. Durante la evaluación y sistematización se hace una proyección para mejorar su práctica y hacerla cualitativamente superior.

En cada una de las fases donde prima uno de los momentos (acción - reflexión – acción⁺) también se desenvuelven los otros, pero con menor intensidad. Esta dialéctica se manifiesta también en las acciones de capacitación diseñadas sobre la base de la metodología de la Educación Popular.

Haciendo un corte transversal a la propuesta metodológica descrita de Trabajo Comunitario, quedaría la figura 11, ilustrativa de la dialéctica de un proceso dinámico, sustentado en la participación e integración de sus actores sociales, pero expresado peculiarmente en cada comunidad:

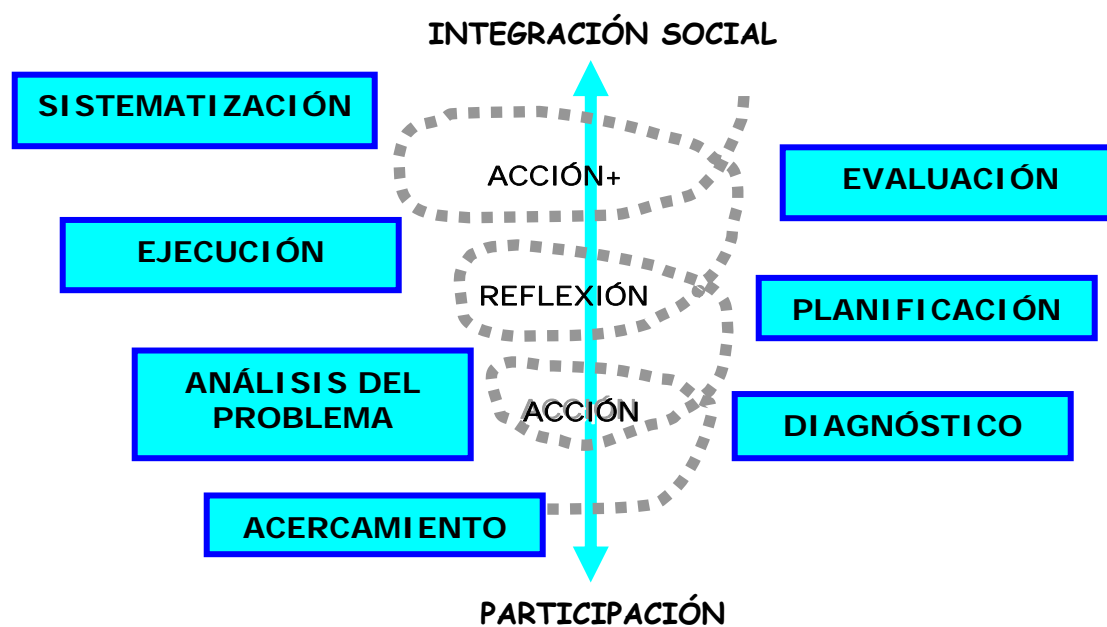


Figura 11. La Metodología de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular: sus ejes principales y dialéctica.

De este análisis se deduce la siguiente conclusión: Constituye una necesidad de primer orden la capacitación de las personas coordinadoras de los proyectos y

experiencias comunitarias. Entendiendo tal situación, se inician tempranamente acciones de capacitación en Cienfuegos (desde el año 1995), con el fin de viabilizar el enfrentamiento de estas realidades e imperativos.

Es indudable que la gestión social desde las comunidades, signado por lo integral de su dinámica interna, demande su gradual aprehensión y perfeccionamiento. Esto debe constituirse en una constante práctica de enriquecimiento, sometido al redescubrimiento, autoafirmación y retroalimentación pedagógica, social, ética, cultural y política. En este sentido la evaluación, como componente básico del proceso de enseñanza aprendizaje puede contribuir de forma efectiva a la interiorización de estas aspiraciones. (Isla, 2002, p. 17)

La fuerza modélica de las acciones de capacitación contribuye a una preparación más coherente de los líderes gubernamentales de base. Ellos han participado desde el año 1999 en las diferentes acciones previstas en el Plan de Capacitación, concebido por el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario de la provincia de Cienfuegos. El lugar y papel de la evaluación en los procesos de capacitación se analizan en el siguiente epígrafe.

1.3 ¿Cuáles son los elementos teóricos y metodológicos que nos conducen a la evaluación de los procesos de capacitación?

La evaluación de la capacitación como eslabón del proceso de formación, tiene una fundamentación teórica metodológica, sustento de su operacionalización en la práctica educativa. Con ese fin es importante analizar:

- Las premisas metodológicas de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes gubernamentales de base;
- El lugar de la evaluación dentro de los componentes del proceso docente educativo.

1.3.1 ¿Cuáles han sido las premisas metodológicas que deben sustentar los procesos de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes gubernamentales de base?

Los procesos de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes de gobierno en las comunidades tienen peculiaridades debido a las singulares características del espacio donde se desarrollan.

Los sujetos que participan son personas con una determinada formación profesional (básica, media o superior), elegidos en elecciones para representar a sus electores por un determinado períodos de gobierno, con motivaciones e intereses diversos con respecto a esta responsabilidad asumida y provenientes de diferentes espacios socioculturales, a los cuales responden.

Estas circunstancias hacen del espacio educativo de capacitación, un verdadero reto pedagógico para satisfacer los propósitos de la capacitación y las expectativas de los participantes.

La capacitación debe estar dirigida a desarrollar capacidades de liderazgo efectivo en los representantes gubernamentales de base, sustentado en un aprendizaje y desaprendizaje de concepciones, estilos de trabajo, formas de pensar y encarar los desafíos del trabajo comunitario en las condiciones actuales.

Un proceso de capacitación desplegado en estas condiciones debe requerir determinadas premisas metodológicas. Para adentrarnos en su estudio es necesario detenernos en el proceso de formación y sus dimensiones; papel de los componentes del proceso docente educativo en el diseño curricular y en sus elementos constitutivos para el caso que nos ocupa (programas de capacitación de trabajo comunitario para los líderes gubernamentales de base)

1.3.1.1 ¿Qué es el proceso de formación y cuáles son sus dimensiones básicas?

La preparación del hombre para la vida constituye el objetivo supremo de la educación en Cuba. La preparación de los ciudadanos de forma general es una prioridad fundamental de cualquier sociedad y se logra mediante el proceso de formación. Este tiene tres dimensiones básicas: la instructiva, la capacitiva y la educativa. Son tres procesos que van aparejados y se interrelacionan en las prácticas educativas de forma dialéctica y sistémica.

La **instructiva o instrucción** está dirigida a la aprehensión de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para ampliar el horizonte cognoscitivo de los educandos que le serán de utilidad en su futuro desempeño social (dimensión cognoscitiva); la **capacitiva** fomenta hombres capaces, inteligentes, que hayan desarrollado sus habilidades, capacidades y pensamiento (dimensión desarrolladora). La **educativa** va dirigida al cultivo del espíritu de las personas, a la formación de sentimientos, convicciones, voluntad y valores, incide en la conformación de la personalidad de los sujetos (dimensión educativa) (Álvarez, 1999, p. 7).

La dimensión educativa se constituye en el proceso social que se desarrolla como sistema para influir en la formación de los rasgos más trascendentes de la personalidad de todos los miembros de dicha sociedad. (Álvarez, 1999, p. 8) Es susceptible de ser desarrollada por el conjunto de todas las instituciones de la sociedad, mediante múltiples influencias educativas recibidas por las personas desde temprana edad en su entorno familiar, comunitario y social en general. Así se materializa diariamente la educación en sentido amplio.

La educación desarrollada en instituciones educativas, con objetivos precisos según las edades de quienes están en ellas, constituye la educación en sentido estrecho.

El proceso de formación está estrechamente vinculado con la metodología empleada para hacer posible sus tres dimensiones básicas. La aprehensión de conocimientos, el desarrollo de capacidades y el fomento de valores se vigoriza con la utilización de procedimientos metodológicos generadores de independencia cognoscitiva, construcción colectiva de conocimientos, actividades prácticas, creatividad, trabajo grupal y vivencias éticas, de estados afectivos y volitivos positivos.

En síntesis el proceso de formación a nivel social se pudiera expresar en la figura 12.

En la preparación de los Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares tiene prominencia la capacitación. Estos líderes de gobierno ya poseen

una determinada instrucción, capacitación y educación. La misión de los programas alternativos¹⁴ referidos, es hacerlos capaces, aptos para desempeñar sus nuevas funciones sociales de gobierno, ampliar sus habilidades. No obstante durante el devenir capacitivo encontramos elementos de instrucción (asimilación de nuevos conocimientos para mejorar su desempeño en las comunidades) y de educación (formación y consolidación de sentimientos, convicciones, voluntad y valores)

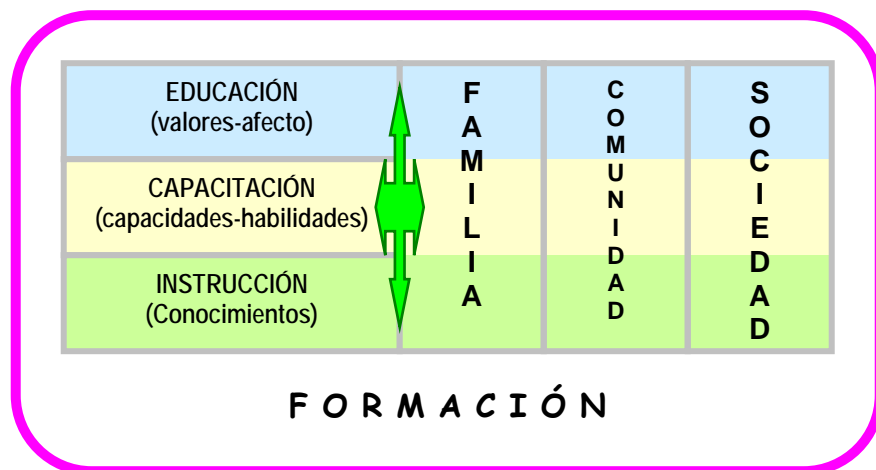


Figura 12. Dimensiones y espacios del proceso de formación a escala social: su interrelación.

En la ejecución de los programas de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes gubernamentales de base se pone de manifiesto la educación en sentido estrecho y amplio. Mientras permanecen en los cursos, continúan recibiendo las influencias educativas sociales, el equipo de educadores debe aprovecharlas en beneficio de su capacitación. También vivencian los influjos educativos previstos en los objetivos de los diferentes cursos. La Educación Popular tiene un profundo carácter educativo, le viene dado por su propia esencia y metodología participativa, donde cada sujeto es parte del proceso y tiene la posibilidad real de poder decidir sobre su lógica y movimiento.

La capacitación de los Delegados de Circunscripción es de significativa trascendencia, debido a la participación de personas adultas poseedoras de

¹⁴ **Programas alternativos:** son los fomentados, diseñados y ejecutados fuera de las estructuras institucionales del Ministerio de Educación del país. Pueden ser de una organización no gubernamental, sector institucional (no adscrito al Ministerio de Educación, etc.) En este caso son programas concebidos desde las necesidades concretas de los Delegados de Circunscripción y aprobados por el Consejo Asesor de Trabajo Comunitario del respectivo territorial.

niveles de formación heterogéneos, con formas de pensar, sentir, hacer y patrones de conducta bien definidos. La experiencia acumulada por cada uno de ellos, se convierte en una fuente de valiosos conocimientos, se debe partir de ella y aprovecharla a lo largo de las acciones de capacitación. (Isla, 2004, p. 38-39)

1.3.1.2 ¿Qué significación le asignamos a los componentes del proceso docente educativo en el diseño de los programas de capacitación?

El proceso docente educativo¹⁵, diseñado, planificado y organizado pertinentemente, garantiza el cumplimiento sistémico de la formación a través de sus tres dimensiones: instructiva, capacitiva o desarrolladora y educativa. A su vez está conformado por los siguientes componentes: problema, objeto, objetivo, contenido, método, formas de organización, medios y resultados. Cada uno de ellos responde a los siguientes eslabones: diseño, ejecución y evaluación.

Una rápida mirada a los componentes del proceso docente educativo nos acerca al siguiente panorama didáctico (Álvarez, 1999, p. 17-18):

El *problema* es la situación existente socialmente, generador de determinadas necesidades y es indispensable solucionarlo. El *objeto* es la parte portadora del problema. En los procesos de la Educación Popular, el problema y el objeto son identificados por el grupo a partir de su realidad concreta. Así el problema de una organización comunitaria, con la cual se ha trabajado, era la pobre participación de sus miembros en las acciones comunitarias. Se identificó como objeto en una primera fase: la actividad del Grupo Gestor como agente facilitador de ese proceso participativo. Por su parte el *objetivo* representa la aspiración, el propósito a lograr en el proceso formativo específico para resolver el problema. Los objetivos pueden ser instructivos, desarrolladores o educativos, según las dimensiones. Deben ser medibles y factibles de ser cumplidos. En el caso que reseñamos se dirigieron a perfeccionar los estilos de dirección del Grupo Gestor para contribuir al mejoramiento de la participación en la organización.

¹⁵ **Proceso docente educativo:** objeto de estudio de la didáctica. Proceso sistémico, organizado y eficiente, que se ejecuta sobre fundamentos teóricos y por educadores. Facilita la ejecución de la formación y sus dimensiones (instructiva, desarrolladora y educativa). (Álvarez, 1999, p. 14)

Para alcanzar el objetivo es necesaria la aprehensión de *contenidos*, conjunto de conocimientos teóricos y prácticos indispensables para el crecimiento de los sujetos. Se levantan sobre la base de las necesidades del problema y responden al objeto, además se tienen en cuenta otros conocimientos de la herencia intelectual, histórica y cultural de la humanidad (presente y pasada) que pueden reforzar y ampliar las necesidades de la organización para llegar a resolver el problema. En este punto la Educación Popular se adentra en un diseño curricular desde las necesidades concretas de la realidad que ha decidido cambiar para bien. Para el ejemplo referido anteriormente se seleccionaron, de conjunto con los participantes, los contenidos sobre participación, en correspondencia con el déficit detectado.

La forma en que estos contenidos serán asimilados por los educandos, la secuencia seguida para ello, las vías y caminos utilizados, constituyen los *métodos*. Su correspondencia con los objetivos determina la coherencia del proceso de enseñanza aprendizaje. Las *formas de enseñanza* serán las variantes organizativas elegidas para hacer más efectivo el proceso docente educativo. Están determinadas por las características de los componentes antes referidos. Pueden ser individuales, grupales, masivos, presenciales, no presenciales o por encuentros. Mediante clases, talleres, seminarios, conferencias entre otras modalidades. Para estos componentes el Grupo Gestor de común acuerdo con los educadores seleccionaron la metodología participativa para el logro de los objetivos propuestas y la modalidad del taller como forma de enseñanza fundamental.

Los objetos, utensilios, instrumentos y equipos auxiliares para hacer más vivido, ilustrado y eficiente el proceso de formación se conocen como *medios*. Hoy la tecnología ha puesto a disposición de los educadores y educandos variados y novedosos medios que potencian las prácticas educativas. La habilidad de utilizarlos en función del método y de acuerdo a los objetivos y forma de enseñanza empleada, elevará su efectividad real. Los medios seleccionados para el trabajo con el Grupo Gestor, tuvieron en cuenta estos requerimientos. Fueron

seleccionados el empleo de técnicas participativas vivenciales, gráficos, videos, trabajo de casos, consulta de materiales y show de Power Point, entre otros.

Todo este mecanismo sincronizado de componentes debe aportar un fruto concreto: la transformación de los sujetos participantes en la práctica educativa. El desarrollo operado en las dimensiones instructivas, capacitivas y educativas constituyen el otro componente del proceso docente educativo: el *resultado*. Mediante la evaluación participativa del Grupo Gestor, sus miembros fueron capaces de verificar los cambios y avances operados en su gestión, los conocimientos aprehendidos y los valores incorporados.

El proceso docentes educativo posee además tres eslabones:

- **Diseño:** Teniendo en cuenta el problema, el objeto, los objetivos, los métodos y el contenido, planifica el proceso de forma integral en sus nexos con el entorno.
- **Ejecución:** puesta en práctica de lo diseñado mediante la operacionalización de los métodos y medios para el desarrollo de los objetivos y garantizar el cumplimiento de los objetivos y con ellos los resultados.
- **Evaluación:** En la evaluación del proceso docente se atienden las relaciones del resultado con el diseño, en qué grado se elaboraron bien los objetivos, se escogieron los contenidos, se seleccionó el método a desarrollar, los medios a emplear, la misma evaluación del aprendizaje. Todo lo cual expresa la eficacia del proceso (hacer las cosas bien hechas, el resultado).

La evaluación de la ejecución del mismo, atiende a cómo se ejecutó, si se utilizaron procedimientos adecuados, si se motivó a los participantes, si ellos fueron el centro del proceso, si se destacaron aquellos contenidos que mejor ayudan a formar los valores en los sujetos, en fin determina la eficiencia del proceso (hacer bien las cosas, el proceso)

Tomar en cuenta estos componentes del proceso docente educativo en el diseño curricular de los líderes de base del Poder Popular constituye una premisa metodológica fundamental. Además, por su carácter peculiar (alternativo) se suma el hecho de integrar dialécticamente lo diverso

(procedencia heterogénea de participantes) para dar como resultado un "producto" eficiente e integral, dotado de las herramientas y métodos que le propiciarán enfrentar los disímiles retos de la vida: profesionales, sociales, familiares, éticos, políticos y personales entre otros.

1.3.1.3 ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta en el diseño curricular de los programas de capacitación de trabajo comunitario para los líderes gubernamentales de base?

Tradicionalmente los programas de determinados currículos son diseñados por un grupo de expertos, en el mejor de los casos multidisciplinario, el cual trata de ofrecer solución a una brecha cognoscitiva, práctica, ética y/o cultural entre otras, o aportar una respuesta integral a una carencia social, profesional, etc.

La Figura 13 muestra cómo lograr la coherencia e integralidad en el diseño curricular en materia de trabajo comunitario, el cual debe sustentarse en la real participación de sus beneficiarios, responder a sus necesidades concretas de formación y a las exigencias del entorno donde se desarrollará.

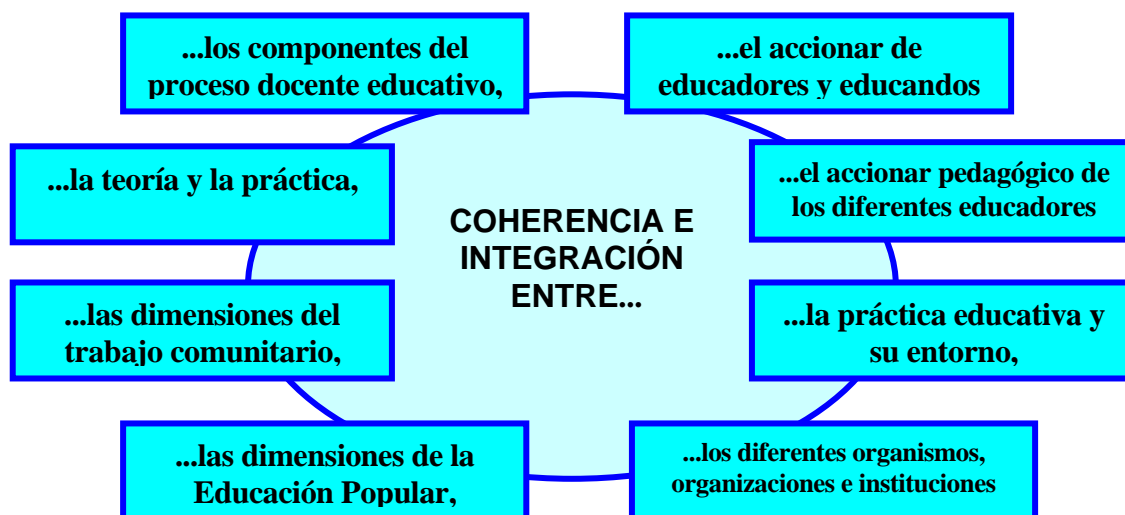


Figura 13. Coherencia e integración en el diseño curricular.

Pero, además, la Figura 14 plasma la relación holística entre:

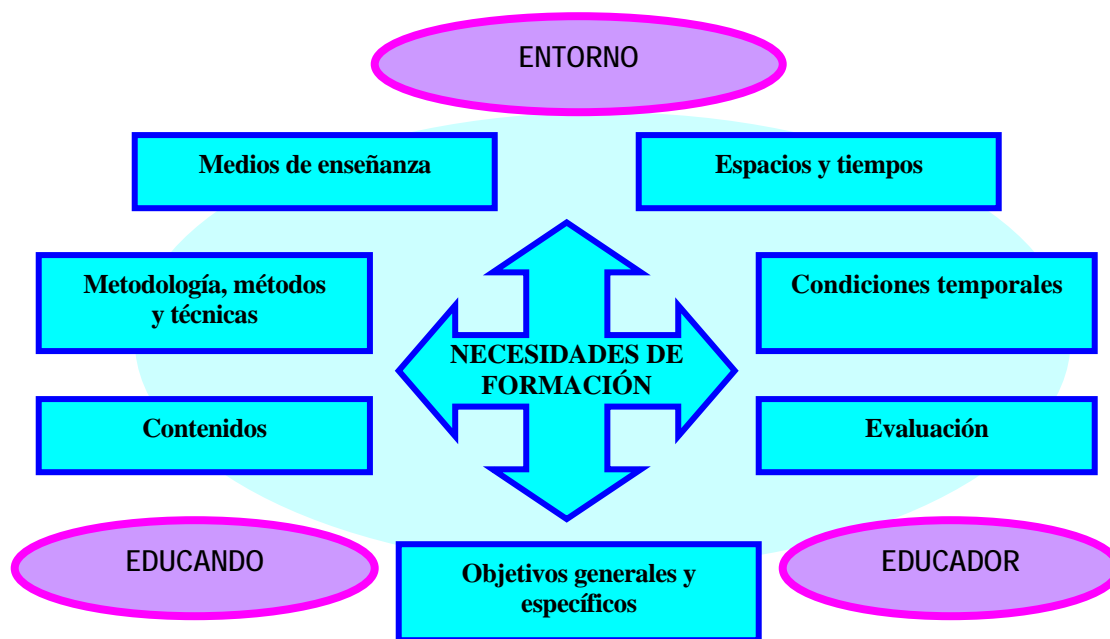


Figura 14. Relaciones que debe tener presente el diseño curricular.

A su vez la comunidad constituye un organismo social íntegro, se manifiesta en todos los planos (personal, familiar, social), en todos los niveles (individual, grupal, masivo), entre los diferentes grupos de edades (niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores), entre los distintos grupos sociales (intelectuales, dirigentes, trabajadores, campesinos, amas de casas, jubilados, estudiantes, militares, trabajadores por cuenta propia, antisociales, etc.) y en todas las dimensiones (económica, cultural, educativa, de salud, habitacional, medioambiental, recreación y cultura física, socio psicológica y de defensa) Entre estos planos, niveles y dimensiones se dan múltiples interrelaciones dialécticas, brindándole una dinámica peculiar al desarrollo comunitario.

Evidentemente este proceso armónico requiere de una concepción y praxis peculiar, de un modelo de capacitación integral dirigido a preparar a los líderes de base de las comunidades. “Reconocer la visión integrada de la realidad,... expresada con mucha más claridad cuando hablamos de ella como una totalidad dialéctica” (Núñez, 1985, p. 138). “No se trata de hacer de todo, sino pensar desde el todo y para el todo posible” (Núñez, 1985, p. 74).

“Pensar” desde la comunidad y con sus actores, teniendo en cuenta sus múltiples aristas y lados, necesita de un enfoque multifactorial, inter y multidisciplinario que pueda dar respuesta “para el todo posible”. La capacitación en la esfera del trabajo comunitario debe ser producto de este entramado dialéctico y desde la participación, para conformar un diseño integral que responda a una sinergia social de lo objetivo y subjetivo en la comunidad. El componente metodológico juega un rol protagónico para poder conjugar íntegramente tal armazón pedagógica.

En este sentido es primordial analizar la evaluación como eslabón indispensable que retroalimenta el diseño curricular, sin el cual este queda restringido con pocas posibilidades de despliegue futuro.

1.3.2 ¿Por qué la evaluación constituye un componente esencial de los procesos educativos?

La evaluación es el componente del proceso educativo que permite al educador y a los educandos retroalimentarse de los resultados del proceso educativo y de la manera de realizarlo. De forma crítica y autocrítica pueden valorar el cumplimiento de los objetivos, utilidad del método utilizado y los efectos deseados y no esperados alcanzados.

La evaluación se erige en la herramienta mediante la cual se garantiza un crecimiento constante en la eficacia y los resultados de las prácticas educativas en sus diferentes espacios. Constituye un eslabón regulador permanente de la sinergia del sistema, permitiendo la coherencia entre sus componentes.

No obstante para la solución de esta interrogante es necesario analizar en los siguientes subepígrafes cuándo aparece la evaluación a manera de componente de los procesos educativos, qué asumir por ella en esta investigación y cuáles son sus funciones.

1.3.2.1 ¿Cuándo aparece el la evaluación como componente de los procesos educativos?

La educación como proceso que aspira a dotar al ser humano de un andamiaje valórico ha tenido un punto de ruptura en su devenir histórico. Esto ha sido

consecuencia del peso, cada vez mayor, que han adquirido los procesos de Evaluación Educativa, que en sus concreciones actuales deforman la finalidad formativa que sostienen a la educación como función social.

Si hacemos un breve estudio histórico de la evolución de la faena educativa, refleja como en la Grecia clásica, el sentido de la evaluación terminaba en la apropiación por parte de los ciudadanos del cúmulo de bienes culturales que encarnaban los ideales y principios considerados dignos de ser aprendidos, y posteriormente traducidos en conductas y actitudes sociales.

Homero en sus grandes relatos, describió este singular y bello proceso de apreciación. Resultado que con el tiempo, se condensa en la Paideia (Jaeger, 1962), encarnación del ideal formativo humano en sus dimensiones más ilustres.

Se infiere de tal visión el concepto de la educación como un proceso siempre abierto, que se realiza cotidianamente, no contenido de cierres formales, sino como manantial de inagotables efectos sucesivos y penetrantes de carácter transformador. La evaluación educativa como cierre de procesos e instrumento de selección y clasificación de la acción educativa formal, tiene su origen muy posterior a la intervención de los padres fundadores en occidente.

Hacia el siglo VI a.c. Atenas se constituye en el centro de promoción cultural y espacio educativo a imitar. Allí se enseñaba una ética ciudadana de gran valor para la vida en sociedad. Estos aprendizajes se realizan y eran comprobados por los demás ciudadanos e instituciones de la ciudad. De esta forma la educación mantenía su condición de proceso abierto y permanente. (Jaeger, 1962)

Con Sócrates, en el siglo V a.c., sucede lo mismo posteriormente cuando defiende su tesis sobre la significación de la virtud en la formación de los ciudadanos. Según este filósofo el fin básico de la educación era la formación moral. Es interesante saber cómo utilizaba la ironía como medio pedagógico para despertar el diálogo, mediante el cual su interlocutor se percataba de sus limitaciones cognitivas, prácticas y éticas, fomentando su interés por su constante instrucción y educación. Sócrates concebía que este proceso no tenía fin, solo terminaba con la muerte, no concibiendo medidas sancionadoras para los posibles

errores de sus educandos, al concebirlos como momentos de crecimiento en ellos. (Luzuriaga, 1956)

Por su parte otro grande de la época, Platón, defiende, al igual que Sócrates, que el propósito del proceso educativo es eminentemente ético y reconoce el rol del Estado, quien dirige estos procesos, al simbolizar el bien común y la justicia social. En último lugar, Aristóteles, asume a la educación como un bien moral, medible por la búsqueda de la felicidad, entendida esta como la completa realización de lo humano en cada ciudadano, tiene un sentido abierto y siempre corregible. En este punto reflexiona sobre la convivencia de tres tipos de disciplinas del conocimiento que permitían el logro de tales fines: las teóricas, cuya intención consiste en conocer; las prácticas, que tiene como objeto a los problemas seleccionados por los discípulos y cuya tarea consiste en encontrar soluciones y las productivas, interesadas en el hacer. (Jaeger, 1962)

Estas tesis fundacionales son tomados por la Filosofía Educacional Perennialista, defensora de la siguiente tesis cardinal: "la función del hombre como hombre es la misma en cada sociedad...la finalidad de la educación como sistema es la misma en cada época y en cada sociedad donde tales sistemas existen...es perfeccionar al hombre como ser humano". (Hutchins, 1953: 68).

Planteamiento vigente en todos los sistemas pedagógicos y educacionales de los países. Sin embargo, al analizar estos procesos en sus orígenes nos cuestionamos lo siguiente: ¿Cuándo aparece la necesidad de tener un registro formal de lo aprendido, para comprobar correspondencias entre lo planificado y los resultados reales obtenidos? En el análisis siguiente veremos gradualmente la solución a tal interrogante.

La aparición del termino evaluación está asociada al proceso de industrialización. Se produjo en estados Unidos de América a principios del siglo XX. Este no solo incidió y modifico la organización social y familiar de ese país, sino que también obligó a la escuela a adecuarse a las exigencias del aparato productivo. (Héctor Valdés y Pérez Álvarez, 2003)

En esa época y contexto surge el moderno discurso científico en el campo de la educación. Es aquí cuando se introducen términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular y evaluación educativa. Henry Fayol, con la publicación de su obra "Administración general e industrial", en 1916, estableció los principios básicos de toda administración: planear, realizar y evaluar. De manera casi inadvertida estos principios penetran en las escuelas como pautas didácticas para el desarrollo de las tareas de índole eminentemente pedagógicas.

Los estudios sobre el rendimiento de los obreros llevaron, en la Pedagogía, a la discusión sobre el aprendizaje del alumno en términos de rendimiento académico; por tanto, el control empresarial y la evaluación escolar se desarrollaron paralelamente en los momentos de su iniciación.

"Otro elemento decisivo fue la aparición, difusión y utilización masiva de los test psicológicos. Los test ofrecieron a la escuela el instrumento definitivo para proceder a la cuantificación científica del aprendizaje/rendimiento del alumno, con la incorporación subsiguiente de la estadística descriptiva y la extensión progresiva de este modo de evaluar a otros componentes del sistema educativo. Este es el contexto en el que surge la evaluación científica en educación, dentro de un paradigma esencialmente cuantitativo y de mentalidad tecnocrática, presente aun en la actualidad. No obstante, se han dado y se siguen dando pasos importantes para cambiar las bases y los planteamientos del modelo tradicional de evaluación y así debe ser, en efecto, para poder ser considerada educativa, con todas las implicaciones que la utilización de este término lleva consigo" (Casanova, M. Antonia, 2001)

El profesor J.M. Álvarez, de la Universidad Complutense, sostiene al respecto que es el positivismo, quien asume esta tarea "evaluativa" desde la perspectiva cuantitativa al reconocer que el conocimiento está formado "básicamente por hechos, datos empíricos, entendidos como eventos externos y ajenos al sujeto" (Álvarez, J. M., 2001, p. 28)

Después de un largo peregrinar la evaluación se adentra en los espacios educativos definitivamente y como tal en el primer cuarto del siglo XX, con una

serie de limitaciones como hemos visto, pero dirigida a mediar la eficiencia del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3.2.2 ¿Cuál es la conceptualización de evaluación asumida para esta investigación?

En 1942, Ralph W. Tyler publicó su libro “General Statement of Education” y en 1950 publica el “Basic principles of Curriculum and Instruction”. En ellos estableció las premisas de un modelo evaluativo cuyo referente eran los objetivos. Según este modelo, la evaluación consiste en constatar la coincidencia o no, de los resultados obtenidos al final de un programa educativo con los objetivos propuestos inicialmente. Para ejecutar el proceso descrito en su definición precisa ocho fases de trabajo que son las siguientes:

- Establecer los objetivos.
- Ordenar los objetivos en clasificaciones amplias.
- Definir los objetivos en términos de comportamientos.
- Establecer las situaciones adecuadas para que pueda demostrarse la consecución de los objetivos.
- Explicar los propósitos de la estrategia a las personas responsables en las situaciones apropiadas.
- Seleccionar o desarrollar las medidas técnicas adecuadas.
- Recopilar los datos de trabajo.
- Comparar los datos con los objetivos y comportamientos esperados.

Posteriormente L.J. Crombach agrega un nuevo e importante elemento para la concepción de la evaluación que predomina en nuestros días, al definirla como “la recogida y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo” (L.J. Crombach, 1997) o sea, la considera un instrumento para la toma de decisiones.

Un nuevo momento importante en el desarrollo y evolución del concepto evaluación corresponde a M. S. Scriven. Él incluye en su concepción la necesidad

de valorar la dinámica del objeto evaluado, es decir de integrar la validez y el método de lo que se realiza, para decidir si conviene continuar o no con el programa educativo. Esta posición añade algunos elementos a la tarea de evaluar, como son la ideología del evaluador y el sistema de valores imperantes en la sociedad, que, obviamente van a condicionar y a sesgar los resultados de cualquier estudio valorativo, sino se toman las medidas correctoras pertinentes.

“La evaluación constituye esencialmente un juicio de valor sobre una realidad, y como todo juicio se apoya en una comparación. Comparación y juicio son, pues, los componentes esenciales de la evaluación, su núcleo conceptual” (De la Orden, 2000, p. 382) El autor percibe en la comparación una necesidad metodológica para alcanzar los propósitos de la evaluación. Del mismo modo destaca el carácter instrumental de la evaluación, en lo que concordamos pues toda actividad en el terreno educativo debe tener un resultado práctico, en este caso la toma de decisiones. Paulo Freire igualmente toma partido por esta premisa de toda evaluación.

Scriven por su parte coincide con De la Orden cuando plantea que:

“... la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporados al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada” (Scriven, 1994, p. 163)

Por su parte Fernando de la Riva aprecia la necesidad de evaluar el proceso y los resultados, apartándonos de la tradicional tendencia de sólo ir a estos últimos. En otra parte de su obra fundamenta el carácter participativo de este proceso y precisa además que evaluar “...consiste básicamente en reconocer y analizar qué ha sucedido en un período de tiempo determinado, comparar lo que se pretendía conseguir y (cómo se pretendía hacerlo), con lo que se ha obtenido realmente (y cómo se ha llegado a ese resultado)” (De la Riva, 1994, p.163)

Tuvimos en cuenta de igual forma, debido a la gama de tendencias existentes en el campo de la evaluación y con el fin de delinear aun más nuestra postura al

respecto, las características que define el autor Miguel A. Santos Guerra, (2003), cuando formula los siguientes rasgos de la evaluación:

- Independiente y por ello comprometida.
- Cualitativa y no meramente cuantificable.
- Práctica y no meramente especulativa.
- Democrática y no autocrática.
- Procesual, no meramente final.
- Participativa, no mecanicista.
- Colegiada, no individualista.
- Externa, aunque de iniciativa interna.

Por sus funciones la evaluación puede ser formativa o sumativa: (Arturo de la Orden Hoz, 2000)

- **Formativa:**

Se aplica en la fase previa y durante el desarrollo del programa. En el momento inicial constituye la evaluación de necesidades o implica decisiones diagnósticas para los ejecutores del programa. Facilita la información oportuna para la mejora de las prácticas educativas desde su génesis. Su aplicación durante la ejecución del programa o proyecto garantiza la percepción integral del proceso a través de sus diferentes momentos o fases. Sus decisiones van dirigidas a perfeccionar el proceso y facilitar de esta forma un producto superior. Es una evaluación dirigida a la mejora.

- **Sumativa:**

Se aplica generalmente al final del proceso, se ocupa fundamentalmente de los resultados e impactos del proceso. Sus decisiones son de carácter acreditativo: certificaciones de conocimientos y competencias así como la selección, clasificación y promoción de alumnos. Es una evaluación encaminada al control, aunque sus resultados inciden en la mejora de los resultados posteriores.

Es por ello que: “Sea cual fuera la modalidad o tipo de evaluación adoptada en cualquier contexto educativo, su influencia sobre el proceso y el producto de la

educación es decisiva y afecta directa o indirectamente a su calidad,... siempre que se tomen las decisiones en función de las cuales se decidió la evaluación". (De la Orden, 2000, p. 384) de otra forma no tiene sentido la evaluación educativa, esa es su razón de ser: aportar sus frutos al progreso de nuestras prácticas.

Por otra parte la evaluación puede ser cuantitativa, si se hace mayor énfasis en la medición de las cantidades o magnitudes de los resultados, pone el acento en los datos estadísticos y tiende a juzgar el éxito o el fracaso de acuerdo con criterios numéricos.

Es cualitativa si profundiza más allá de los datos cuantitativos, para apreciar la calidad con que se han logrado los resultados y lo expresa a través de juicios de valor. Por su objeto, la evaluación puede ser de proceso, de resultado o de impacto. Los dos primeros tipos se pueden dar al unísono. Para la realización de una evaluación de impacto en el campo educativo, es necesario dejar pasar un espacio de tiempo para poder valorar los cambios operados en los sujetos y su entorno frutos del aprendizaje operado durante el desarrollo del programa de formación.

Se defiende en esta investigación el valor de la evaluación como proceso de aprendizaje para sus protagonistas. El carácter participativo de esta modalidad garantiza ese contenido principal de la evaluación, si se quiere contribuir a la transformación y el cambio. No se puede cambiar la institución, el grupo o la organización sino cambian las personas que la impulsan y le dan calor. En este sentido la evaluación juega una función primordial al generar espacios de valoración crítica y colectiva de lo realizado y de la forma utilizada para ello.

En resumen las funciones de la evaluación desde una perspectiva más participativa, pudiera abarcar las ya tradicionales más otras, propias de las nuevas concepciones pedagógicas como la Educación Popular. La Figura 15 recoge estas funciones de la evaluación.



Figura 15. Funciones de la evaluación.

Teniendo en cuenta que el objeto de la presente investigación es el proceso de capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos entre 1999-2004 y como campo de aterrizaje la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación de este proceso y tomando todo este marco referencial precedente, se asume entonces por evaluación al *proceso de aprendizaje encaminado a valorar los resultados, la manera de lograrlos y el impacto de la práctica socioeducativa, mediante la recopilación y análisis de datos de forma planificada y participativa, teniendo en cuenta los objetivos propuestos para poder adoptar decisiones con carácter transformador.*

Como se representa en la Figura 16 existen diez núcleos claves para la construcción del concepto de evaluación en el marco de los espacios formativos para el trabajo comunitario, donde se destaca el carácter participativo del proceso. Si pretendemos que los sujetos dejen de ser objetos del proceso y se eleve su protagonismo a los niveles requeridos para prácticas verdaderamente democráticas y transformadoras, este debe estar signado por la participación conciente y plena de sus actores. Igualmente destacamos el resultado transformador, generador de crecimiento humano, profesional y social, necesariamente desencadenado por la evaluación cuando en ella participan los

beneficiarios directos del programa, proyecto o experiencia social donde se verifique.

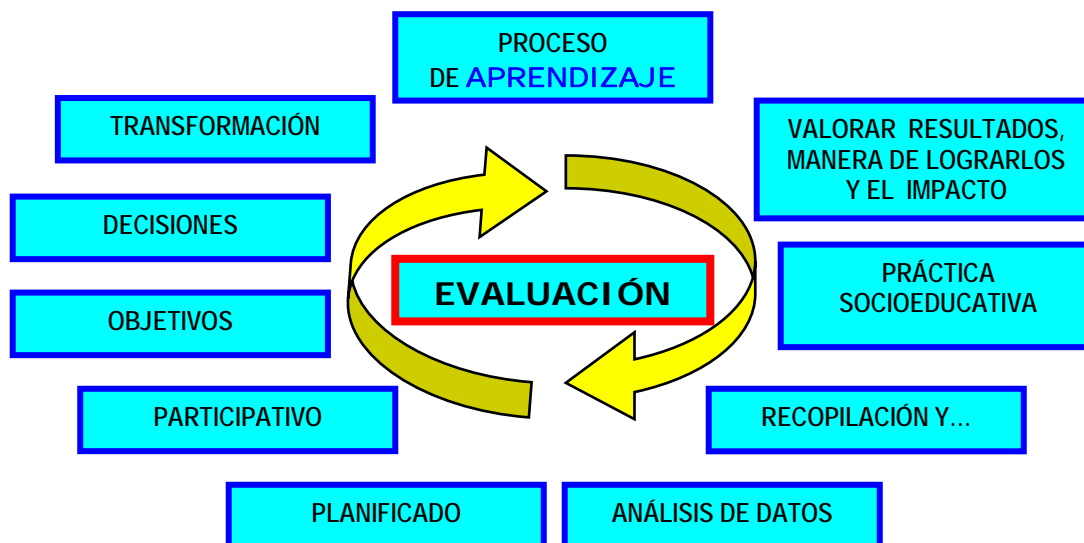


Figura 16. Concepto de evaluación como proceso que asume la investigación.

A partir de esta concepción, síntesis de las aportaciones teórica anteriormente expuestas podemos condensar las fases presentes en un proceso evaluador, reiteradas por unos u otros autores, ellas son:

- Definición del plan o diseño de evaluación.
- Recogida de datos.
- Análisis de datos.
- Valoración de la información obtenida, implica la priorización de factores claves.
- Redacción del informe de conclusiones.
- Socialización del informe y toma de decisiones.

Por sus funciones la evaluación puede ser formativa o sumativa: (Arturo de la Orden Hoz, 2000)

El análisis realizado hasta aquí nos demuestra la necesidad de implementar una evaluación participativa en el proceso de capacitación de líderes gubernamentales de base en materia de trabajo comunitario. La introducción de esta alternativa en

nuestras prácticas educativas se realizó desde la perspectiva de la Educación Popular, tema que será tratado el siguiente epígrafe.

1.4 ¿Cómo asumir el proceso de evaluación desde la Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular?

Como apreciamos en los epígrafes anteriores la evaluación participativa de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes gubernamentales de base del Poder Popular constituye una necesidad imperiosa. Por una parte acceder a juicios de valor sobre cómo hemos recorrido este devenir pedagógico y por otra, constituirse en modelo a reproducir en sus espacios comunitarios por quienes se capacitan para ser mejores líderes comunitarios, constituyen dos importantes objetivos de esta evaluación participativa.

En los espacios educativos, institucionales y no institucionales, la evaluación se ha constituido en la “Cenicienta” de los componentes del proceso educativo. No se aplica con regularidad al no ser incluida en las estrategias y planes de acción de las organizaciones; se percibe como un instrumento de coerción y engendra temores; es ejecutada por un grupo reducido de “especialistas” o “jefes”, donde el colectivo constituye el objeto de la evaluación; se centra en los resultados cuantificables y no genera reales procesos de transformación institucional y crecimiento personal en los sujetos.

Este cuadro del estado de la evaluación en un grupo significativo de escenarios de trabajo comunitario del país, demuestra la falta de una evaluación coherente de las experiencias participativas donde se mueve. La evaluación democrática se impone como una necesidad práctica y metodológica para lograr una dinámica desde el interior de estas experiencias, encaminada a su perfeccionamiento. (González, 2002, p. 11)

Este cambio se hace más necesario introducir en las prácticas de capacitación para los líderes que conducen estos procesos en las comunidades, como vimos en la introducción adolecen de una práctica sistemática de evaluación con carácter participativo, con fuerza ejemplarizante para sus beneficiarios.

1.4.1 ¿Qué acercamientos a la concepción de evaluación desde la Educación Popular se pueden apreciar?

En búsquedas bibliográficas realizadas así como en intercambios realizados con destacados representantes de la comunidad de educadores populares latinoamericanos, se han constatado argumentos para concienciar la importancia de la evaluación, (Núñez, 1992; Riva, 1994; Horej, 1994) sus relaciones con la investigación y la sistematización, (Jara, 1994; Antillón, 2002), la crítica a otras concepciones evaluativas, (Riva, 1994; Santos, 1995) sin embargo, estos educadores no han llegado a explicitar el cómo hacerlo, excepto para la valoración del impacto donde se aportan propuestas metodológicas concretas (Horej, 1994; Manzini, 1996).

Esto permite aseverar la evidente insuficiencia en el tratamiento del tema de la evaluación desde la óptica de la Educación Popular, demostrando la necesidad de hacer los primeros acercamientos.

Esta carencia se agudiza en Cuba, donde sólo se ha encontrado una tesis de grado que se refiere al tema, sin llegar a establecer indicadores concretos (Fernández, 2001) y dos trabajos no editados (Juliá 2001 y Martínez 2002). Además una tesis de Maestría portadora de un profundo y oportuno estudio los criterios de evaluación desde la Educación Popular y una tesina sobre evaluación de necesidades de capacitación desde la óptica de las competencias de acción del autor de la presente investigación.

Algunos autores en sus definiciones de evaluación se acercan al concepto de evaluación que identifica la Educación Popular como aceptable: En los siguientes fragmentos se aprecian aspectos referidos en ellos como la esencia formativa, de proyección y cambio, carácter crítico, participativo e integrador de la evaluación:

- “Es un proceso de diseñar, obtener y proporcionar información útil para juzgar alternativas de decisión” (Stufflebean, 1987, p. 4)

La evaluación como insumo para la toma de decisiones y perfeccionamiento de la gestión educativa.

- “Si queremos que la evaluación educativa sea rigurosa sistemática y sirva adecuadamente a los fines encomendados hemos de recurrir a un enfoque multicriterial, en donde se contemplen las diversas dimensiones del fenómeno educativo, así como las diferentes formas de valorarlo” (Villanueva,1992, p. 6)

Necesidad de realizar la evaluación de un mismo fenómeno o proceso desde diferentes miradas, dimensiones, criterios para enriquecer el juicio de valor del colectivo.

- “Evaluar consiste básicamente en reconocer, y analizar qué ha sucedido en un período de tiempo determinado, comparar lo que se pretendía conseguir, (y cómo se pretendía hacerlo) con lo que se ha obtenido realmente (y cómo se ha llegado a ese resultado)” (Riva, 1994, p. 159)

Dinámica del proceso de evaluación: comparar lo proyectado en forma y resultados esperados con lo obtenido y modo concreto de alcanzarlo. (Evaluación de proceso y resultado)

- “La evaluación es una parte integrante de los proyectos, no algo añadido al final de los mismos como un complemento o un adorno que se pondrá en funcionamiento si queda tiempo y si se tiene a bien”. (...) La evaluación producirá diálogo, comprensión y mejora de los programas que se pongan al servicio de los usuarios. No por el hecho de que estén funcionando son buenos, no porque hayan sido implantados con la mejor intención producen los mejores efectos.” (Santos, 1995, p. 33)

Medio de constatación de lo alcanzado como fuerza motriz de cambios encaminados a su perfeccionamiento. Necesidad de un enfoque crítico y autocrítico, honesto e imparcial sobre la base del diálogo de los participantes.

- “En el ámbito educativo debe entenderse la evaluación como actividad crítica de aprendizaje, porque se asume que la evaluación es aprendizaje en el sentido que por ella adquirimos conocimiento. El profesor aprende para conocer y para mejorar la práctica docente en su complejidad, y para colaborar en el aprendizaje del alumno conociendo las dificultades que tiene que superar, el modo de resolverlas y las estrategias que pone en funcionamiento. El

alumno aprende de y a partir de la propia evaluación y de la corrección, de la información contrastada que le ofrece el profesor, que será siempre crítica y argumentada, pero nunca descalificadora ni penalizadora.” (Álvarez., 1993. p. 10)

“Aprendemos de la evaluación cuando la convertimos en actividad de conocimiento y en acto de aprendizaje el momento de la corrección. Sólo cuando aseguramos el aprendizaje podremos asegurar la evaluación, la buena evaluación que forma, convertida ella misma en medio de aprendizaje y en expresión de saberes. Sólo entonces podremos hablar con propiedad de evaluación formativa”. (Álvarez, 2001, p. 12)

Momento de construcción de conocimiento y de aprendizaje crítico de la realidad desde una perspectiva horizontalizada, influencia formativa en educadores y educandos. Valor de la retroalimentación para ambos.

Estas definiciones nos acercan a la epistemología de la evaluación participativa, aportando valiosos elementos para su conformación. No obstante la mocedad de la conceptualización sobre evaluación, también en ella podemos apreciar las adaptaciones en función del paradigma al cual se adscribe el autor. Esto se evidencia en la multiplicidad de concepciones existentes alrededor del tema de la evaluación. Sin embargo saltan a la vista dos grandes tendencias, pese a los visos que puedan adoptar otras.

1.4.1.1 ¿Qué diferencias se pueden apreciar entre las dos tendencias fundamentales de evaluación?

Estos estilos de evaluación se aprecian claramente en la comparación que a continuación transcribimos, entre la **evaluación tradicional**, entendiéndose por ello la racionalidad técnica en su ejecución y, la **evaluación alternativa**, que refiere las nuevas formas de evaluación, desde un paradigma más participativo. Este trabajo aparece en el texto “Evaluar para Conocer, examinar para excluir”, del profesor Álvarez Méndez.

La Tabla 2 refleja las características comparadas, para lo cual se han seleccionado aquellas que responden al objetivo de la investigación, susceptibles

de ser tomadas en cuenta como elementos teóricos a respetar. En sentido general el autor de la presente investigación se adscribe, como referente válido para las características deseables de la evaluación participativa, las que aparecen en la columna de la “Evaluación Alternativa”:

Tabla 2. Comparación entre la evaluación alternativa y la tradicional.

EVALUACIÓN ALTERNATIVA Evaluación desde la racionalidad práctica	EVALUACIÓN TRADICIONAL Evaluación desde la racionalidad técnica.
Evaluación formativa	Evaluación sumativa
Evaluación interna	Evaluación externa
Evaluación referida a principios educativos	Evaluación referida a criterios y a normas
Evaluación horizontal	Evaluación vertical
Evaluación dinámica	Evaluación puntual
Evaluación procesual	Evaluación terminal
Evaluación compartida	Evaluación individual
Evaluación continua	Evaluación post-activa
Auto-evaluación, coevaluación	Evaluación hecha por el profesor
Subjetividad reconocida	Objetividad como fin en sí misma
Implicación/ compromiso del profesor	Distanciamiento en nombre de la imparcialidad
Credibilidad	Fiabilidad
Atención puntual a todo el proceso de enseñanza y aprendizaje	Centrado en el resultado o logro de los objetivos
Calidad/ equidad	Eficacia, eficiencia, rentabilidad
Enseñanza dirigida a la comprensión	Enseñanza dirigida al examen
Lo más valioso se identifica con su interés formativo	Lo más valioso se identifica con lo más valorado, con lo que más puntúa.
Corresponsabilidad y compromiso	Neutralidad y distanciamiento
Recogida de información por distintos medios	El examen constituye la fuente de información
Explicitación de los criterios de evaluación	Los criterios de evaluación suelen ser

	implícitos.
Evaluación integrada en tareas de aprendizaje	La evaluación ocupa espacio y tiempo aparte.
Actividad de conocimiento y de aprendizaje	Acto de control y de sanción
Flexibilidad	Programación
Profesor investigador	Profesor experto en conocimientos académicos
Desarrollo profesional	Instrumento administrativo del profesor
Orientada a la práctica	Orientada por la programación al examen
Honestidad	Imparcialidad
Acción justa	Acción neutra
Valoración	Medición
Equitativa	Elitista
Subjetividad responsable	Objetividad controlada técnicamente
Interés ético	Interés técnico
Participación del alumno	Intervención del profesor
Atiende a la globalización de los contenidos	Centra su atención en unidades discretas.
Comprensión	Indicadores de conducta
Comprensión procesual del rendimiento	Explicación causal del rendimiento
Responsabilidad y autonomía docente asumidas	Rendimiento de cuentas, control externo

Nota. Constituye un extracto de la tabla en extenso tomado de *Evaluar para conocer, examinar para excluir* (p. 20), por Álvarez Méndez, 2000, Madrid: Morata.

1.4.1.2 ¿Cuáles son las miradas de los Educadores Populares en América Latina hacia la evaluación?

Seguidamente se transcriben algunos criterios de representantes de la Educación Popular en América Latina sobre la evaluación:

“Es preciso distinguir entre ver la realidad, de lo que es conocer la realidad. No siempre al estar en la realidad por más intensa que pueda ser esa vivencia,

significa que estamos conociendo sistemáticamente todos los procesos y relaciones que caracterizan esa realidad. Ese conocimiento sistemático exige mediciones e instrumentos que nos permitan dar cuenta de esa totalidad.” (Pontual, 1991, p. 19) Pedro Pontual considera el acto de evaluar como un acto de evaluación de la realidad educativa concreta, con el auxilio de instrumentos que permitan tener una visión de la “totalidad”.

Oscar Jara brinda un acercamiento sistematizado cuando resume qué y para qué evaluar así como las principales características de la evaluación desde Educación Popular:

“Considerar la evaluación como un hecho educativo, y no sólo como una actividad aislada que es responsabilidad exclusiva de los educadores. La evaluación debe permitir, a todos los participantes en un programa, el apropiarse colectivamente de sus resultados.

- ¿Qué evaluamos? (o qué debemos evaluar).
- El cumplimiento de los objetivos que nos proponíamos (específicos y generales).
- El impacto transformador en la realidad concreta, de nuestros programas de formación, no sólo de los resultados internos del taller o jornada de reflexión realizados.
- El nivel de asimilación del contenido temático.
- El grado de apropiación de la metodología.
- La manera de cómo se desarrollan los temas: técnicas y procedimientos.
- La selección, adecuación e implementación de materiales (tanto de apoyo para el taller, como para las reproducciones, si es el caso).
- El nivel de profundidad logrado (si era posible más o no, etc.)
- El grado de integración y participación.
- El papel cumplido por la coordinación.
- Los aspectos organizativos y logísticos.

- ¿Para qué evaluamos?
- Para adecuar y avanzar en la práctica de nuestras experiencias, buscando corregir errores y así lograr mayor eficacia.
- Para comprobar la correspondencia entre los programas educativos y las necesidades de las organizaciones o comunidades con las que se trabaja.
- Para comprobar el nivel de asimilación de los contenidos y/o de la metodología.
- Para recoger el sentir de los participantes.
- Para ir adecuando los temas a las necesidades de los participantes, durante el desarrollo del taller.
- Para reforzar con la misma evaluación, la apropiación de los contenidos y de la metodología.
- Para ir mejorando los métodos y técnicas de evaluación.
- Características que debe tener la evaluación:
 - Tiene que ser tanto individual como colectiva.
 - Debe ser y permitir la crítica y la autocrítica.
 - Debe ser participativa y servir no sólo como información para los coordinadores, sino como proceso de recapitulación y reapropiación por parte del grupo de participantes.
 - Debe ser permanente (durante el programa, al finalizarlo y el seguimiento).
 - Debe tocar no sólo los aspectos que la coordinación considera importante evaluar, sino también aquellos que los participantes deseen.
 - Debe ser sencilla, clara, ágil, práctica y oportuna.
 - Debe aportar recomendaciones concretas para el seguimiento o trabajo futuro.
 - No debe ser sólo descriptiva (cuantitativa), sino analítica (cualitativa).

Tomar en cuenta que no es un hecho neutro, sino que está en función de los intereses globales de la Educación Popular por lo que hay un criterio político que guía el proceso evaluativo (los efectos reales del trabajo en el movimiento)” (Jara, 1998, p. 62-63)

Seguidamente Carlos Núñez hace otro acercamiento a la evaluación cuando afirma:

“El permanente análisis de la realidad, la lectura¹⁶ constante de la coyuntura y la evaluación permanente del proceso (y no entendida solamente como un acto de medición final) serán los dispositivos para captar los reclamos de ajuste, que desde la realidad, interpelan algunos aspectos del plan.” (Núñez, 1999, p. 286)

Lugar importante en estos aportes a la concepción de evaluación desde la Educación Popular, lo tiene el pedagogo brasileño Paulo Freire quien destaca en su obra importantes asertos metodológicos. En su extensa obra se aprecian estos elementos, aunque sigue faltando una propuesta sistémica sobre el cómo operacionalizarla en las prácticas educativas (se sugieren algunas acciones algorítmicas). Apunta al respecto:

“...no sé si ustedes estarán teniendo tiempo de llevar a cabo, en forma sistemática, seminarios de evaluación con los coordinadores, en los que ustedes y ellos examinen la práctica de todos y, en concreto, las dificultades que se han encontrado y la manera como se intenta responder a ellas. (...) Hay así un aprendizaje común que estimula intensamente la creatividad de todos.

Podrían contar también con la presencia de grupos de alfabetizandos. Su presencia en ellos se justifica por dos razones básicas: porque en tales seminarios se discute una práctica en la que ellos se hayan implicados, como sujetos, en la

¹⁶ **Lectura:** La “lectura del mundo” es un concepto introducido por Paulo Freire de forma sistemática en toda su obra teórico pedagógica y utilizada en los estudios de sus seguidores y/o estudiosos de la Educación Popular. Ello implica realizar una reflexión crítica de la realidad que rodea al sujeto. Mantener una lectura penetrante de lo que acontece en el texto y contexto de las experiencias educativas comunitarias como exigencia para aprender y producir conocimientos a partir de la práctica como alternativa para su transformación para bien. Esta visión es apreciada por Freire en los procesos de alfabetización, mediante su peculiar método: “¿Puede haber un intento serio de escritura y de lectura de la palabra sin lectura del mundo?” Concibe que esta lectura del mundo presupone una “...seria y rigurosa lectura de textos”.

misma medida que los coordinadores, y porque a través de esas reuniones pueden profundizar su formación.

Es posible, sin embargo, que ustedes ya estén utilizando o pensando utilizar un método diferente de evaluación. No importa. Lo indispensable es, primero, que se haga la evaluación permanente del trabajo que se va realizando, y segundo, que la evaluación no se convierta nunca en fiscalización.

Mando por correo aéreo los textos prometidos. Estoy seguro de que ustedes los leerán tomando siempre como referencia a la realidad guineense.

Creo que los temas en ella tocados tienen que ver con la realidad de Guinea-Bissau, lo cual no significa, sin embargo, que ustedes deban estar totalmente de acuerdo con lo que digo.” (Freire, 1987, p. 131-133) Estos fragmentos son extraídos de “Cartas a Guinea-Bissau. Apuntes de una experiencia pedagógica en proceso”. Reflejan el devenir de la campaña de alfabetización en Guinea Bissau, África, coordinada personalmente por Freire. Son evidentes las siguientes ideas básicas:

- Posibilidad de realizar la evaluación mediante seminarios donde se “examine la práctica de todos” en particular las “dificultades que se han encontrado y la manera como se intenta responder a ellas”.
- Carácter permanente y participativo de la evaluación (los educandos como sujetos del evaluación)
- Función correctiva y formativa de la evaluación, generadora de “aprendizaje común” y creatividad colectiva. (no concibe la función fiscalizadora en este tipo de evaluación)
- Valor de tener en cuenta el contexto donde se realiza la experiencia educativa.

Otros de sus apuntes indican:

“...desde un punto de vista progresista la práctica educativa debe ser, coherentemente, un hacer revelador de verdades y no ocultador, desde un punto de vista reaccionario no siempre lo es.” (Freire, 1996, p. 45-46)

“No hay, por último, educación neutra ni calidad por la que luchar – en el sentido de reorientar la educación— que no implique también una opción política y no exija una decisión, también política, de materializarla.” (Freire, 1996, p. 48-49)

“Un acontecimiento, un hecho, un acto, un gesto de rabia o de amor, un poema, una tela, una canción, un libro, nunca tienen detrás una sola razón. Un acontecimiento, un hecho, un acto, una canción, un gesto, un poema, un libro están siempre involucrados en densas tramas, tocados por múltiples razones de ser, algunas de las cuales están más cerca de lo ocurrido o de lo creado, mientras que otras son más visibles en cuanto razón de ser. Por eso a mí me interesó siempre mucho más la comprensión del proceso en qué y cómo las cosas se dan que el producto en sí.” (Freire, 1993, p. 16)

Otros medulares aportes de Freire son los siguientes:

- Desde la perspectiva ética, estima que la práctica educativa y la evaluación dentro de ella, tiene una función primordial: desentrañar la verdad, no ocultarla ni enmascararla. La honestidad y la sincera crítica en los procesos de evaluación participativa debe abrirse camino frente a la autocomplacencia y la visión apologética de la misma.
- El carácter político del proceso educativo y de la evaluación como componente de este.
- Significado estratégico de la evaluación al desentrañar la calidad del proceso realizado. El cómo se alcanzaron los objetivos como aspecto más importante que su resultado final.

Nydia González Rodríguez, destacada precursora de la Educación Popular en Cuba y Presidenta de la Asociación de Pedagogo de Cuba en la actualidad, comprende a la evaluación como “...un proceso dialogado de aprendizaje y formación, que se logra a través de la valoración crítica y colectiva de los resultados que se alcanzaron, de la manera en que se han logrado y de las repercusiones que implican” (González, 2002, p. 23) Esta última definición nos resalta cinco elementos sustantivos, ya reiterados por otros autores, como:

- **Carácter:** de proceso.

- **Forma:** mediante el diálogo.
- **Función:** valoración mediante la reflexión crítica del colectivo.
- **Dimensiones:** aprendizaje y formación.
- **Extensión:** proceso, resultados e impacto

En cada uno de las citas referenciadas se precisan las fases, acciones y/o herramientas (instrumentos de diagnóstico) a tener en cuenta para lograr una evaluación coherentemente participativa. Se comenta la necesidad de tener en cuenta indicadores pero no se refiere cuáles y cómo construirlos. No se hace alusión a la necesidad de evaluar (sólo Santos Guerra) y sistematizar estas prácticas de evaluación para seguir mejorándolas y extraer conocimientos prácticos y teóricos contextualizados para enriquecer las experiencias de sus protagonistas.

Se insiste en el carácter participativo de este proceso, sobre su necesidad y posibilidad pero no se ofrecen sugerencias concretas para lograr una plena y real participación de todos o la gran parte de los actores involucrados en la experiencia y/o proyecto a evaluar sin marginalizaciones indeseadas y dañinas.

1.4.1.3 ¿Qué rasgos debe caracterizar a la evaluación concebida desde la Educación Popular?

En taller efectuado con educadores, promotores y especialistas sobre el tema de todo el país pudimos construir los siguientes rasgos que deben caracterizar a la evaluación desde la perspectiva de la Educación Popular: (CIE, 2001, p. 7)

1. Debemos **partir de la práctica** evaluativa vivida en nuestros procesos educativos, valorarla críticamente, construir conceptos teóricos básicos, buscar información teórica complementaria y hacer una proyección sobre cuál ha de ser la respuesta más coherente, flexible y contextualizada a la que pudiéramos llegar en este primer acercamiento.
2. La evaluación a la que aspiramos debe **respetar las subjetividades** individuales y colectivas de los participantes.

3. El **compromiso político – ético** de evaluadores y evaluados con las grandes masas desposeídas, con intencionalidad de transformación liberadora de los sujetos, debe permear el enfoque evaluativo. Liberación de prejuicios, antivalores, tabúes, rencores y formas de pensar, sentir, actuar.
4. El **enfoque de equidad** de género, de edad, de raza, será objeto y eje de evaluación de los procesos educativos.
5. El carácter **participativo** del proceso educativo será fundamental objeto de evaluación y al mismo tiempo conducta, principio y camino irrenunciable para los sujetos del proceso evaluativo.
6. Si bien los resultados de una actividad educativa son importantes, la Educación Popular hace énfasis especial en el **proceso**, en el tránsito, en la manera en que acontece, en el cómo.
7. La **comunicación dialogada**, libre, democrática, respetuosa, inquisitiva, problematizadora, tolerante, no sólo será objeto de análisis evaluativo, sino conducta a seguir en el desarrollo de la acción evaluadora.
8. El proceso evaluativo debe tener en cuenta **la identidad cultural** de los evaluados y fortalecerla a través de sus herramientas.
9. Un **enfoque integrador**, multidimensional, articulador de la diversidad, es premisa necesaria para el diseño del proceso de evaluación y también objetivo de evaluación.
10. Que el propio proceso evaluativo constituya un **proceso educativo**, de construcción de saberes, de fortalecimiento de valores, de creación de conciencia, de expresión de libertad, de creatividad y de disfrute.
11. La valoración del **clima afectivo**, de optimismo y alegría ha de lograrse en el proceso que se evalúa y también en el proceso evaluador.
12. **Cualidades** de honestidad, modestia y solidaridad será una exigencia a evaluar y una conducta a asumir por los participantes

13. La valoración de la **sostenibilidad** del proceso de desarrollo que se evalúa puede ser un elemento para la formación de una conciencia de desarrollo sustentable y la valoración de un impacto de mayor alcance.

El anterior resumen caracterizador de la evaluación de la Educación Popular es sumamente importante para nuestra investigación. Constituye una forma de pensar y hacer en materia de evaluación que no se corresponde con los cánones tradicionales de esos procesos en las prácticas educativas. Por su esencia tiende a generar un compromiso del colectivo y multiplicar un proceso cualitativo y gradual de los cánones éticos vigentes hasta ese momento en el grupo. (Ver Figura 17)



Figura 17. Rasgos de la evaluación desde la Educación Popular.

1.4.2 ¿Cuáles han sido los aportes fundamentales de las metodologías participativas de evaluación en este sentido?

El diseño de metodologías participativas para la evaluación de experiencias, programas y proyectos educativos ha sido asumido y desarrollado por diferentes autores en ellos se aprecia el marcado interés de trastocar las tradicionales formas de hacer evaluaciones por una alternativa más participativa, forjadora de valores y fuente de crecimiento de sus actores.

Así Sandra Bertoli, Especialista en Monitoreo y Evaluación, en la introducción al “Manual de Evaluación Participativa del Programa. Involucrando a los participantes del programa” de Judi Aubel, plantea: “Los asociados se pueden fortalecer y los canales de comunicación pueden abrirse si los actores claves en todos los niveles del programa o proyecto están involucrados en un proceso participativo de evaluación. (...) A pesar de que este enfoque necesita de muchos recursos y toma el tiempo de numerosos participantes, se ha demostrado que es una experiencia de valor incalculable, si se realiza de forma estructurada y si tiene como líder a un facilitador dinámico.” (Aubel, 2000, p. 3-4) Declarar y reconocer estos valores de la evaluación participativa y proponer una metodología estructurada y bien detallada para el logro de tal objetivo constituye el principal mérito de esta metodología pues en el análisis de la misma se pueden apreciar las siguientes limitaciones desde el punto de vista participativo:

- Concibe la participación a nivel de gerencia y ejecutores directos del programa (“actores claves”). Los miembros de la comunidad sólo aportan información y los iletrados no tienen derecho a participar. Es una “participación elitista”
- En cada instancia los directivos deciden quiénes serán los participantes “apropiados” y en que “medida y grado” se involucrarán.
- No se concibe la posibilidad de coordinar el proceso de evaluación por parte de un miembro de la organización y/o programa, siempre será un agente externo.

- Se enfatiza anticipadamente en limitaciones de este tipo de evaluación como: exigencia de muchos recursos y no todos estarán interesados en participar en la evaluación debido al tiempo que se dedicará a esta.
- Se defiende el carácter subjetivo de esta evaluación participativa al ser producto de la reflexión de los actores del programa, la objetividad se la da el coordinador externo de la evaluación.
- Los elegidos no participan en la determinación de los objetivos ni en la toma de decisiones a partir de los resultados obtenidos.

Otros defensores de la Evaluación Rural Participativa¹⁷, no secundan estas posiciones y se levantan como defensores de la real participación de toda la comunidad, como fuente de felicidad entre quienes la vivencian. Phil Bartle, estudiosa y coordinadora de este tipo de evaluación a dicho: “Los conocimientos que necesitan los miembros de la comunidad para llevar a cabo una valoración no son ni sofisticados ni difíciles. A lo largo de todo su trabajo, la participación de los miembros de la comunidad, mejor todos que sólo unos pocos o algunas facciones, debe continuar siendo estimulada y reactivada.” (Bartle, 2006, p. 1) Aquí no queda espacio para la marginalización o elitización de los participantes, extendiendo su influencia positiva a todos los que de una forma u otra han intervenido en la ejecución de las acciones del programa y/o proyecto.

Con respecto al mediador o facilitador del proceso reconoce que tiene en sus manos la posibilidad de promover la participación de la gente cuando afirma: “Como mediador, usted puede proporcionar estructura y estímulo, pero el contenido debe ser elección del conjunto de la comunidad. Hay que hacer hincapié en dar la palabra a esos miembros a los que nunca se escucha.” (Bartle, 2006, p. 1)

¹⁷ **Evaluación Rural Participativa:** Metodología de evaluación diagnóstica de la realidad rural (ya hoy se aplica en espacios urbanos también) Aporta un conjunto de etapas y pasos a seguir para su consecución así como herramientas para ser utilizadas en su ejecución. Concibe la coordinación del proceso por expertos externos y en su aterrizaje conceptual y práctico se aprecian ideas que limitan la participación y por tanto lastran su coherencia metodológica. Fue concebida desde los EEUU e Inglaterra en la década de los 80 del pasado siglo XX, por autores como: David Korten, y Michael Quinn Patton.

En cuanto a la tesis acerca de que la participación de los miembros de la comunidad sesga la evaluación de subjetividad de forma absoluta, otra estudiosa y coordinadora de esta metodología valora lo siguiente: “Ayuda a convertir el enfoque «individual» o subjetivo de la valoración de las necesidades por parte de los miembros de la comunidad en un planteamiento «comunitario» objetivo más amplio. (Boyd, 2006, p. 1) Si el proceso evaluador adolece de insuficiencias metodológicas, emanadas de una incorrecta conducción del proceso por el o los facilitadores de la evaluación, es posible que este sesgo sea mayor. Importante es reconocer la necesidad de partir de la realidad y respetar las subjetividades de los participantes. La construcción colectiva de la evaluación va a ir objetivando esta percepción desde lo subjetivo. Otro estudioso del tema de la Evaluación Rural Participativa, Uttam Dhakhwa, reitera el papel de la facilitación en el proceso evaluativo destacando la actitud coordinativa o reguladora a mantener durante toda la evaluación. (Dhakhwa, 2006, p. 1) La importancia de la coherencia conductual de los educadores es reafirmada por este autor, tesis profundamente argumentada en sus estudios por el pedagogo brasileño, Paulo Freire. Esta actuación del educador tiene un alcance educativo que traspasa lo puramente cognoscitivo para adentrarse en lo ético-político.

Son muchos los aspectos gnoseológicos y metodológicos que hoy se mueven alrededor de la conceptualización de evaluación participativa. Están las tendencias que asumen la evaluación participativa como un atributo de los directivos de los programas, sus especialistas y de otros sujetos *seleccionados* por este núcleo dirigente. Constituye una comprensión limitada de la participación que restringe su alcance y eficacia.

Otros, desde la perspectiva del tipo de evaluación a utilizar, absolutizan la evaluación de proceso o de los resultados, otros defienden la necesidad de aplicar ambos tipos. También se advierte que mayoritariamente se defiende la invitación de facilitadores externos para dar una “mayor objetividad” a los resultados de la evaluación.

Hay quienes aun defienden el carácter aséptico de la evaluación desde la dimensión política, al defender que no responde a ningún interés de clase o

económico determinado. La evaluación al ser parte integrante de la educación como proceso social de carácter eminentemente político, mantiene este rasgo con inusitado vigor.

Pese a las diferencias de matices apuntados, todas estas concepciones tienen puntos de contacto, pudieran resumirse como sigue:

- Reconocen el valor de la participación como proceso que dinamiza y fortalece la evaluación.
- Aprecian el carácter formativo de esta modalidad al reconocer su incidencia en la dimensión ética.
- Se concibe a los protagonistas como los sujetos de la evaluación, fortaleciendo su compromiso con la experiencia dada y su sentido de pertenencia hacia ella.
- Se defienden las características especiales del facilitador de este método de evaluación, entre ellas están: dialógico, democrático, creativo y persuadido del valor de la inteligencia colectiva.
- Identifican como momentos, etapas o fases principales de la evaluación:
 - Preparatorio o coordinativo. Abarca la determinación del qué, para qué y cómo evaluar; quiénes ejecutarán la evaluación; con qué recursos y cuándo se evaluará.
 - Recogida de información.
 - Análisis de la información.
 - Conclusiones, aprendizajes y/o lecciones aprendidas.
 - Toma de decisiones. Adopción de planes de acción correctivos o la inclusión de las decisiones en la planificación o planeación de los programas, experiencias y/o proyectos de trabajo.
- Conciben herramientas cualitativas y cuantitativas de recolección de información.
- Se trabaja con indicadores concebidos o no por los participantes de la evaluación.

- En todas se comprende la importancia de tener en cuenta la peculiaridades del contexto y su interrelación con el espacio educativo.

1.4.3 ¿Qué entender entonces por evaluación participativa desde la Educación Popular?

Teniendo en cuenta toda esta reflexión y la concepción metodológica de la Educación Popular, se puede entender por evaluación participativa:

Proceso de valoración crítica y autocrítica del resultado, de la forma de alcanzarlo y/o del impacto de las prácticas educativas en su interacción con el contexto, mediante la participación activa, plena y comprometida de sus actores, fomentando aprendizajes, valores éticos, sentimientos y cambios, dirigidos a perfeccionar la dinámica de las prácticas y de sus protagonistas.

En resumen la concepción encierra cuatro núcleos cognitivos:

- **Qué es evaluar:** proceso de valoración crítica y autocrítica.
- **Qué evaluar:** del proceso, los resultados y el impacto de las prácticas educativas en su interrelación con el contexto.
- **Cómo evaluar:** mediante la real participación de sus actores.
- **Para qué evaluar:** para transformar los sujetos y sus prácticas educativas.

El aprendizaje valorativo constituye el núcleo central de esta concepción. Se concibe en todos los momentos de la preparación de los líderes gubernamentales de base, manifestando diferentes funciones en cada una de ellas:

Acercamiento:

Aquí la evaluación contribuye a realizar las *primeras apreciaciones* del espacio educativo y sus componentes. Facilita un conocimiento inicial entre educadores y educandos.

Diagnóstico:

Evaluación diagnóstica de las necesidades de aprendizaje y las oportunidades y amenazas provenientes del contexto.

Análisis del problema:

Se trabaja sobre la base de los resultados de la evaluación diagnóstica.
Prioriza y/o pondera los problemas fundamentales detectados

Planificación del o los programas:

Se diseña teniendo en cuenta los resultados de la evaluación diagnóstica y la priorización de los problemas. Se planea el proceso de evaluación. Se *consideran* las acciones más apropiadas para dar solución a los problemas

Ejecución del o los programas diseñados:

Cumplimiento y *valoración sistemática* del proceso pedagógico y sus resultados. Se incluye el *control y seguimiento* de lo planificado para garantizar su cumplimiento. Observancia del plan de evaluación.

Evaluación-F:

Momento de *valoración final* del proceso y sus resultados que se fue evaluando periódicamente según avanzaba la ejecución del programa.

Meta-evaluación: Reflexión crítica de la evaluación vivenciada con el objetivo de extraer conocimientos teóricos y prácticos.

Sistematización:

Reflexión crítica de la evaluación vivenciada con el objetivo de extraer conocimientos teóricos y prácticos.

La figura 18 grafica esta relación sistémica, donde **EVALUACIÓN-PPA**, representa a la evaluación como **proceso permanente** de **aprendizaje** durante todo el programa.



Figura 18. La evaluación como proceso permanente de aprendizaje durante el diseño, ejecución y evaluación de los programas de capacitación para el trabajo comunitario.

Entonces... sería pertinente analizar cómo se ha comportado históricamente, la evaluación de la capacitación de las instancias gubernamentales de base en América Latina, Cuba y particularmente en Cienfuegos.

1.5 ¿Cómo se ha comportado históricamente la evaluación de los procesos de capacitación de las instancias gubernamentales de base en América Latina y Cuba?

A lo largo de la historia el hombre, desde el propio proceso de su génesis como ser social, ha vivido y desarrollado sus potencialidades en el seno de su comunidad. Para comprender mejor el problema que estamos analizando, emprendimos un análisis histórico sobre el comportamiento de la educación en las diferentes etapas del desarrollo económico social de la historia humana. Tuvimos en cuenta como criterios a analizar: los ideales pedagógicos (incluida la evaluación como uno de sus eslabones), los espacios escolares, la profesión de los docentes y la preparación de los líderes gubernamentales de base.

Producto de ese análisis se obtuvo una tabla comparativa (Tabla 1) de estos aspectos (**Anexo # 5**) y se pudo arribar a la siguiente consideración:

- A lo largo del desarrollo histórico social no ha existido una marcada preocupación ni ocupación con respecto a la preparación de los representantes gubernamentales en materia de trabajo comunitario. Resultado que indica la necesidad y urgencia de su desarrollo en las actuales condiciones de voraz neoliberalismo y globalización.
- Antes del siglo XX la evaluación es percibida como necesidad ética de comprobar los efectos de las influencias educativas de la sociedad en los sujetos, adoptando diferentes manifestaciones según el momento histórico. Como componente del proceso de formación no ha sido priorizado desde su aparición sistematizada a partir de principios del siglo XX. Ha prevalecido un enfoque basado en los resultados, con carácter selectivo y clasificatorio, teniendo por base el juicio valorativo de los educadores, coordinadores o facilitadores de las acciones de capacitación.

1.5.1 Primero... una mirada a América Latina:

En el continente americano desde las culturas precolombinas la educación fue una inquietud, especialmente de los pueblos Aztecas, Mayas e Incas. Llegó a existir toda una estructura comunitaria pero la preparación para ello era por transmisión generacional, como parte de la tradición de toda una cultura. La valoración tenía un carácter social al apreciarse lo positivo y negativo de las conductas de las personas.

Durante la etapa colonial en los pueblos de América se reproducen los modelos educativos de sus metrópolis, en particular prevalece el español, basado en el método escolástico (filosofía religiosa, metafísica y oscurantista), el intelectualismo y la memorización. Preeminencia de la medición de lo aprendido memorísticamente de forma repetitiva y oral ante el educador.

La independencia puso su mirada en la educación de nuestro continente e impulsó corrientes pedagógicas más democráticas como es el caso de Simón Rodríguez, maestro de Bolívar, quien constituyó uno de los pedagogos latinoamericanos del

siglo XIX, más cercano a la tendencia emancipadora de Paulo Freire. Decía Rodríguez: "El maestro debe ser capaz de enseñar a aprender y ayudar a comprender en un ambiente agradable y permeado por la eticidad" (Delgado, 1994, p. 33). Las formas de evaluar no sufrieron significativos cambios en este período histórico.

Durante el siglo XX la situación en América Latina se dibuja con irregularidades propias de un continente sometido a los designios del capital foráneo, principalmente de EEUU. Educativamente se reproducen sistemas acordes con el sistema socioeconómico imperante. Se extienden métodos de evaluación positivistas que hacen hincapié en lo cuantitativo, mediante test. y exámenes que medían grados de apropiación de conocimientos. Prevalecen las tendencias reproductivas y memorísticas de comprobar los conocimientos.

A partir de los años 60 se verifica un proceso de capacitación alternativo o paralelo a la educación formal que provenía de la Educación Popular que tendió a preparar a las clases más desposeídas y a formar líderes de organizaciones sociales y barriales. Situaciones coyunturales propiciaron este auge como el triunfo de la Revolución Cubana y la propagación de la teología de la liberación a partir del Consejo Episcopal Latinoamericano (CELAM) de Medellín en 1968.

Los EEUU mediante la Alianza para el Progreso (décadas del 60 y 70 del siglo XX) y otros programas globales ha tratado de contrarrestar estas alternativas educativas, mediante acciones de capacitación desde su perspectiva hegemónica, haciendo énfasis en la promoción del asistencialismo y las soluciones de mercado. Así se ha avanzado gradualmente hacia la privatización de los servicios educacionales, propio del neoliberalismo, quedando el sector público depauperado, escasos recursos y deficientes métodos de enseñanza, altos índices de analfabetismo y una evaluación con carácter selectivo y clasificadorio en función del capital.

En los últimos años, después de una crisis de las izquierdas en la década de los 90 del siglo XX, fruto de la debacle del socialismo europeo, se está produciendo un renacimiento de estas fuerzas, ahora provistas de una nueva mirada sobre la situación en América Latina y nuevas estrategias electorales. La victoria de Hugo

Rafael Chávez Frías, al frente de una coalición progresista en Venezuela, ha sido uno de los factores que ha revitalizado esta corriente política y con ello una nueva mirada a los problemas de la educación.

Venezuela, con la colaboración del método cubano de alfabetización “Yo sí puedo,” logró erradicar el analfabetismo y avanza en un proceso de universalización de la enseñanza. En Bolivia, también se avanza con la alfabetización y el perfeccionamiento del sistema educativo.

Se ha reconocido públicamente la necesidad de atemperar los sistemas de evaluación a estas renovaciones, sin embargo, no se avanza en ese sentido. Sigue siendo un imperativo el perfeccionamiento de la evaluación como componente decisivo de los sistemas educativos.

1.5.2 Comportamiento en Cuba:

Nuestro país, dominado también por el colonialismo español, reproduce las condiciones existentes en América Latina. No obstante el siglo XIX fue rico en aportes pedagógicos, destacándose figuras como José Agustín Caballero (1771-1835), Félix Varela Morales (1788-1853), José de la Luz Caballero (1800-1862), Rafael Morales y González (1843-1872) y Rafael María de Mendive (1821-1886), preceptor de José Martí

Indudablemente el maestro mayor de los cubanos ha sido José Martí. En él encontramos las raíces más límpidas de nuestras concepciones pedagógicas. Por lo esencialmente revolucionario de su pensamiento tiene un incalculable valor teórico, metodológico, práctico y político.

La concepción martiana sobre la educación posee estrechos nexos con las actuales nociones de Educación Popular (**Anexo # 6**). Él previó la preparación de los hombres para la vida desde una posición dialéctica y transformadora, partiendo de las condiciones concretas de cada realidad.

Pese a estas avanzadas ideas pedagógicas, en la mayoría de las instituciones educativas prevalecían sistemas escolásticos y memorísticos de educación, al igual que en el resto de América latina. La evaluación tuvo similar rumbo en nuestro país.

Durante este siglo no se detectó programas de preparación de líderes en el ámbito de base. Las fuerzas independentistas estaban muy ocupadas en la búsqueda de pertrechos, en la suma de hombres para la guerra y en la organización de todo el andamiaje necesario para enfrentar a España. Los representantes de la metrópolis estaban ocupados en enfrentar a las fuerzas independentistas desde 1868 hasta 1898.

Durante la etapa de la pseudo república en Cuba no se encontró antecedentes sobre modelos de capacitación dirigidos a la preparación de los representantes gubernamentales de base. La clase dominante se valía de su poder para preparar a sus hijos y administradores en las técnicas para el manejo de negocios. Los revolucionarios también se ocuparon de garantizar la preparación de las clases más humildes en temáticas históricas, culturales, políticas e ideológicas e incluso en aspectos técnicos para el ejercicio de oficios, permitiéndoles de forma solidaria, enfrentar la globalización de la cultura como fenómeno inherente a la sociedad capitalista. Las formas de evaluación son similares a los descritos para América Latina.

Después del triunfo revolucionario del primero de enero de 1959 se inicia una penetrante Revolución Educativa que ha tenido entre sus propósitos el lograr una participación cada vez mayor de los educandos en la construcción del saber, una mayor vinculación de los contenidos con el contexto social, y de la teoría con la práctica.

Los objetivos de la enseñanza fueron transitando de los puramente cognoscitivos, haciendo hincapié en el conocimiento teórico, hacia objetivos más desarrolladores, potenciando entonces las habilidades y destrezas en la aplicación de la teoría que servía de base. La influencia conductista se hizo sentir, haciendo del diseño de los objetivos una complicada elaboración técnica que sólo aspiraba al desarrollo de conductas estereotipadas cada vez dentro de un rango más reducido de conocimiento.

La comprensión gradual de la necesidad de prestar cada vez mayor atención al proceso en lugar sólo de atender a los contenidos, produjo una revolución en los métodos. El monólogo es desplazado por actitudes de diálogo, de indagación, de

búsqueda y solución de problemas. La actividad en los métodos fue ganando terreno y hoy hace posible que se piense en una Pedagogía que parta de la reflexión crítica de la práctica para iniciar una búsqueda creativa de soluciones y alternativas, convirtiendo al educando en protagonista de su propio proceso de aprendizaje y al mismo tiempo sujeto de la enseñanza.

La introducción masiva de la televisión educativa y las computadoras en las escuelas, de todas las enseñanzas, a partir del año 2001, ha desencadenado una revolución en los medios, lo cual exigió cambios en los métodos, los contenidos, la lógica de las clases, las formas de organización de los salones de clase, en fin, es un reto generalizado al cual no debe escapar la evaluación, como componente del proceso.

La evaluación también se ha ido transformando y los exámenes o pruebas fueron pasando de un carácter totalmente abierto hacia pruebas objetivas, cerradas o test, como influencia de la racionalidad técnica. Una solución a las limitaciones evidentes del test, lo constituyen las pruebas mixtas, donde se mezclan diferentes tipos de preguntas en cuanto a la extensión y también en cuanto a la exigencia en su razonamiento. Las preguntas memorísticas, reproductoras del contenido recibido, se transformaron en preguntas de análisis, valoración o aplicación del saber. Los criterios de calificación recibieron el imperativo de la necesidad de la evaluación cualitativa y transitaron de la excelencia numérica de décimas y centésimas a la utilización de categorías valorativas. Este tránsito en la mayoría de los casos fue formal, pues lo que se produjo fue un equivalente en letra de la calificación numérica. Como se puede apreciar, los cambios en la evaluación están más en la forma (examen), que en la esencia de sus funciones.

No ha cambiado la forma de compartir el poder, tradicionalmente otorgado al educador, la unilateralidad en la valoración, la no democratización del propio proceso evaluativo, el no trascender la función de control para hacer de la evaluación un proceso de formación y mejora, en fin que se ha quedado muy atrás en relación con los cambios que se han venido produciendo en otros componentes del sistema. (González, 2003)

Si bien en Cuba teóricamente se han divulgado las funciones de la evaluación y se insiste en su aplicación como exigencia para mejorar la calidad, la práctica dice que los educadores, educandos y familiares siguen viendo como función primordial de la evaluación la comprobación, el control para la selección.

Una mirada a esta realidad demuestra la necesidad de buscar una mayor coherencia de la evaluación con el resto de los componentes del sistema y con los necesarios cambios que el paradigma educativo debe asumir en el ámbito escolar. Sin embargo se aprecia en la revisión bibliográfica del tema que las investigaciones o trabajos teóricos realizados o en ejecución, privilegian otros problemas educativos, observándose, un rezago en su tratamiento científico.

Las personas dirigentes o acompañantes de procesos de desarrollo cultural comunitario han sido formadas en estas prácticas educativas, por lo cual es lógico que traspolen al trabajo en la comunidad las características y habilidades aprendidas en las aulas.

En el trabajo comunitario, se hace mucho más evidente la incoherencia de aplicar instrumentos y métodos tradicionalistas a prácticas tan distantes de un proceso institucional. La gestión comunitaria requiere de estilos y métodos alejados de todo burocratismo, verticalismo, de la imposición y la falta de creatividad.

En algunos casos, se ha tratado de trasladar la manera de evaluar en la escuela a la comunidad, provocando lógicas insatisfacciones. Y aún resulta menos efectivo, cuando desconociendo el carácter educativo de un proyecto comunitario, se han utilizado esquemas de evaluación de empresas comerciales o industriales.

Esta realidad de la evaluación en los espacios comunitarios nos ilustra la importancia de impulsar acciones de capacitación desde un modelo pedagógico participativo de carácter modélico para sus participantes. El esfuerzo capacitivo debe caracterizarse por aplicar un estilo de evaluación acorde al que debe utilizarse en las comunidades.

1.5.3 ¿Cómo caracterizar las acciones de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes de base del Poder Popular realizadas en Cienfuegos hasta el 2004 y cómo se ha comportado la evaluación en ellas?

1.5.3.1 ¿Cuál era la situación entre 1995 y 1998?

Durante estos años se realizaron en Cienfuegos un conjunto de acciones de capacitación en la esfera del trabajo comunitario, pero adolecieron de la necesaria coherencia e integralidad, ejecutándose de una forma marcadamente sectorial.

Al estudiar el estado del trabajo comunitario en Cienfuegos en este período, mediante el triple autodiagnóstico participativo, se detectaron sus principales problemas, entre los que se encuentran: (Isla, 2002)

- La preparación de los líderes comunitarios de base no ha sido suficientemente integral.
- Predominio de estilos, métodos y hábitos de trabajo de hacer sólo lo orientado, esperar el permiso, exigir uniformidad en el accionar de las comunidades sin tener en cuenta sus particularidades, sus intereses y necesidades específicas.
- Aun la participación es más movilizativa y consultiva que decisoria.
- Existencia de múltiples programas y proyectos comunitarios de instituciones y organizaciones que actúan simultáneamente pero sin articulación entre ellos, están diseñados mayoritariamente desde los objetivos sectoriales y no a partir de la realidad.
- Predominio de diagnósticos incompletos y en otras ocasiones no se realizan, no son participativos y no tienen en cuenta indicadores como: tradiciones, costumbres, saber popular, necesidades sentidas, intereses, motivaciones y la estructura social del lugar.
- La evaluación no es un momento sistemático ni recurrente en todos los espacios comunitarios. Carece de valoración crítica y autocrítica, tiende a la autocomplacencia, se basa en los resultados y es una prerrogativa de los dirigentes del lugar.
- No se ha consolidado una cultura medio ambiental en el ámbito comunitario.
- Tendencia a una producción teórica sin práctica y viceversa, lo que impide sistematizar y divulgar los resultados de las experiencias y proyectos.

A partir del año 1995 el CIE "Graciela Bustillos" inicia en el municipio de Abreus sus primeras acciones de capacitación para el trabajo comunitario desde la Educación Popular, las cuales, como ya hemos visto, tienen una visión participativa e integradora del proceso, abre sus puertas a promotores comunitarios de diferentes sectores y se preocupa por entrenar a los participantes en el cómo hacer. Posteriormente se inicia el Proyecto Comunidad 2000 (Nota # 4), un programa organizado y sistemático de formación de actores sociales de todo el territorio. No obstante estas prácticas no fueron las predominantes en esta etapa.

Al valorar si las prácticas de trabajo comunitario en Cienfuegos constituían procesos de Investigación Acción Participativa (IAP), se pudo arribar a las siguientes consideraciones: (Isla: 2002)

- Los comunitarios no son protagonistas de los procesos investigativos originados en las comunidades, sino fuente de información.
- La investigación y/o proyecto viene concebido desde afuera como una intervención y responde más a intereses del sector o grupo promotor que a necesidades sentidas de la población. Tampoco se trabaja previamente para el reconocimiento por los vecinos de sus necesidades y no siempre se logra involucrarlos.
- Prima en la investigación comunitaria la concepción, los métodos y las técnicas tradicionales, donde la comunidad es fuente de información y no-grupo investigador.
- Aun abundan proyectos dirigidos, más que a investigar, a resolver problemas de manera asistencial. No prima como objetivo la transformación de los sujetos de la comunidad, donde participativamente transformen el entorno.
- Abundan más los datos cuantitativos y se subestima la información cualitativa. No se hace suficiente énfasis en la importancia del factor subjetivo.
- La evaluación no se ha convertido en un insumo tendiente a perfeccionar el accionar como momento de valoración crítica y autocrítica de lo realizado.

1.5.3.2 En resumen... ¿Qué cambios se operan en la provincia de Cienfuegos a partir del año 1999 en el campo de la capacitación y la evaluación?

Se inicia la gradual introducción de la Metodología de la Educación Popular en los procesos de capacitación de líderes de base del Poder Popular, con su consiguiente dinamización.

Muestra de ello son los siguientes resultados: (Isla: 2004)

- Se comenzó a desentrañar las causas de la falta de integración en cada territorio y conocer cómo utilizar las vías para articularla de forma armónica y real.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia y responsabilidad de los alumnos con todo el proceso docente educativo y su comunidad.
- El diagnóstico integral participativo se concluyó en 27 comunidades (23 de Presidentes de Consejos Populares y 4 de multiplicadores), contribuyendo a la profundización de su gestión comunitaria.
- Ha cobrado fuerza la concepción sobre el trabajo comunitario como proceso de transformación que se desarrolla desde y por la comunidad y no como trabajo para la comunidad.
- Los planes de acción han ganado en sistematicidad y participación, responden más al diagnóstico comunitario y tiende a la integración.
- Ampliaron su horizonte sobre el papel de la esfera socio-afectiva en la vida de las personas y de la comunidad.
- Los planteamientos con apoyo y/o solución total con las masas entre los últimos proceso de rendición de cuentas del Poder Popular del año 1998 y del 2004 crecieron en un 36,9% (34.1/71) indicador que coloca a la provincia de Cienfuegos en la vanguardia del país.
- El 63% de los nuevos proyectos comunitarios tienen un carácter integral y el resto atienden una determinada dimensión pero desde una perspectiva más integradora. El 100% de los proyectos generados por los alumnos de los

programas de capacitación han alcanzado esta visión de la realidad comunitaria.

- Se produjo entre educadores y educandos un proceso de desaprendizaje rezagos de estilos de trabajo y determinados estereotipos, modos de actuar, pensar y sentir la vida.
- Se asimiló la factibilidad de la Educación Popular como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario. Por una parte facilitó la instrumentación de un modelo de capacitación con efectos satisfactorios en la preparación y entrenamiento de los participantes.
- El empleo de la Educación Popular como escuela de trabajo comunitario ha evidenciado su capacidad para promover la organización, concienciación y el autorreconocimiento de su realidad por parte de los vecinos.
- Se incorporó a la concepción pedagógica de la Educación Popular la valoración sobre la dimensión socio afectiva, demostró su lugar dentro de ella como imprescindible condición psicológica para garantizar la fluidez del proceso, sobre la base de la empatía, el diálogo, el trabajo grupal desde lo individual y el amor.
- Se ha incrementado el fomento de proyectos investigativos de corte comunitario en la provincia.

Durante esta etapa se sistematiza el modelo de capacitación desplegado con los líderes gubernamentales de base en Cienfuegos. Consta de cinco etapas: (Isla, 2002, p. 22)

- A. Diagnóstico.
- B. Educativa.
- C. Introducción de resultados.
- D. Evaluación.
- E. Sistematización.

Tabla 3. Caracterización general del modelo utilizado en la capacitación de líderes gubernamentales de base para el trabajo comunitario. Aparecen las diferentes fases con sus objetivos y pasos fundamentales.

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL MODELO

- Se sustenta en Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular y en la Investigación Acción Participativa como soporte investigativo.
- Su diseño se levanta sobre la base de un triple autodiagnóstico de los participantes de su práctica real (contextualización), extrayéndose de aquí las necesidades de aprendizaje.
- Concibe la siguiente lógica en el proceso de conocimiento Práctica-Teoría-Práctica+ (P - T - P⁺)
- Los educandos participan en todas las etapas del modelo.
- Tiene una concepción integral del proceso y se sustenta en la plena participación.
- Concibe a la sistematización como un momento de reflexión crítica de la experiencia vivida, generadora de conocimientos teóricos y prácticos de gran valor para los participantes y otras prácticas educativas.

ETAPAS	OBJETIVOS	FASES
A. DIAGNÓSTICO:	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el autorreconocimiento de los participantes (líderes gubernamentales de base) sobre el estado de su preparación y del trabajo comunitario en su contexto para determinar las necesidades de aprendizaje. • Conocer por parte de los educadores cuál es el conocimiento y la experiencia práctica de los participantes y su visión sobre el entorno donde interactúan. 	<p>1.- Organizativa.</p> <p>2.- Preparación del equipo de multiplicadores.</p> <p>3.- Triple autodiagnóstico participativo.</p>
B. EDUCATIVA.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar los programas de capacitación sobre la base de las necesidades de aprendizaje detectadas en el diagnóstico. • Ejecutar y evaluar sistemáticamente los programas diseñados para cada municipio. 	<p>2.- Diseño del programa de capacitación. Incluye además:</p> <p>La aprobación del programa diseñado por el gobierno.</p> <p>Preparación de materiales auxiliares.</p>

		<p>3.- Ejecución del programa.</p> <p>Desarrollo de los talleres previstos.</p> <p>Visitas a comunidades para el intercambio de experiencias</p> <p>Preparación y presentación de sus proyectos y/o experiencias comunitarias.</p> <p>Participación en eventos territoriales, nacionales e internacionales.</p> <p>Realización de una Jornada Científica para presentar el diseño y los resultados de su proyecto o experiencia comunitaria en concreto.</p>
C. INTRODUCCIÓN DE RESULTADOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir gradualmente los aprendizajes sociales y pedagógicos de los cursos ejecutados en las prácticas educativas de las comunidades y en los procesos de capacitación. • Validar la calidad de los procesos de capacitación operados. 	<p>1.- En el trabajo comunitario.</p> <p>2.- En los programas de capacitación.</p>
D. EVALUACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar participativamente el proceso y los resultados de los programas de capacitación ejecutados. • Corregir en la marcha del proceso las desviaciones con respecto a lo previsto, posibles incoherencias e insatisfacciones que la ejecución demostrara en la práctica. 	<p>1.- Evaluación sistemática y parcial.</p> <p>2.- Evaluación final. Incluye: Talleres y técnicas de evaluación. Preparación y aprobación de informe final</p>
E. SISTEMATIZACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Producir conocimientos teóricos y prácticos que contribuyan a perfeccionar la experiencia vivida. 	<p>1.- Preparación.</p> <p>2.- Ejecución de la sistematización.</p>

Nota. Constituye un resumen del modelo en extenso tomado de *Proyecto Comunidad 2001: una propuesta integral de superación para las instancias de base del Poder Popular*, por Isla Guerra, Mariano, 2002, tesis de master no publicada, Universidad de Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba.

En la práctica lo referido en el cuadro constituye el deber ser, pero durante su materialización en la realidad educativa tuvo incongruencias e insatisfacciones. Se impone su evaluación de forma integral y participativa, como nos hemos propuesto en la presente investigación.

A continuación se exponen, a manera de complemento del cuadro, algunas consideraciones teóricas y prácticas del modelo de capacitación aplicado en las acciones de capacitación con los Delegados de Circunscripción.

Consideraciones:

- Si la comunidad es un escenario eminentemente íntegro, los modelos de capacitación para quienes tienen la función de liderarlo deben ser integrales, con un marcado carácter multifactorial, multisectorial y multidisciplinario. De aquí se desprende que el equipo de investigación o educadores encargados de su aplicación debe ser heterogéneo por su origen sectorial y disciplinario. Además sus miembros deben estar pertrechados de una concepción abarcadora y dialéctica de los procesos comunitarios.
- La adecuada articulación de las dimensiones y la Concepción Metodológica Dialéctica de la Educación Popular facilita la estructuración del modelo sobre una base filosófica dialéctica de procedente contenido pedagógico, político y socio cultural, es así como:
 - Responde a una percepción pedagógica sustentada en la plena participación de los educandos durante todas las etapas y fases del modelo.
 - Integra dialécticamente los objetivos, contenidos y métodos, construidos colectivamente, en función del proceso y los resultados esperados.
 - Posibilita la coherencia entre los diferentes componentes del proceso docente educativo y entre la dinámica interna del grupo y del contexto donde se desenvuelve.

- El proceso del conocimiento se produce de lo concreto a lo abstracto sobre la base de las percepciones que tiene el grupo y cada una de sus individualidades de su realidad concreta (P - T - P⁺)
- El modelo descubre y/o fortalece en unas u otras personas la posibilidad de ejercer el poder. En Cuba, el proyecto social socialista ha creado las condiciones para que el pueblo sea el protagonista de su destino.
- Tener el espacio para reflexionar críticamente sobre los problemas y logros que tienen sus proyectos y experiencias, teniendo como base la inteligencia del colectivo, constituye un acto político de gran valor por las derivaciones que tiene en los niveles de responsabilidad, compromiso y consecuentemente de concienciación.
- El modelo propicia la revelación de verdades y no su enmascaramiento, desocultar, alcanzar la comprensión más completa y exacta de la realidad con la activa participación de los actores del proceso. Se produce así un persistente auto examen y reflexión sobre el quehacer comunitario, acto revelador de las convicciones políticas de cada participante.
- El contenido socio cultural brota de la misma esencia del modelo: parte de un triple autodiagnóstico de los participantes sobre su práctica real, situación que implica un reconocimiento de la situación social y de los valores y antivalores culturales existentes en sus comunidades al iniciarse la aplicación del modelo de capacitación.
- Los intercambios y visitas a diferentes comunidades estimula el diálogo entre personas de diferentes tradiciones culturales y sociales, fortaleciéndose la identidad desde lo local.
- Importancia de comenzar por un triple autodiagnóstico participativo para partir desde la práctica concreta de cada contexto educativo.
- El rol de los educadores / investigadores debe caracterizarse por su dinamismo, creatividad, persistencia y flexibilidad.

- Deben tenerse en cuenta las exigencias propias del modelo que tiene en la integralidad, participación y contextualización, premisas indispensables para su observancia.
- El diagnóstico propicia detectar no sólo las necesidades¹⁸ de aprendizaje sino también aquellas de la esfera socio afectiva de los Presidentes de Consejos Populares y de los Delegados de Circunscripción.
- El diseño del programa de capacitación a partir de las necesidades de aprendizaje es un momento crucial dentro del modelo. El componente participativo es una obligada presencia, no cosmética y/ o manipuladora, sino real. Sus participantes lo impregnan de su visión, necesidades, vivencias y lógica natural. Sin embargo el programa debe conciliar también en su concepción la perspectiva de los expertos, quienes lo perfeccionan con sus conocimientos sistematizados y la posibilidad de ponerlo a tono con las exigencias nacionales e internacionales sobre el tema.
- Un programa contextualizado como el logrado mediante esta vía necesita de materiales de estudio y consulta a tono con las tradiciones, cultura, exigencias, oportunidades y limitaciones del lugar. Por ello la tarea debe ser asumida por cada equipo de investigación y/o de educadores, incorporando a los educandos a esta actividad. Ellos le impregnan su sello distintivo y valoran el grado de asequibilidad pertinente. No se puede negar la necesaria consulta de otras fuentes pero respetando y partiendo de la impronta de cada lugar.
- La evaluación es un concepto con una herencia negativa para muchos, tal vez se deba a la atmósfera conformada a su alrededor muy frecuentemente, dejando a lo sumo la visión de un "mal necesario" y no provocando un perfeccionamiento del trabajo. El modelo trata de cambiar esta imagen y este

¹⁸ Para Manfred Max-Neef (Max-Neef, 1993) las necesidades humanas son: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, libertad, ocio, creación e identidad. Según este estudioso las necesidades humanas no son carencias (siempre decimos que hay que satisfacer las necesidades) sino que son recursos, potencialidades individuales y colectivas. Lo son porque comprometen y movilizan al ser humano. Son parte de la naturaleza humana que debe ser "realizada". Las necesidades deben ser realizadas y no entendidas solamente como "satisfechas" lo que cambia con el tiempo, la cultura, etc., no son las necesidades, sino la forma de realizarlas: es decir lo que él llama "satisfactores". Un satisfactor puede contribuir a la cobertura de varias necesidades. Un encuentro de intercambio de experiencias contribuye a realizar las necesidades de participación, entendimiento, afecto, creación, identidad y libertad. Estos satisfactores son los llamados "sinérgicos".

resultado. Lo evaluativo constituye un eslabón indispensable para alcanzar efectividad en el trabajo comunitario, por esto se concibe de forma sistemática, variada, creativa y con la activa participación de quienes aplican el modelo. Cada momento de evaluación se convierte en la posibilidad de autoevaluarse y de meditar sobre lo que había acontecido en el grupo y en su contexto en un ambiente agradable, de colaboración y respeto mutuo.

- La Investigación Acción Participativa constituye en este modelo de capacitación integral el soporte investigativo. Su propósito es el conocimiento científico de la realidad vivenciada¹⁹ para encontrar las causas de los problemas y emprender así un proceso innovador, de ahí se desprende su esencia transformadora. Si el modelo no origina cambios en los sujetos, en los contextos donde ellos interactúan y en los propios educadores / investigadores, entonces sería necesario revisar cómo se operacionalizó.
- Distingue al modelo la posibilidad en manos de los educadores y educandos de participar realmente en su recreación según las condiciones de cada lugar, hecho que los compromete y motiva al sentirse protagonistas y dueños de sus destinos. Reconocer las potencialidades de cada cual resulta una fuerza motriz para encontrar, en la marcha del proceso, nuevas alternativas y poder cumplir los fines asumidos colectivamente al iniciar la aplicación de los programas diseñados.

Se han podido apreciar las características de la metodología utilizada para la capacitación de los representantes de las instancias de base del Poder Popular desde la Metodología de la Educación Popular. Se pudo estimar el lugar y papel general de la evaluación en ella. No obstante se impone profundizar en este tema objeto de la investigación.

¹⁹ **Realidad vivenciada:** de vivenciar, acción, realidad o modalidad pedagógica que permite a los educandos vivir en la práctica educativa las situaciones y retos de la vida real mediante la convivencia en grupo. Praxis promovida por la Educación Popular y otras teorías pedagógicas participativas. Facilita extraer juicios y conclusiones a partir de dinámicas participativas y su posterior reflexión colectiva desde una perspectiva crítica y autocrítica. Propicia un proceso paulatino de autorreconocimiento individual y colectivo, premisa indispensable para los procesos de desaprendizaje y aprendizaje de nuevas formas de pensar, actuar y sentir.

Existen diferencias cualitativas entre las etapas del trabajo comunitario y las acciones de capacitación desplegadas entre 1995-1998 y 1999-2004 en Cienfuegos. La Tabla 4 resume, de forma comparativa, estas dos etapas.

Tabla 4. Comparación entre las etapas de capacitación sobre trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos.

Aspecto	1995-1998	1999-2004
Actores que promueven la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La capacitación es promovida desde cada sector o entidad estatal y organizaciones sociales. ▪ Se destacan en esta dirección los ministerios de Salud Pública, Educación, Cultura (el Centro de Superación Provincial para la Cultura) y el Instituto Nacional de Deportes y Recreación (INDER) y dentro de las organizaciones: el Colectivo de Investigación Educativa (CIE) "Graciela Bustillos de la Asociación de Pedagogos de Cuba, la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP) y la Federación de Mujeres de Cuba. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario (CAPTC) en el año 1999 que pasa a promover, planificar y coordinar la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio. ▪ Creación de los Consejos Asesores Municipales de Trabajo Comunitario entre el 2000 y el 2004, ▪ Gradual constitución de estos consejos en las municipalidades. ▪ Las acciones de capacitación de los sectores o entidades estatal y organizaciones sociales se van a ir promoviendo coordinadamente y de forma gradual con el CAPTC. ▪ Se suman de forma activa y sistemática nuevos actores al proceso de capacitación: la Universidad (donde se crea la carrera de Estudios Socioculturales), la Facultad de Ciencias Médicas, la Universidad Pedagógica de Cienfuegos, la delegación Provincial del Ministerio de Ciencia innovación Tecnológica y Medio Ambiente (CITMA), el Instituto de Planificación Física (IPF), la Dirección de Comercio y Gastronomía, los Comité de Defensa de la Revolución (CDR) y la Asociación de Combatientes de la revolución Cubana (ACRC)
Características de las acciones de capacitación realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aisladas, sectoriales, sin una coordinación territorial. ▪ Ausencia de un programa a nivel de territorio (provincial o municipal) sobre la base de un diagnóstico de necesidades de capacitación. ▪ Predominio de metodologías basadas en la exposición 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se inicia proceso gradual de coordinación de las acciones desde el CAPTC. ▪ Desarrollo de diagnósticos de necesidades de capacitación desde los sectores e integralmente ▪ Diseño de un programa de capacitación que integra las acciones,

	<p>(conferencias), pobres actividades prácticas, centradas en el qué y para qué hacer.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de una relación dialéctica entre los componentes del proceso docente educativo y entre este y la realidad. ▪ Débil presencia de las dimensiones cultural, medio ambiental y socio psicológica. ▪ Predominio del trabajo por programas nacionales de carácter sectorial, sin la participación en su concepción de los docentes y los propios alumnos (en este caso Presidentes de Consejos Populares) ▪ Estos programas han estado permeados de una concepción intervencionista: trabajar para la comunidad y no desde y por ella. ▪ Inicio y gradual introducción de la metodología de la Educación Popular en las prácticas de capacitación desde el Colectivo de Investigación Educativa (CIE) "Graciela Bustillos de la Asociación de Pedagogos de Cuba. 	<p>eventos de capacitación de los diferentes sectores y organizaciones del territorio sobre una metodología participativa que privilegia el cómo hacer haciendo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de la Metodología de Educación Popular como tendencia en las acciones de capacitación, logrando una mayor articulación entre los componentes del proceso docente educativo y entre este y la realidad. ▪ Trabajo de las diferentes dimensiones del trabajo comunitario en los programas que se diseñan participativamente según las necesidades de cada espacio territorial (Circunscripción, Consejo Popular, municipalidad y provincia) ▪ Durante capacitación prima la aprehensión de metodologías participativas que concibe el trabajo comunitario como proceso de transformación desde y por la comunidad y no como trabajo para la comunidad (intervención)
<p>Capacitación de los líderes de base del Poder Popular</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No está programada ni concebida como un sistema. ▪ Se prioriza la participación de los Presidentes de Consejos Populares en las acciones de capacitación, no así a los Delegados de Circunscripción. ▪ Se realiza de acuerdo a las exigencias del trabajo y dirigidas a dotar a los participantes de herramientas jurídicas y sobre lo qué se debe hacer. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se concibe una atención a todos los Delegados de Circunscripción mediante diferentes modalidades. ▪ Incorporación de los Presidentes de Consejos populares a un Proyecto de capacitación-investigación para la construcción de un modelo de capacitación con su participación. ▪ Organización y desarrollo de encuentros provinciales de capacitación anuales con Presidentes de Consejo Populares. ▪ Desarrollo de cursos de capacitación dirigidos a todos los Delegados de Circunscripción a nivel de municipalidad y de Consejos Populares.
<p>Evaluación de las acciones de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayor parte de las acciones no se evalúan. ▪ Las evaluaciones realizadas: <ul style="list-style-type: none"> ○ No son periódica. Solo al final, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aplica una evaluación participativa de cada acción, enfatizando en el proceso y sobre la proyección de los educando para sus espacios comunitarios al terminar la

	<p>como evaluación de resultado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Se concentran en medir el grado de asimilación de los conocimientos. ○ No participan los educandos. 	<p>capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aporta retroalimentación sobre la calidad de las acciones de capacitación. ▪ Ejecución de una investigación evaluativa de las necesidades de aprendizaje de los Delegados de Circunscripción desde las competencias de acción por parte del autor de la presente investigación entre el 2002 y 2004. ▪ No se concibe una evaluación integral del programa en ejecución. ▪ Realización de eventos, jornadas de intercambios de experiencias, talleres y activos anuales de valoración y balance sobre el estado de la gestión de capacitación como alternativas de evaluación ante la ausencia de un proceso integral evaluativo.
--	---	--

La evaluación ha sido el gran ausente de los espacios de capacitación en el territorio, observándose una preocupación por su realización a partir del año 2002 con la ejecución de una investigación, talleres, eventos, jornadas de intercambios de experiencias y activos de capacitación. La presente investigación viene a llenar este déficit, justo reclamo de los directivos y sus participantes.

El estudio realizado hasta aquí en el Capítulo I constituye la necesaria antesala para poder pasar al análisis del sustrato metodológico utilizado durante la investigación.

II. LA EVALUACIÓN DEL PROCESO Y LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE BASE DEL PODER POPULAR EN LA PROVINCIA DE CIENFUEGOS: ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA SU EJECUCIÓN.

2.1. ¿Por qué la investigación acción participación cómo alternativa metodológica?

Es necesario presentar nuestras consideraciones sobre la metodología asumida para el presente estudio, nos referimos, como ya lo hemos hecho anteriormente, a la Investigación Acción Participativa (IAP). Corriente que pertenece al paradigma sociocrítico de investigación y de puntual utilidad en el campo de las ciencias sociales, en particular en los procesos educativos.

La IAP constituye la dimensión investigativa de la Educación Popular. Desde este posicionamiento teórico metodológico realizaremos el acercamiento a su esencia y fases, sin negar el aporte de otros métodos a los procesos de investigación de nuestras prácticas. Ella nos ha permitido accionar-reflexionar y accionar para perfeccionar constantemente la realidad educativa, ascendiendo paulatinamente a escalones superiores sin negar los necesarios o innecesarios retrocesos, característicos de toda obra humana. (Isla, 2004)

Esta dimensión posibilitó concienciar la necesidad de volver sobre nuestras experiencias en las comunidades, desandar, para poder continuar marchando por senderos más despejados y seguros.

La IAP realiza sincrónicamente la expansión del conocimiento científico y la solución de un problema, mientras aumenta, igualmente, la competencia de sus respectivos participantes (sujetos coinvestigadores) al ser llevada a cabo en colaboración, en una situación concreta y usando la realimentación de la información en un proceso cíclico ascendente.

El método de la IAP implica una nueva visión del hombre y de la ciencia, más que una alternativa investigativa con diferentes técnicas. Es una metodología de resistencia contra el *ethos* positivista, que considera el análisis científico inaplicable a asuntos relacionados con los valores, e incluye supuestos filosóficos

sobre la naturaleza del hombre y sus relaciones con el mundo físico y social. Presupone un compromiso con el proceso de desarrollo y emancipación de los seres humanos, impregnado de rigor científico durante el mismo.

La IAP, desde su surgimiento en la década del 40 del siglo pasado, ha tomado básicamente dos vertientes: una más bien *sociológica* –desarrollada principalmente a partir de los trabajos de Kurt Lewin (1946, 1948 y 1992), Sol Tax (1958) y Fals Borda (1970) – y otra más específicamente *educativa*, inspirada en las ideas y prácticas de Paulo Freire (1974), Hilda Taba (1957), L. Stenhouse (1988), John Elliott (1981, 1990) y otros. Ambas vertientes han tenido resultados significativos en sus aplicaciones.

El "padre" de la "investigación-acción" es Kurt Lewin, quien utilizó este término por primera vez en 1944. Describía con él una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social, con el fin de que ambos respondieran a los problemas sociales principales de entonces (administración de empresas, atención de grupos minoritarios, rehabilitación de grupos especiales, etc.). Lewin argumentaba que, mediante la Investigación Acción (IA), se podían lograr en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales, conocimiento práctico y teórico. La IA, para Lewin, consistía en análisis-diagnóstico de una situación problemática en la práctica, recolección de la información sobre la misma, conceptualización de la información, formulación de estrategias de acción para resolver el problema, su ejecución, y evaluación de resultados, pasos que luego se repetían en forma reiterativa y cíclica.

Según Lewin, se trataba de una forma de investigación-y-acción, una especie de "ingeniería social", una investigación comparativa sobre las condiciones y efectos de varias clases de acción social, una investigación que conducía a la acción. En su juicio, "la investigación que no producía sino libros no era suficiente" (Lewin, 1946). Por esto mismo, para él, "la investigación-acción de ninguna manera era de una categoría científica inferior a la propia de la ciencia pura" (*ídem*). "El manejo racional de los problemas... – dice – procede en forma de una espiral constituida por etapas, cada una de las cuales se compone de un proceso de planeación, acción y obtención de información sobre el resultado de esta acción" (*ídem*).

Compara (Lewin) esta investigación-y-acción con la que desarrolla el capitán de un barco: observando la dirección del mismo, moviendo el timón, constatando los resultados de esa acción, volviendo a mover el timón, etc., hasta lograr la ruta correcta. La compara, igualmente, con el modelo médico. El médico mediante el diálogo con el paciente, elabora un diagnóstico de la enfermedad; basándose en este diagnóstico, prescribe un tratamiento; posteriormente, observando la posible mejoría del paciente y otros efectos del tratamiento, reelabora y afina el diagnóstico, y reestructura el tratamiento; y así hasta lograr el pleno restablecimiento y salud general del paciente.

Una de las virtudes o valores mayores de la IAP es el nivel de validez que alcanza. Cuando se trata de actuar, no es suficiente el conocimiento general, es necesario un conocimiento específico del contexto para ver si se aplica o no en la situación concreta, lo cual sólo se logra con el ciclo "acción-reflexión-acción". Lewin es muy consciente de esto y lo pone como elemento distintivo de la IA: "para actuar correctamente no basta que el ingeniero o el cirujano conozcan las leyes generales de la física o de la fisiología. Deben además conocer el carácter específico de la situación concreta. Es decir, obtener la información mediante un adecuado diagnóstico de la misma. Para la acción se necesitan ambas clases de investigación científica" (Lewin, 1946, p. 16)

Desde el siglo XVIII, ha habido una fuerte creencia en la cultura occidental acerca de que el mejoramiento social llegaría con la extensión del pensamiento racional a todos los dominios de la vida humana y social. Quizás, de alguna manera, esa fe ha sido retada a medida que nuestros conceptos sobre la racionalidad han probado no ser lo suficientemente fuertes y comprensivos para abordar la variedad de problemas y asuntos de la vida humana y social.

Al seguir a los filósofos y científicos sociales de la Escuela de Frankfurt, y especialmente a Habermas, en su Teoría Crítica de la Ciencia, podemos distinguir tres categorías del proceso de investigación que dan origen, a su vez, a tres tipos de conocimiento, según estén regidos por el interés técnico, el interés práctico o el interés emancipatorio. Según Habermas (1982), "para estas tres categorías de procesos de investigación puede demostrarse una interrelación específica entre

reglas lógico-metodológicas e intereses directores del conocimiento. La misión de una teoría crítica de la ciencia es burlar las trampas del positivismo". En cada tipo de conocimiento, el sistema de referencia fija reglas tanto para la construcción de teorías como para su comprobación crítica.

El **interés técnico** (presentado frecuentemente por sus promotores como si fuera de interés de la sociedad en su conjunto) produce una racionalidad o conocimiento instrumental, que explora las interrelaciones hipotético-deductivas, la co-variación de magnitudes observables, y es útil para la manipulación y control del mundo físico o social.

El **interés práctico** genera, según Habermas, las ciencias histórico-hermenéuticas. En nuestra interacción con otros seres humanos, aprendemos a interpretar correctamente el significado de sus acciones. Esta comprensión recíproca implica empatía, aprecio y aceptación. El mundo del sentido de las cosas para el otro se nos esclarece por su similitud con el nuestro.

El **interés emancipatorio** produce el conocimiento crítico y de la acción, fundamental en ciencias como la psicología, la sociología, la educación, la economía, la ciencia política, etc. Aunque estas ciencias produzcan un saber nomológico, "una ciencia social crítica – dice Habermas (1982) – se esfuerza además por comprobar cuándo los enunciados teóricos captan leyes invariantes de la acción social en general y cuándo reflejan relaciones de dependencia ideológicamente congeladas, pero en principio mutables". Si éste es el caso, el interés cognoscitivo emancipatorio desatará una autorreflexión y generará una crítica ideológica que producirá un saber crítico sobre la ley que, si no la deroga, por lo menos la deja sin aplicación y sin efecto. La ciencia social crítica busca formar seres humanos más conscientes de sus propias realidades, más críticos de sus posibilidades y alternativas, más confiados en su potencial creador e innovador, más activos en la transformación de sus propias vidas, en fin, más autorrealizados como tales; sin embargo, es consciente de su papel y, por lo tanto, trata al mismo tiempo de respetar su libertad y de ayudarlos pero no sustituirlos en sus decisiones, para que sean ellos los forjadores de su propio destino.

Otro destacado estudiosos de la IAP lo ha sido el Dr. Peter Park en su extensa obra sobre el tema encontramos valiosos aportes epistemológicos y metodológicos sobre la investigación participativa. Siguiendo el pensamiento de Habermas sobre los tres tipos de conocimiento, Peter Park hace alusión y fundamenta la existencia de tres tipos de conocimientos que son indispensables para investigar la realidad de forma colectiva. El plantea que la IAP tiene tres objetivos fundamentales desde la mira investigativa:

- Acumular y analizar la información necesaria.
- Fortalecer lazos comunitarios.
- Desarrollar habilidades del pensar y la acción crítica. (Park, 1997).

En sintonía con tales propósitos se levantan tres diferentes formas de conocimiento: el **representativo, relacional y reflexivo**. (Park, 1997, 1999)

El **conocimiento representativo** se produce a partir de las representaciones que sobre la realidad realiza el colectivo sobre la base de la observación de la realidad circundante, es descriptivo, explicativo y los órganos de los sentidos son básicos para su construcción. Es la base del resto de las formas de conocimiento. Una modalidad de este tipo de conocimiento es el interpretativo el cual es más sintético e integrativo, más que analítico y reductivo. (Park, 2000) Al interpretar siempre encontramos algo nuevo e inesperado y ganamos una nueva experiencia, en virtud de la cual nos transformamos (Rorty, 1979). De todas formas el conocimiento interpretativo conserva un importante nexo con la práctica, por ello es un subtipo distintivo de conocimiento representativo para la investigación participativa.

El **conocimiento relacional** se levanta sobre la base del interpretativo, cuando este aplica a situaciones humanas, tiene la potencialidad de brindar a la gente una empatía y hacer posible el conocerse unos a otros como seres humanos afectivos y cognoscitivos, lo cual constituye el conocimiento relacional. (Park, 2000)

La racionalidad de Habermas enlaza con la relación. Por otra parte en su forma más sublime, el conocimiento relacional se expresa a si mismo como amor. Esta clase de afecto desencadenado por el conocimiento relacional es producido

diariamente en nuestras vidas, se puede comenzar con la lingüística práctica de Habermas quien argumenta que el lenguaje juega un importante rol en producir relaciones interpersonales. Cuando se conoce relacionamente, se movilizan los sentimientos y la mente. (Park, 2000).

Conocemos con sentimiento y el conocimiento está en el sentimiento. En su forma inicial, el conocimiento reside en el contacto físico. Podemos razonablemente argumentar que arribamos al conocimiento del mundo a través de nuestras sensaciones corporales, al inicio a través del vientre materno (Babet, 1970).

“La forma más íntima del conocimiento es a través del contacto, el cual expresamos más intensamente haciendo el amor. El amor, que es el prototipo del conocimiento relacional, epitomiza esas cualidades.” (Park, 2000, p. 13)

El conocimiento relacional viene a través de conexiones y conduce a otras nuevas. Es recíproco, no sólo en el sentido de que las partes involucradas se conocen unas a otras, además es capaz de crecer como resultado de la interacción.

Estas formas de interacción incluyen el contacto, como es a través de un estrechón de manos, conversando, contando historias y comunicándose a través de otros medios, compartiendo objetos, yendo a actividades conjuntamente, participando en eventos comunes, viviendo juntos y compartiendo un mismo fondo cultural y étnico. Ello hace que la conversación y otras formas de interacción como el respeto, cariño, sinceridad, autenticidad y verdad hacen posible el conocimiento relacional. La actitud más conductiva que promueve esas características durante la conversación es el escuchar, de este modo el saber escuchar nos acerca a las personas y hace un efecto similar a apoyar nuestro oído en el corazón de esta persona (Fiumara, 1990).

El conocimiento relacional es el que hace posible la creación y sustentabilidad de la comunidad, por cuanto facilita arribar a consensos, identificar intereses comunes, generara sueños y proyectos comunes. Esta es su importancia en una investigación participativa.

El **conocimiento reflexivo** no se detiene en la interpretación y explicación de la realidad donde se desenvuelve el colectivo y su contexto sino que lo transforma, es normativo y orientado a la acción además de explicarlo y describirlo. (Park, 2000)

Apertrecha de criterios morales prácticos necesarios para la comprensión de la naturaleza social que afecta a los diferentes actores sociales y señala qué es lo que ellas pueden hacer por si mismas con el objetivo de mejorar sus situaciones, por lo tanto es social y eminentemente dialógico. Alimenta y enaltece el decoro de los seres humanos como agentes libres y autónomos, capaces de actuar responsablemente a favor de si mismos en el contexto de unas relaciones interdependientes, en este sentido es emancipatorio. Contribuye a crear un compromiso y soberanía colectiva. (Park, 2000)

El conocimiento reflexivo contribuye a empoderar al colectivo de sujetos interesados en cambiar sus condiciones de existencia, desarrolla sus capacidades para transformar el medio donde tradicionalmente han convivido y genera acciones políticas para su consecución. De esta forma se autodescubren como seres senti-pensantes, encontrando su justo lugar y real misión social.

Cada una de estas formas de conocimiento tributa al objetivo central de la IAP centrado en la construcción de conocimiento colectivo a partir de la realidad. “La investigación participativa es una forma de praxis que refleja la historia de la evolución humana. Es una praxis que nos ayuda a actualizar nuestros potenciales y nos desarrolla como comunidad humana en la cual la racionalidad juega un activo rol (...) Es a través del ejercicio del poder con un sentido comprensivo y liberador que devenimos en seres más completos y nos transformamos no solo nosotros mismos sino nuestras instituciones sociales. (Park, 2000, p. 19)

2.1.1 ¿Cuál es la concepción de IAP utilizada en esta investigación?

Apreciar y reconocer el conocimiento popular como fuente inagotable de ideas, visiones, sentimientos y valores para ampliar el horizonte cognoscitivo sobre su realidad y así lograr un mejoramiento gradual y permanente, es un aporte metodológico sustantivo de Investigación Acción Participativa. Ofrece de esta

forma un espaldarazo a quienes sostienen que sólo el conocimiento verdadero y científico proviene de la academia y/o de una élite dotada de instrucción, sabiduría y conocimientos sobre metodología de investigación. Esta comprensión elitista del conocimiento y la investigación acarrea negativas secuelas en los procesos de formación de las presentes y futuras generaciones.

La IAP reconoce en las Ciencias Sociales funciones emancipatorias cuando su apropiación crítica por los sujetos concretos plasma en ellas sus intereses, necesidades y aspiraciones, cuando los resultados científicos devienen en valores de significación social positivo. Comprende como el acceso a la totalidad socio histórica no pasa únicamente por la formalización retórica, meramente interpretativa de los textos. Reconoce la importancia del conocimiento contextualizado, ese que emerge de los escenarios micros sociales.

Freire reconoce que: "...entre un montón de derechos que tienen las masas populares y que deben ser respetados y empujados por una Revolución, hay dos que yo planteo con énfasis: primero, el derecho de saber mejor lo que ya saben por el hecho mismo de tener práctica; segundo, el derecho de participar en la producción del conocimiento que no está todavía creado." (Freire, 1988, p. 7)

El permanente proceso de pensar la práctica, mediante la sistematización de nuestras vivencias, constituye un eslabón indispensable de la Investigación Acción, en estrecha relación con los procesos evaluativos de nuestro accionar. La revelación de verdades y no su enmascaramiento, desocultar, alcanzar la comprensión más completa y exacta de la realidad con la activa participación de los actores del proceso, son imperativos de la IAP. (Isla, 2002)

La comunidad, organización o sector que vive la problemática a investigar, en este caso los representantes de base del Poder Popular, incorporados al proceso de evaluación del proceso y los resultados, de conjunto con los educadores y/o investigadores comprometidos en el proceso investigativo se convierten en los sujetos de la investigación. Peter Park¹ nos resume que: "En la IAP el camino que

¹ **Peter Park:** Uno de teóricos fundamentales de la IAP a escala internacional. Doctor en Ciencias y profesor de la Universidad de Massachussets, EE.UU. Nacido en Corea del Sur y naturalizado en EE.UU. Tiene una abundante obra sobre este tema. Ha estado en Cuba invitado por el CIE "Graciela Bustillos" de la Asociación de Pedagogos de Cuba.

conduce de la generación de conocimiento a la utilización del mismo es directo, ya que los mismos actores se encuentran involucrados en ambas actividades" (Peter Park, 1992, p. 193)

El objeto de investigación en esta metodología es el conocimiento científico de la realidad que se vive para encontrar las causas de los problemas y emprender así un proceso de transformación de la realidad. Los objetivos concretos son formulados por los sujetos de la investigación en cada etapa.

Los métodos y técnicas utilizadas son diversos, tanto para recoger información cualitativa como cuantitativa. Son escogidos, aplicados y muchas veces elaborados por los propios participantes con la coordinación de los promotores del proyecto o experiencia. El diálogo constituye un medio fundamental en el proceso investigativo de la IAP. Con respecto al diálogo Peter Park nos plantea: "El diálogo es más que un método de investigación, porque dialogar es humano" (Peter Park, 1992, p. 192). Por su parte Martí confirma que: "La conferencia es monólogo, y estamos en tiempos de diálogo." (Martí, 1975, T-2 p. 17)

Con respecto al carácter de la IAP, Peter Park, señala seguidamente: "La IAP es un trabajo profundamente educativo. La educación se entiende aquí no en el sentido de una transmisión didáctica de conocimiento, sino en el de aprender por la búsqueda y la investigación." (Peter Park, 1992, p. 196)

El análisis de la información es realizada en diversos momentos por los miembros de la comunidad, organización o sector, a lo largo de un proceso educativo dirigido a progresar en la comprensión teórica y científica de la problemática.

Los resultados no son finales, sino que alimentan permanentemente el proceso educativo, en función de formular constantes alternativas de acción para transformar la realidad. Así surgen nuevos temas a investigar o nuevos puntos de profundización, es un proceso permanente, insertado en la dinámica cotidiana de vida de la comunidad o del grupo participante. Oscar Jara en este sentido resume: "El proceso de investigación-educación-acción transformadora, permite que los involucrados se apropien de la capacidad de investigar y estudiar y permite fortalecer la organización popular" (Jara, 1985, p. 4)

La investigación- acción, es asumida en muchos países como una forma de desarrollo cualitativo que encierra la unidad de dos procesos: investigación y educación. La primera implica un conocimiento del realidad y su consecuente transformación y la segunda contribuye a preparara a los sujetos para tal tarea y a su vez es una derivación del proceso investigación, debido a los aprendizajes asumidos por los participantes en el proceso de IAP.

No existe un solo método para realizar el trabajo de IAP en los espacios educativos, pero lo importante es considerar sus elementos esenciales: la capacitación de los protagonistas, compartir el poder, crear conocimientos y accionar para transformar. La forma como comienza y termina el proceso en cada escenario estará en dependencia a las condiciones de los sujetos que participan en el proceso.

Existe una estrecha relación entre el aprendizaje de la realidad por sus protagonistas y el aprendizaje de la metodología de la IAP. Estos dos objetivos de aprendizaje deben lograrse dentro de un proceso investigativo, no son en la práctica excluyentes, sino complementarios, potenciándose mutuamente. Para lograrlos se requiere: actores sociales dotados de una concepción que reconozca, respete y valore el saber popular; una motivación promotora del esfuerzo y una real y plena participación.

Los participantes se apropian de nuevos conocimientos sobre su realidad en el mismo devenir de la acción, y la amplitud del aprendizaje será directamente proporcional al nivel de su participación. El aprendizaje está condicionado por la adopción de objetivos prácticos dirigidos a: buscar información, construir saberes, profundizar teóricamente en determinados temas, analizar comparativamente los principales problemas, asumir conscientemente el estudio al contexto, la subjetividad de sus pobladores y el accionar histórico vivido.

En consecuencia, la metodología de la IAP representa un proceso por medio del cual los sujetos se convierten en auténticos coinvestigadores, participando muy activamente en la determinación de:

– el problema a investigar (que será algo que les afecta e interesa profundamente),

- la información que debe obtenerse al respecto (que determina todo el curso de la investigación),
- los métodos y técnicas a utilizar,
- el análisis e interpretación de los datos,
- la decisión de qué hacer con los resultados y...
- qué acciones se programarán para su futuro.

El investigador actúa esencialmente como un organizador de las discusiones, como un facilitador del proceso, como un catalizador de problemas y conflictos, y, en general, como un técnico y recurso disponible para ser consultado. (González, 2002, p. 78)

2.1.1.1 ¿Cuáles son las etapas de un proceso de IAP?

Las etapas por la que atraviesa un proceso de IAP son:

1. Acercamiento.
2. Triple autodiagnóstico.
3. Diseño de investigación para la recogida y análisis de la información. Lleva implícito un programa de capacitación a participantes en la investigación.
4. Recopilación y análisis de la información.
5. Nuevo accionar según los resultados.
6. Reflexionar sobre este nuevo accionar.
7. Elaborar informe y compartir con los participante:

Las etapas de la IAP se van sucediendo una tras otra en una consecutividad dialéctica donde cada una constituye un eslabón que debe conducir al objetivo final: la transformación de los sujetos y su entorno social, educativo, cultural, religioso, etc.

Cada una es la premisa condicionante de la que sigue y todas en sus conjunto constituyen el proceso desencadenante de resultados de gran incidencia en el crecimiento humano y social del grupo participante. El primer resultado es la

conversión de estos en sujetos de su propia investigación. Hecho que rompe los preceptos paradigmáticos de la investigación clásica.

La Figura 19 refleja el proceso reseñado de la siguiente forma:

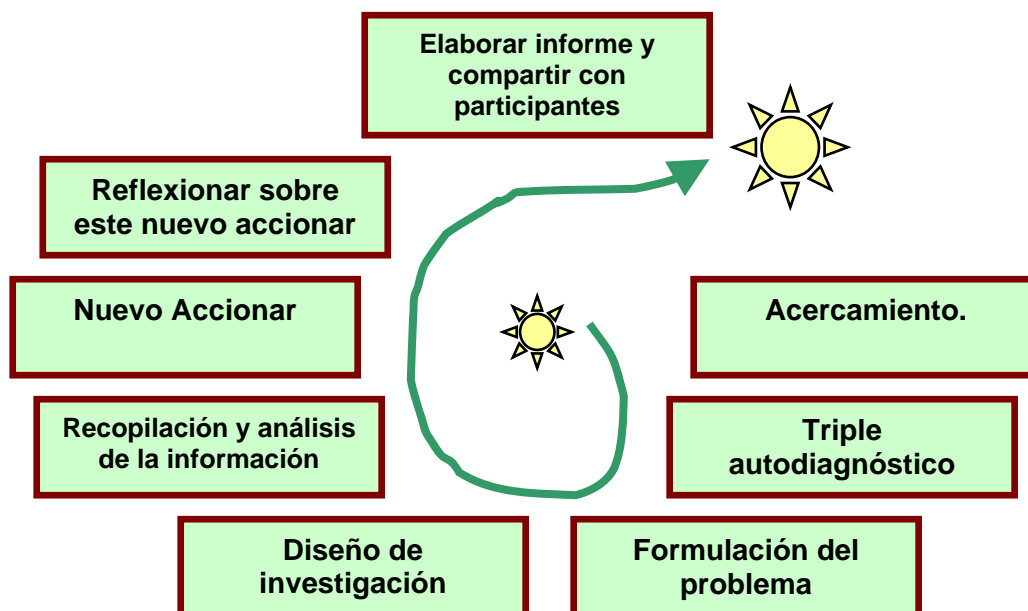


Figura 19. Ciclo de la Investigación Acción Participación.

Principales acciones por etapas:

1. Acercamiento.

- Emplear comunicación basada en el dialogo: Ser empáticos y saber a escuchar.
- Respetar al colectivo participante: sus ideas. costumbres, tradiciones y creencias.
- Compartir las decisiones, basada en la participación popular y la gestión democrática del proceso.
- Identificar y reconocer todos los aspectos positivos existentes.
- Visitar a los vecinos (especialmente los que tienen una situación más difícil y los de mejores condiciones) demostrar confianza en todos.

- Amor entrega, paciencia, solidaridad, brindar la mano con sinceridad y humildad.
- Romper la inercia y entrar a solucionar algunas necesidades que tienen una evidente y fácil solución material o educativa.
- Enfrentar con creatividad la realidad comunitaria sin pretensiones de show.
- Desarrollar una atenta observación y descripción de la etapa.
- Ampliar el equipo de investigación con miembros del colectivo participante.
- Capacitar a los miembros del grupo gestor y demás factores de la comunidad implicados en la experiencia.
- Aplicar técnicas de animación, presentación e integración grupal.
- Proponer y aprobar la comisión que irá recolectando y registrando toda la experiencia para la conformación de las memorias y como fuente documental para la investigación.
- Tener en cuenta los cinco sentidos (si es posible el sexto también) por parte de todos para poder determinar el momento, espacio y condiciones para informar y compartir nuestras pretensiones.

2. Triple autodiagnóstico.

- Incorporar a los participantes en el proceso, facilitando el autorreconocimiento de su realidad.
- Mediante variadas técnicas e instrumentos participativos propiciar el diagnóstico de la práctica social en sus tres aspectos: prácticas de los participantes, conciencia que acumulan sobre ella y sobre su contexto.
- Inventario de fortalezas y oportunidades y de las debilidades y amenazas.
- Investigación de las causas de los problemas.

- Priorizar los problemas y determinar el o los que se deberán investigar para resolver.

3. Diseño de investigación. Lleva implícito un programa de capacitación a participantes en la investigación.

- Diseño y ejecución de programa de capacitación sobre el problema a investigar y la metodología de la IAP con los participantes del proyecto investigativo.
- Proyectar el diseño de investigación sobre la base de los problemas a investigar de conjunto con el colectivo participante. Precisar objetivos, métodos, procedimientos, responsables, participantes, plazos de ejecución, momentos de control y evaluación parcial y final del proceso y los resultados.
- Tener en cuenta en el diseño las distintas técnicas de investigación de esta metodología (observación participante, grupos de discusión, encuestas y entrevistas colectivas, técnicas participativas, talleres, entre otras). Se pueden utilizar técnicas provenientes de otras metodologías sin que afecte el carácter de la IAP, propiciando su enriquecimiento.

4. Recopilación y análisis de la información.

- Fase de cardinal importancia, de su calidad depende el resto de la investigación.
- Lleva implícito la realización de talleres educativos con el colectivo participante sobre temas provenientes de la fase diagnóstica.
- La recopilación de la información no es un proceso pasivo y cuantitativo sino eminentemente interactivo y de carácter cualitativo.
- El análisis se realiza mediante la clasificación, cuanti-cualificación de la información, relacionar, comparar y problematizar los resultados.
- Proyectar soluciones conjuntas a partir de los resultados.

5. Nuevo accionar según los resultados.

- Ejecución de las soluciones emanadas del proceso de investigación del problema.
- Se operacionaliza lo soñado y diseñado por todos.
- Seguimiento de los resultados del nuevo accionar.

6. Reflexionar sobre este nuevo accionar.

- Comparar y valorar los resultados de la nueva práctica con el comportamiento inicial del colectivo.
- Arribar a conclusiones prácticas y teórica sobre lo aportado al colectivo en aprendizajes, desaprendizajes, valores, formas de hacer, sentir y pensar.

7. Elaborar informe y compartir con los participantes.

- Devela en síntesis la dinámica de la investigación.
- Resume el cumplimiento de los objetivos y los aportes a la vida del grupo.
- Se profundiza en los aportes teórico prácticos y en la recuperación metodológica de la experiencia investigativa vivida.

Los rasgos de la IAP se pueden resumir de la siguiente forma:

1. No separa al sujeto que investiga del objeto de investigación.
2. Es participativa esencialmente.
3. Permite la comprensión de la realidad como un todo articulado.
4. Permite descubrir las causas de los fenómenos sociales.
5. Valoriza el conocimiento existente en el pueblo.
6. Permite apropiarse de la capacidad de investigar. (Jara, 1985:6)

2.1.1.2 ¿Qué diferencias fundamentales se pueden apreciar entre la IAP y las metodologías clásicas de investigación?

Este acercamiento a la metodología de la IAP nos facilita arribar a la siguiente comparación (Tabla 5) entre esta modalidad investigativa y la impulsada tradicionalmente por la investigación clásica:

Tabla 5. Comparación entre la IAP e Investigación Social Clásica.

Tipo Investigación / Aspectos	Investigación Social Clásica (Informativa, académica)	Investigación en Educación Popular (IAP)
Sujeto que investiga	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un investigador o un equipo de especialistas profesionales (sociólogo, economistas, trabajadores sociales). ▪ Generalmente no está/an comprometido/os, cumple/en una tarea académica, una tesis o reclamo de una empresa u organización) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La comunidad, organización o sector social que vive la problemática a investigar, con el apoyo de educadores populares o especialistas comprometidos con el pueblo. ▪ Normalmente hay un equipo impulsor de la amplia participación y esta se manifiesta en diversos niveles. ▪ Todos se sienten comprometidos con el proceso y los resultados esperados.
Objeto a investigar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un problema, un fenómeno o situación de un sector de población, que es observado y estudiado por el/los investigador/es 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer científicamente la realidad que se vive, encontrando las causas de la problemática, con el fin de emprender organizadamente un proceso de transformación de la realidad. ▪ Los objetivos concretos son formulados por los sujetos de la investigación en cada etapa.
Métodos y técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Básicamente procesos e instrumentos para recoger información estadística cuantitativa, recopilación y fichaje de información documental acompañado de observaciones en terreno. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversidad de medios e instrumentos tanto para recoger información cuantitativa como cualitativa, que son escogidos, aplicados, y muchas veces elaborados por los participantes. ▪ Se utilizan a lo largo de un proceso en que se van descubriendo los problemas centrales, se discuten con la población involucrada y se confrontan con información adicional (documental o de otro tipo)
Análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es realizada por el especialista, con base en el marco teórico ya definido y en función de comprobar la hipótesis formulada con anterioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es realizada en diversos momentos, por la comunidad, organización o sector a lo largo de un proceso educativo que permite avanzar hacia la comprensión teórica y científica de la problemática. ▪ Se busca la comprensión de las causas y la relación entre los distintos aspectos de la realidad, en función de encontrar repuestas para resolverla.
Utilización de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un informe final que se entrega a la institución patrocinadora o se archiva en algún centro de documentación o se 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los resultados no son finales, sino que alimentan permanentemente el proceso educativo, en función de formular constantemente alternativas de acción para transformar la realidad. ▪ A partir de ella surgen nuevos temas a investigar

	<p>publica para ser compartida y comentada por otros especialistas</p>	<p>o nuevos puntos de profundización, en un proceso que no termina, sino que se inserta en la dinámica cotidiana de la vida de la comunidad u organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El procesos de investigación- educación- acción transformadora, permite que los involucrados se apropien de la capacidad de investigar y estudiar y permite fortalecer la organización popular
--	--	--

Nota. Algunos aspectos de la tabla fueron tomados de *Selección de lecturas de IAP* (p. 21), por Hernández, Ida, García, Mirta; Moreno, Leticia, González, Nydia, 1999, La Habana: CIE Graciela Bustillos.

De esta forma para la presente investigación se considera a la IAP como una *modalidad de investigación sociocrítica que reconoce la capacidad indagativa que tienen los sujetos protagonistas de las prácticas educativas para investigar su realidad y trasformarla de forma participativa y planificada generando un proceso de aprendizaje y concientización social.*

La participación es la piedra de toque de la Educación Popular, como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario, de la misma forma de la Investigación Acción Participativa y componente esencial de la modalidad evaluativa utilizada en el presente estudio. Se continúa con una visión de aspectos gnoseológicos y metodológicos sobre qué entender por participar y cómo potenciarla en las prácticas educativas.

2.1.2 ¿Cuáles son los sustentos gnoseológicos e instrumentales primarios de la participación como proceso inherente a la Educación Popular y la IAP?

En el paradigma emancipatorio de la Educación Popular el componente participativo tiene un lugar prominente en toda su concepción. El trabajo comunitario exige trasformar a los vecinos y vecinas, de pasivos objetos en espera de orientaciones y decisiones de niveles superiores, en *activos* sujetos que intervienen conscientemente en las diferentes fases de la gestión comunitaria: acercamiento, diagnóstico y caracterización, análisis y priorización de problemas, determinación de los objetivos, planificación, ejecución, evaluación y sistematización.

2.1.2.1 ¿Qué asumir por participación y a través de qué niveles se manifiesta?

Desde el siglo pasado el Héroe Nacional de Cuba, José Martí, reflexionó sobre el tema de la participación. En su artículo “La Universidad de los Pobres” de Agosto de 1890 planteó: “Ver trabajar a todos es más bello que ver pensar a uno”. (Martí, 1952, T 12, p. 433) La idea de la democracia, la participación y la dirección colectiva se transpira claramente en este enfoque estético sobre participación. Expresión demostrativa de la preocupación de Martí por generar procesos contrarios al caudillismo y el autoritarismo con todas sus negativas consecuencias para el desarrollo de los pueblos.

Participar es un proceso dirigido a romper las relaciones de subordinación y sojuzgamiento que desde épocas remotas en la historia del hombre han existido entre el sujeto que dirige (sujeto) y el dirigido (objeto), sustituyéndolas por relaciones de cooperación, interrelación e intercambio mutuos entre el dirigente y el subordinado (entre sujetos). Esta concepción del Educador Popular colombiano Orlando Fals Borda, se adentra en cuatro niveles por los que debe pasar el proceso de participación. Para Fals Borda participar es: estar presente; poder expresar ideas, reflexiones y hacer; comprometerse y poder decidir, como forma superior de participación.

Se puede no estar presente y participar mediante la información recibida con antelación. Muchas veces es criticada la persona (de la comunidad o del grupo de capacitación) que por determinados motivos (miedo escénico, estado afectivo, características personales, etc.) no comparte sus ideas con el resto del grupo o vecinos. Puede estar presente la persona y no expresar ideas, sin embargo seguir atentamente todo lo que acontece y posteriormente materializarlo en acciones concretas de valor grupal y/o comunitario. Así se manifiesta el llamado “silencio activo” según Paulo Freire.

Existen positivas experiencias de movilización encaminadas a lograr la acción del pueblo en múltiples tareas y batallas. Pero esto solo no basta, se debe promover el aporte de las ideas de los vecinos y/o educandos para lograr su compromiso con el proceso e incorporarlos a la toma de decisiones del grupo. Cuando se logre

que la comunidad y/o el grupo de capacitación pueda decidir su presente y futuro se alcanzará la plena participación.

La Figura 20 ilustra estos niveles de participación y su interconexión:

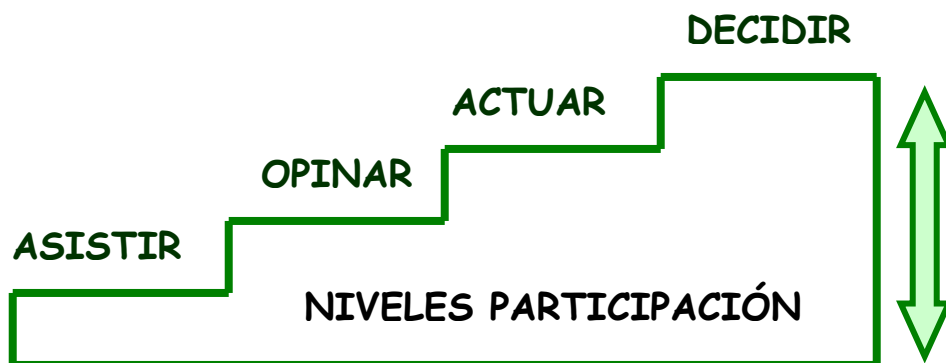


Figura 20. Niveles de participación y su interconexión.

Fernando de la Riva reconoce otros niveles de participación según la manera en que participan: Ej.:

- si es aportando recursos,
- actuando en el proceso, o
- disfrutando de los resultados.

También clasifica los niveles según el fin que se persigue: consulta, iniciativas, fiscalización, concertación, decisión y gestión. (21)

2.1.2.2 ¿Mediante qué grados se puede manifestar la participación y sobre cuáles condiciones trabajar para acrecentarla?

En cada uno de estos niveles se pueden manifestar los siguientes grados de participación. Su ejercicio combinado y sistemático constituye una vía para fortalecer este proceso: (Rivas, 1994, p. 62)

A. Personal: mediante acciones diferenciadas de cada sujeto de acuerdo a sus potencialidades, intereses y motivaciones. No se concibe el proceso pedagógico sin tenerlo presente, es la base para el fomento de los demás. Se debe tener tacto en su utilización pues podría fomentar actitudes egoístas e individualistas si se

maneja inadecuadamente. Una correcta y profunda caracterización de los integrantes del grupo contribuye a contrarrestar este peligro.

B. Grupal: se desarrolla en el ámbito de los diferentes grupos sociales y etareos existentes en la comunidad. De igual forma se debe fomentar la creación de pequeños equipos de trabajo en las acciones de capacitación a nivel de grupo docente. Pedagógicamente brinda amplias posibilidades de desarrollo colectivo e individual. La interactividad y la construcción colectiva del conocimiento, de proyectos de trabajo y de juicios de valor, prepara a los sujetos a enfrentar los retos de la vida en sociedad. La utilización de técnicas participativas facilita el proceso de participación grupal.

C. Masivo: tiene carácter consultivo y se utiliza periódicamente (festividades populares, elecciones, proceso de rendición de cuentas, actos políticos y conmemoraciones, etc.) Demuestra el respaldo o no a la estrategia, proyecto, acciones y acciones emprendidas en la comunidad. Tendencialmente, la efectividad de esta modalidad de participación depende de la consolidación lograda en las dos formas anteriores, no obstante se han dado excepciones en el devenir social. En las acciones de capacitación se logra mediante la utilización de la modalidad de sesiones plenarias, donde los diferentes grupos socializan sus consideraciones y conclusiones con respecto al tema o actividad desplegada. También se puede emplear para la socialización de los resultados del diagnóstico, la evaluación, la sistematización, el debate o información de un tema que requiera de un rápido examen y el consenso de todos.

Para lograr una mayor participación también es necesario trabajar en la creación de determinadas condiciones. Estas premisas son imprescindibles y podemos, como educadores, influir en su gestación en los espacios comunitarios y de capacitación. Todas son importantes para el resultado final: una mayor participación, de ahí la exigencia de trabajarlas al unísono.

Estas condiciones son: (Rivas, 1994, p.74-78)

Querer participar:

Nivel de motivación que tienen los sujetos para la participación. Se logra cuando:

Comprueben que sus ideas, intereses y necesidades coinciden con los objetivos y aspiraciones de la tarea, proyecto o invitación que se les hace;

Consideren que son reconocidos, tomados en cuenta, apreciados y valorados;

Aprecien que la propuesta de trabajo comunitario y/o de capacitación es creíble, le es útil, que sirve para algo.

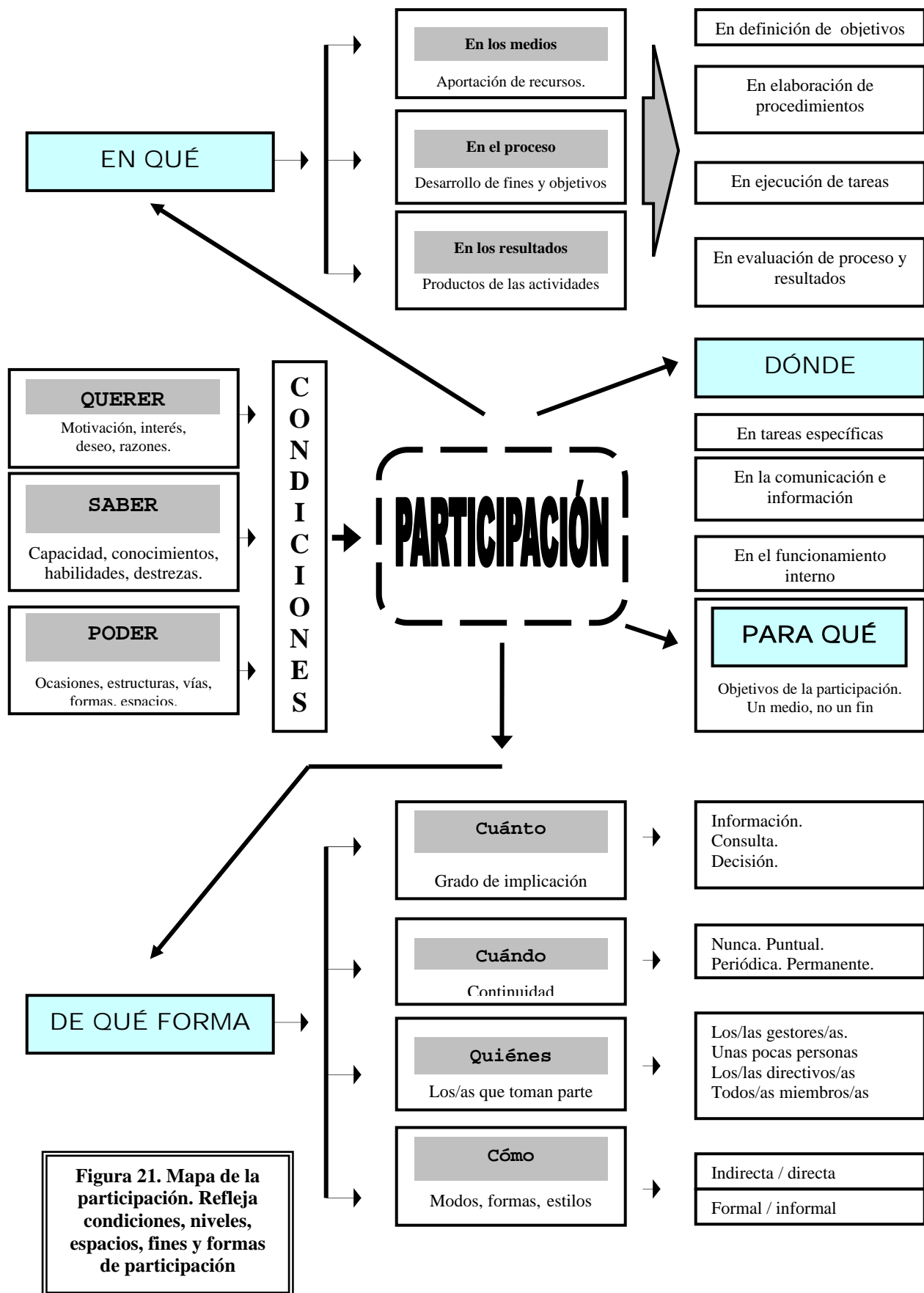
Saber participar:

No basta con querer participar, es preciso saber cómo hacerlo, contar con los conocimientos, habilidades o destrezas necesarias para tomar parte, intervenir en el logro de los objetivos y en la satisfacción de sus motivaciones. Saber hacerlo además de forma colectiva. Para ello es básico realizar acciones de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada uno de los participantes y el grupo.

Poder participar:

No es suficiente con querer y saber participar, es necesario además poder tomar parte, que existan las ocasiones, los canales, las estructuras, los espacios, etc. que hagan posible la participación. Es necesario utilizar métodos participativos efectivos para poder participar. Es necesario entender este “poder” como capacidad de los miembros de la comunidad o grupo de capacitación, para poder hacer. En este punto el estilo del educador, facilitador y/o coordinador es fundamental

Al Figura 21 recoge el mapa de la participación ilustrativo de lo explicado hasta aquí sobre los niveles y grados de la participación así como las condiciones para elevarla. (Rivas, 1994, p. 83)



2.1.2.3 ¿Qué significa formar, tener y tomar parte en la participación?

Según José Luís Rebellato (APC, 2003, p.22) participar significa formar parte, tener parte y tomar parte.

Formar parte:

Implica pertenecer, ser parte de un todo que lo comprometa. Es básico para el impulso de otros procesos. Promueve así el sentimiento de pertenencia con el todo, donde la persona se siente incluida. Estar conciente que se es parte de un espacio, experiencia y/o proyecto, es estar convencido de que se construyó con su aporte. Se fomenta así un espíritu de responsabilidad debido a la colaboración del sujeto para con su contexto. Forma parte y por tanto influye. En los procesos de capacitación para el trabajo comunitario con líderes gubernamentales de base, sus beneficiarios deben formar parte del mismo, desde el momento del diagnóstico y el diseño del programa de capacitación, pasando por su ejecución, el levantamiento de la relatoría y la preparación de memorias, el control, la evaluación y la sistematización.

Una real concepción y praxis participativa de los educadores facilita esta premisa pedagógica de vital significación para una experiencia educativa con carácter transformador al consolidar el sentido de pertenencia y la identidad grupal.

Tener parte

Significa desempeñar un rol o tener alguna función en ese espacio, experiencia y/o proyecto educativo, del cual el sujeto se siente parte. Supone el ínter vínculo, dispositivos interactivos de transferencia y asunción de actuaciones. Intervenir en relaciones de colaboración y competición, de encuentros y desencuentros, intercambios y negociación mutua. La manifestación del conflicto es un componente posible a tener en cuenta. Contribuye al desarrollo del grupo siempre que se actué adecuadamente.

En los procesos de capacitación para el trabajo comunitario, los líderes de gobierno del Poder Popular deben asumir diversas funciones en comisiones de trabajo, talleres, intercambios de experiencias y otras modalidades

durante los distintos momentos del proceso de la capacitación. Tener parte en estas modalidades y momentos los lleva a responsabilizarse con el proceso a vivenciar.

Tomar parte:

Constituye la capacidad de decidir, completando la esencia de lo participativo. Significa que los sujetos toman conciencia de la posibilidad y de su deber con curso de los acontecimientos.

Si los sujetos toman parte activa y conciente de su rol durante cada uno de los momentos del proceso de capacitación, como hemos visto anteriormente, se materializa su protagonismo ciudadano. De esta forma la participación como derecho y necesidad humana se ve refrendada en la práctica comunitaria y de capacitación.

La Figura 22 resume lo anteriormente explicado:

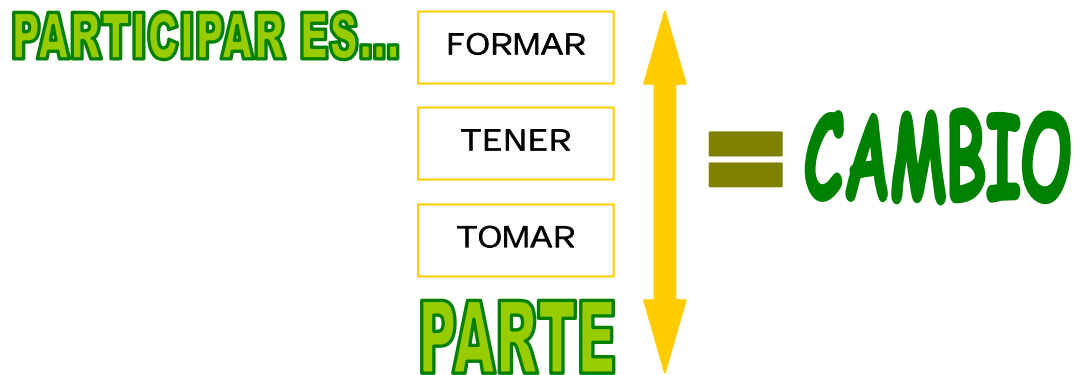


Figura 22. Formar, tener y tomar parte en la participación. Su efecto.

Tener en cuenta estas reflexiones en los programas de capacitación y su adecuada evaluación permite convertir los espacios educativos en un escenario de cambio. Genera el crecimiento de sus miembros que se sienten en la práctica formar, tener y tomar parte de la participación.

2.1.2.4 ¿La participación es derecho, necesidad o medio? o... puede tener las tres significaciones.

La participación es derecho, necesidad y medio. Como derecho está reconocida en todos los documentos legales de nuestras sociedades, convirtiéndose en una

conquista democrática de la contemporaneidad, tantas veces pisoteado en aras de la libertad. En los reglamentos escolares también se proclama este derecho, pero la falta de coherencia existente con los métodos pedagógicos aplicados, lo convierten en una mera quimera estudiantil para significativa cantidad de instituciones escolares. Una pedagogía de la plena participación² contribuiría a solucionar esta situación que afecta sus efectos transformadores en los espacios educativos.

Carlos Núñez afirma: "...se trata de que en el grupo, todos y cada uno de los participantes en el proceso educativo, generen sus análisis, produzcan sus conocimientos, cuestionen su propia concepción y práctica, teoricen sobre ella, etc., esto es posible solamente con una pedagogía de la plena participación." (Núñez, 1999, p. 221)

Al no contar aun con una sólida pedagogía de la plena participación, premisa indispensable para llegar a una evaluación con este carácter, la Educación Popular, como concepción pedagógica, puede contribuir a llenar ese déficit,

Por otra parte importantes autores como Max Neff, reconocen a la participación como necesidad. En su obra "Desarrollo a escala humana" plantea lo siguiente:

"La calidad de vida depende de la priorización y potenciación de las necesidades humanas fundamentales, las cuales son las mismas para todas las personas y conforman un sistema en el cual no cabe establecer jerarquías que señalen a unas como primarias y a otras como secundarias. Son las siguientes: subsistencia, participación, entendimiento, protección, afecto, ocio, creación, identidad y libertad. Las necesidades son universales, lo que varía a través del tiempo y las distintas culturas es la forma y los medios utilizados para conseguir su satisfacción. Cualquier necesidad no satisfecha produce pobreza y patología social." (APC, 2003, p. 19) En este fragmento Max Neff nos adentra en tres aspectos metodológicos importantes para el trabajo desde la participación:

² **Pedagogía de la plena participación:** concepción pedagógica que defiende la intervención de los educando de conjunto con los educadores en la toma de decisiones en todos los eslabones del proceso educativo: diseño, ejecución y evaluación. Fue fundamentado por pedagogos latinoamericanos como: Simón Rodríguez, José Martí Paulo Freire, Carlos Núñez, Oscar Jara, Lidia Turner, Nydia González entre otros.

- Reconocerla como necesidad humana universal y parte de un sistema de necesidades, a las cuales hay que ofrecer atención armónica;
- La contextualización de las vías para lograr su satisfacción según la época y la cultura de los diferentes países y...
- Las negativas consecuencias de su insatisfacción para la humanidad.

En la obra de otro destacado estudioso de las necesidades, Maslow, no se aprecia explícitamente el reconocimiento de la participación como una necesidad. Sin embargo se infiere implícitamente de su análisis teórico sobre las mismas. Al estudiar su pirámide sobre la jerarquía de las necesidades se aprecia que las necesidades mencionadas a partir del nivel tres y hasta el cinco, están vinculadas con la participación:

“3.- Se trata de los deseos de ser aceptado de asociarse de pertenecer a un grupo, de dar y recibir amistad y amor.

4.- Son aquellas necesidades vinculadas con la autoestima - confianza en sí mismo, de realización prestigiosa...- y de reconocimientos por otros- status, poder, ser respetado.

Por último y como una especie de coronación de las necesidades humanas están las necesidades de autorrealización,...desarrollar el potencial propio, ser creativo...el deseo de superarse en el trabajo y competencia profesional,...” (APC, 2003, p. 19)

No podemos concebir asociación, amistad, amor, realización prestigiosa, el reconocimiento de otros, reputación, poder, autorrealización y creatividad sin la presencia de la participación. Ella es una necesidad implícita con una omnipresencia en esta concepción.

Reconocer la participación como necesidad nos lleva a pensar en sus satisfactores. Como educadores debemos crear la condiciones para satisfacer esta necesidad humana, hecho que repercutirá en los niveles de motivación de los sujetos en sus práctica educativas concretas y/o a nivel social en general.

Comprender a la participación como medio es estar conciente de su rol en la consecución de los objetivos propuestos. ¿Cómo preparar al hombre para la vida, sino es capaz de participar? Por otra parte... ¿como aprender a participar sino permitimos hacerlo o cuando lo hacemos es de forma manipuladora, más cosmética que real? La participación en manos de los educadores se convierte en una herramienta insustituible para el logro de los propósitos instructivos, desarrolladores y educativos del proceso de formación. Los medios y vías para lograrlo es un camino que nos queda por recorrer, comenzar a andar es el reto.

La Figura 23 sintetiza las tres acepciones que tiene la participación como derecho, necesidad y medio y su interconexión como parte de un mismo proceso:

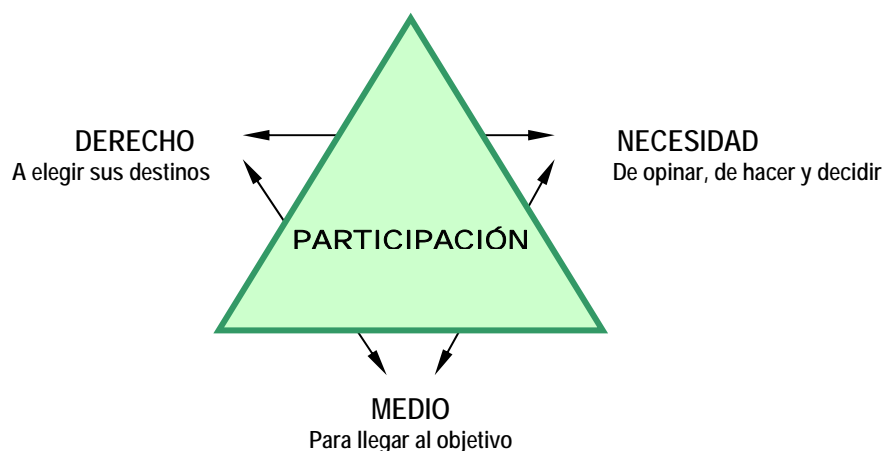


Figura 23 La participación como derecho, necesidad y medio y su interconexión como parte de un mismo proceso.

2.1.2.5 ¿Cuáles son las dimensiones a través de las cuales puede revelarse la participación?

Por otra parte José Luís Rebellato se adentra en cuatro dimensiones de la participación: política, ética, económica y técnica.

"En su sentido *político* la participación resulta un fin en sí como vía del fortalecimiento de las democracias; la ampliación de las formas de participación se considera fundamental para el desarrollo de la convivencia ciudadana. Desde el punto de vista *ético* se enfatiza en el pasaje de la gente a un papel de sujetos activos y no menos objetos de prácticas externas, las ideas de protagonismo y autonomía se asocian fuertemente a la participación, así como a la reivindicación

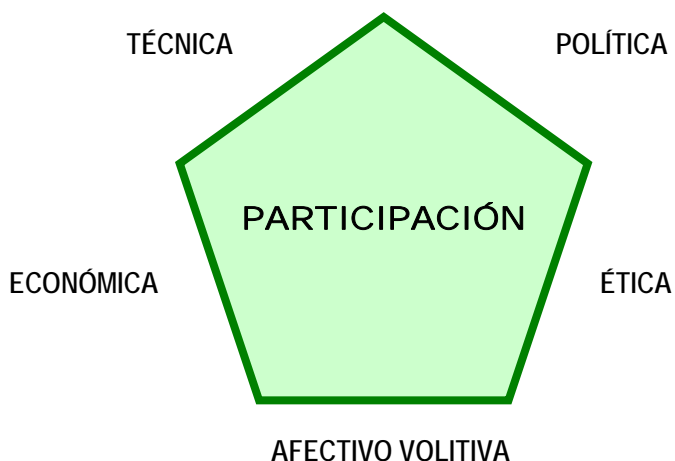
de los derechos de la gente a incidir en aquellos asuntos íntimamente vinculados a sus condiciones de vida.

En los últimos tiempos son frecuentes las argumentaciones en pos de la participación sustentada en criterios de *eficacia* de los recursos, necesarias para cubrir las necesidades existentes, la participación de la gente (entendida en la mayoría de los casos como colaboración) resultaría la vía por excelencia para incrementar la eficacia de los proyectos sociales. Por último se acude a las argumentaciones *técnicas* cuando se hace de la participación una herramienta necesaria a todo proceso de intervención social para enriquecer con la información que aporta la gente, adecuarse a sus necesidades y posibilitar la ampliación de sus conocimientos y competencias, así como enriquecerse a partir de los propios aportes de la gente.” (APC, 2003, p. 21)

A estas dimensiones es importante añadir la dimensión o énfasis afectivo volitivo. La participación genera una carga afectiva importante en los sujetos. En la construcción colectiva de conocimientos los sujetos no solo intercambian ideas cognitivas, sino también emociones, sentimientos, estados de ánimos, amor, vivencias, alegrías, sufrimientos, entre otros estados afectivos. Contribuye a enriquecer su espiritualidad desde la realización colectiva de las relaciones personales. La posibilidad de expresarse, de proponer, de tomar decisiones, de ser escuchado, reafirma y consolida su voluntad, sembrando sentimientos de seguridad y autoafirmación. (Isla, 2004)

En la Figura 24 se puede apreciar el vínculo entre las dimensiones antes referidas.

Figura 24: Las dimensiones de la participación. Su vínculo.



2.1.2.6 ¿Qué importancia tiene para la actividad educativa conocer la relación entre autoridad, libertad y participación?

Los nexos entre participación, autoridad y libertad nos permiten desentrañar elementos metodológicos imprescindibles para el logro de estas condiciones. Ni exacerbación de la autoridad del educador, convirtiéndolo en un dictador dentro de su espacio educativo, ni vacuidad excesiva que genere un ambiente permisivo y anárquico. La participación requiere del uso de la autoridad del educador en función de facilitar el diálogo, la expresión de ideas y puntos de vista, autoridad para promover la toma de decisiones y contrarrestar estilos impositivos de gestión educativa. En ese sentido Freire apuntaba:

“Por lo tanto, no son ni la autoridad del maestro ni su real saber los que trabajan contra la libertad, sino su autoritarismo, su arrogancia, su visión incorrecta de lo que es conocer. ...la mejor manera que tiene el maestro para cuidar su autoridad es respetar la libertad de los alumnos. (...)” **(Freire, DÉCIMO QUINTA CARTA A CRISTINA, _____: _____)**

“...será la democrática, la forma de lucha o de búsqueda más adecuada para la realización de la vocación humana de ser más.” **(Freire Ídem)**

“...es interesante observar cómo nuestras fuertes tradiciones histórico-culturales, de naturaleza autoritaria, casi siempre nos dejan en una posición ambigua, poco clara, frente a las relaciones contradictorias entre la libertad y la autoridad.” **(Freire Ídem)**

“El autoritario o la autoritaria niegan no sólo la libertad de los demás sino también la suya propia, al transformarla en el derecho inmoral de aplastar las otras libertades.” **(Freire Ídem)**

El pensamiento de Freire es profundo y dialéctico en este aspecto. Explicita **COMO:**

- El autoritarismo del maestro constituye un freno a la libertad y la democracia en los procesos formativos.
- Es necesario respetar la libertad de los educandos por el educador.

- La lucha democrática se constituye en el motor del constante mejoramiento humano.
- La huella autoritaria que hemos heredado genera en la actualidad considerables daños en los espacios educativos.
- Esta negativa herencia histórica cultural produce conductas contradictorias en el educador.
- El educador autoritario se niega a si mismo la libertad.
- El autoritarismo es un derecho inmoral en manos del educador.

Tener en cuenta que el libertinaje, generado por la anarquía, tampoco facilita la participación real del grupo, de ahí la importancia de crear un ambiente democrático, teniendo en cuenta las características diversas de cada contexto sociocultural. Es imprescindible respetar las formas peculiares de participación de cada lugar, permitirlo de forma tolerante es un reto de los educadores.

La tolerancia es importante asumirla en nuestros espacios educativos, como decía Freire: “La tolerancia es la virtud que nos enseña a convivir con lo que es diferente. A aprender con lo diferente, a respetar lo diferente (...)” (Freire, 1996, p. 64-65) Así entendida podríamos resumir que la tolerancia **IMPLICA**:

- No mantener una posición acrítica a todas las posiciones.
- Aprender a trabajar con los diferentes para poder unirse en la lucha contra el antagónico.
- Hacer un ejercicio coherente de la tolerancia como vía para construir una verdadera democracia en los espacios educativos.
- Convivir con los sujetos diferentes, aprender de ellos.
- No considerarse superior o inferior a él o a ella, como persona.
- Respetar el derecho de todos de ser diferentes.
- No concordar con el otro si yo discrepo con él por las razones que sean.
- Respetar el pensamiento contrario al mío y al sujeto que lo piensa.
- Aceptar el conflicto y enfrentarlo como vía para solucionarlo.

- Defender su posición, si está convencido de su justeza.
- Comprender que la discrepancia se apoya en el respeto con quien se discrepa, no sólo es un derecho de todos, sino también una forma de crecer y desarrollar la producción del saber.
- No mentir al discrepar y aceptar respetuosa y dialécticamente lo equivocada de nuestra posición.
- Ser poseedor de una virtud y no un defecto. Sin ella no hay democracia.
- Enseñar tolerancia y enseñar democracia.
- Mantener una actitud coherente entre lo que decimos y hacemos.

La herencia de autoritarismo e intolerancia que nos viene históricamente desde la génesis del propio hombre, al traspasar las puertas de la sociedad dividida en clases sociales, en la edad esclavista de la humanidad (nada humanista), continua permeando nuestros espacios educativos enmascarada bajo nuevos y más sutiles mantos. La dicotomía entre el sujeto que manda y el que obedece aun provoca males indeseados. Estos deben ser develados en nuestros espacios educativos y la evaluación participativa puede contribuir a ello.

La Figura 25 muestra la relación dialéctica entre libertad, autoridad y participación y el rol de la tolerancia en este proceso.

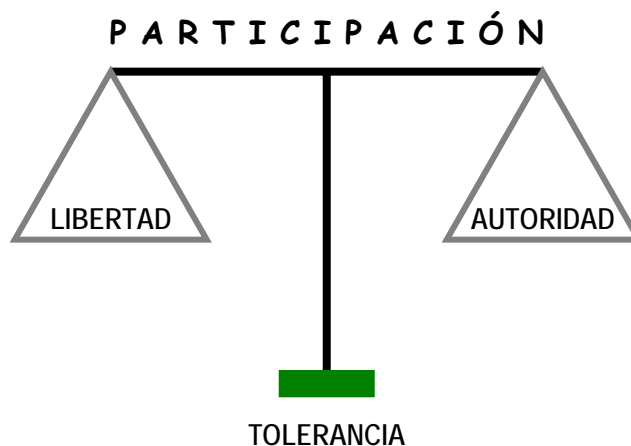


Figura 25. Relación dialéctica entre libertad, autoridad y participación y el rol de la tolerancia en este proceso.

Estas reflexiones nos conducen a la siguiente apreciación generalizadora:

La participación es un medio, no el fin de nuestra labor educativa. Constituye un proceso desarrollador, no sólo porque los que participan logran nuevos saberes, sino porque también desarrollan capacidades para la auto superación, para la independencia cognoscitiva, la convivencia y la comunicación, para el trabajo colectivo y la evaluación de sus espacios, pero sobre todo porque aprenden una nueva manera de actuar y de conducirse más democráticamente en un colectivo. Porque aprenden a apreciar el saber de los demás, porque desarrolla habilidades de reflexión, interpretación, comparación y de estimación. Fomenta valores de humildad, solidaridad, tolerancia, firmeza, patriotismo, en fin valores éticos que son indispensables en un hombre que pretendemos cambie el mundo hacia un estadio superior. Implica un profundo proceso de transformación de los sujetos y su entorno.

En las diversas prácticas educativas es necesario tener en cuenta estas ideas sobre la participación para ayudar a la democratización del proceso docente educativo y con ello ir desterrando la tendencia de la escuela tradicional que aun se aferra en la conciencia y práctica pedagógica cotidiana.

En un espacio educativo participativo los sujetos deciden sobre qué y cómo evaluar su realidad, la información que debe obtener, los procedimientos concretos a utilizar, la forma de análisis de los datos, qué hacer con los resultados y qué decisiones se han de tomar para perfeccionar el proceso y potenciar los resultados. En este acontecer, el educador actúa esencialmente como un organizador y conductor dinámico de la discusión, siempre dispuesto al diálogo constructivo, al intercambio y a la entrega en pos de los objetivos propuestos por el grupo. Tiende puentes y contribuye a derribar las barreras del camino.

En este sentido el Grupo de Discusión constituye una modalidad práctica de participación y al mismo tiempo una interesante técnica de la investigación acción. Es utilizada durante la investigación de forma creativa con el fin de facilitar la ejecución del proceso como tal.

2.1.3 ¿Por qué utilizar el Grupo de Discusión como un método de investigación evaluativa de la realidad?

El Grupo de Discusión (GD a partir de ahora) es una técnica de investigación cualitativa utilizada con frecuencia como una técnica más de búsqueda de información y en otros como método que sustenta una investigación. En la presente investigación adopta el rango de método por ser el más utilizado y exhibir un peso específico mayor en las informaciones y decisiones adoptadas mediante este procedimiento investigativo, aunque se combina con otras herramientas empleadas en menor escala pero con peso significativo en el proceso investigativo.

En las búsquedas bibliográficas y en la revisión de experiencias evaluativas precedentes se pudo apreciar el empleo de los GD como una técnica de recolección de información, aportes utilizados en el análisis y triangulación posterior de todo el caudal de datos acumulados.

En la investigación se concibió utilizarlos para tres momentos claves del proceso de evaluación participativa acometido:

- Diseño de los criterios de evaluación y las formas de ser evaluados.
- Evaluación de los criterios de evaluación.
- Evaluación del proceso de evaluación ejecutado y sus resultados (meta-evaluación). Propuesta de sugerencias metodológicas para una evaluación participativa más eficaz.

Los positivos resultados alcanzados evidencian la factibilidad de su utilización en este tipo de investigación evaluativa. Pero...

2.1.3.1 ¿Cuál es la concepción sobre Grupo de Discusión como técnica de investigación cualitativa y cuáles son sus antecedentes principales?

Los Grupos de Discusión (GD a partir de ahora), en su denominación inglesa “Focus Group” han sido utilizados en investigaciones de las Ciencias Sociales desde la década del 40 del siglo pasado, cuando Robert Merton –el sociólogo- y sus colegas inauguran el término para registrar la reacción de la población frente a las emisiones de radio en tiempos de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, hasta 1970 los “focus group” no gozaron de mayor figuración en las publicaciones científicas. Con el avance del paradigma cualitativo a partir de los años 70, los

grupos de discusión proliferan en las investigaciones, especialmente en las esferas de mercado y en política. (Tocornal, 2005)

Posteriormente, a partir de la década del 90 del pasado siglo y a principios del presente, los GD están presentes en un amplio espectro de investigaciones pedagógicas, socioculturales, antropológicas, económicas, entre otras áreas de las ciencias.

Un acercamiento a la concepción de GD nos conduce a variadas definiciones, todas con importantes puntos de contactos:

Según Krueger "Un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada. Diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo" (Krueger, 1988, p. 24). En efecto, un GD debe ser bien planificado, permitiendo recabar información relevante para el objetivo central de la investigación. Más adelante Krueger señala "El objeto del grupo de discusión es provocar autoconfesiones en los participantes" (Krueger, 1988, p. 28). Así además de ser diseñada la conversación debe ser estimulada, logrando una especie de retroalimentación entre los distintos sujetos presentes en el GD. Finalmente destaca que "El grupo de discusión ofrece un entorno en el cual se induce a alimentar la discusión". (Krueger, 1988: 31)

Por otra parte Ibáñez, uno de los padres de los GD, por los aportes realizados a su estructura, dinámica y funciones, escribió: "...el grupo de discusión exige un diseño abierto y una integración de los investigadores, como seres concretos, como sujetos en proceso, en el proceso de investigación... Los datos producidos por el proceso de investigación se imprimen en el sujeto en proceso de la investigación, -modificándolo-: esta modificación le pone en disposición de registrar la impresión -y digerir mentalmente- de nuevos datos, y así se abre un proceso dialéctico inacabable." (Ibáñez, 2000, p.263) El diseño flexible, su carácter de proceso y la dialéctica interrelación entre los sujetos protagonistas (moderador y participantes) se estiman aquí como importantes aportes de Ibáñez a esta concepción de GD.

Por su parte los profesores de la Universidad de Granada M^a Teresa Pozo Llorente y Clemente Rodríguez Sabiotes sintetizan todo lo expresado hasta aquí y coinciden con la apreciación acerca de que el GD desde un punto de vista metodológico constituye una modalidad de entrevista grupal (Del Rincón, 1995) dinamizada por un coordinador quien a partir de un tema de interés y a través de un protocolo (con diferentes niveles de estructuración) provoca la discusión y la dirige hacia la información deseada, potenciando la participación de los asistentes y evidenciando los argumentos enfrentados en el debate.

En otro momento de sus significativos estudios sobre el GD, Ibáñez plantea que “en la misma técnica pueden estar incluidas varias perspectivas” (Ibáñez, 1990, p. 67), refiriéndose con el término perspectiva, a la división triádica que establece en la investigación social:

- Perspectiva distributiva: Según se busque la distribución de los fenómenos en una población.
- Perspectiva estructural: Análisis de la estructura y las diferencias en su interior.
- Perspectiva dialéctica: Posibilidades de transformación del proceso o fenómeno estudiado.

Siguiendo a Ibáñez las tres perspectivas metodológicas (distributiva, estructural y dialéctica) conforman un mismo eje horizontal, que se intercepta con un eje vertical formado por los niveles de la investigación (epistemológico, metodológico y tecnológico) (Ibáñez, 1985, p. 203) que el autor toma de Bourdieu. En principio, cada una de las perspectivas es una particularidad en el nivel metodológico. En la presente investigación, la perspectiva dialéctica del GD (la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación como fuente desencadenante de cambios); se entrecruza con el nivel metodológico (procedimientos seguidos para su consecución práctica durante la solución del problema).

De esta forma se ha visto hasta aquí que el GD constituye:

- Modalidad de entrevista grupal...
- Donde un grupos de personas...

- Convocadas con el fin de generar información para una investigación....
- Sobre la base de una conversación planeada, pero flexible y en un ambiente permisivo...
- Posee una dinámica procesal y ...
- Sus protagonistas (moderador y participantes) se interrelacionan dialécticamente.

2.1.3.1.1 ¿En qué ámbitos han sido utilizados los GD desde su surgimiento?

Teniendo en cuenta los estudios de Sue Wilkison (1998) pudieran resumirse estos ámbitos en los siguientes:

1. En evaluación y marketing:

Existen gran cantidad de manuales específicos acerca del empleo de los GD en estrategias de marketing de productos y servicios, siendo ampliamente utilizados como técnica de recogida de información. Luego son analizados de diversas maneras, ya sea siguiendo un análisis de contenido del discurso o bien de manera más sofisticada utilizando diferentes software.

En evaluación de programas y políticas públicas los GD han sido utilizados de manera muy similar. En ambos casos, el objetivo es conseguir información relevante para, a largo plazo poder modificar el comportamiento de la población.

2. En educación y promoción de la salud:

En esta área hay un amplio desarrollo, por ejemplo en temas de enfermedades de transmisión sexual, anticoncepción, etc. Su uso en este caso obedece al objetivo de promover y facilitar el cambio de comportamientos en la población.

3. En otras disciplinas de las Ciencias Sociales actualmente:

Desde los años 1990, la proliferación del uso de GD ha modificado lo anteriormente descrito, debido a su amplio empleo en las Ciencias Sociales, mediante las siguientes modalidades:

- Como complemento pre/post de otros métodos de investigación cuantitativos
- Como metodología en si misma
 - Para desarrollar nuevas áreas de investigación: investigaciones exploratorias descriptivas.
 - Para examinar áreas nuevas o ya existentes desde la perspectiva/experiencia de los propios participantes, sus sentimientos, significados, sentidos, etc. Por lo general incluyen la delimitación de un grupo social (reclutamiento, composición del grupo, desarrollo del debate, procesamiento y conclusiones)
- Como metodología de investigación participativa: El dispositivo grupal existe con anterioridad a la formulación de los GD. Las reuniones grupales de grupos terapéuticos, equipos de trabajo, etc. pueden ser grabadas y analizadas para propósitos de investigación que corren a la par de intervenciones, teniendo por objetivo empoderar a poblaciones específicas, donde el encuentro grupal es parte de la vida cotidiana, pudiendo ser utilizado con fines ulteriores de difusión de nuevos conocimientos o modelos de intervención.

2.1.3.2 ¿Cuáles son las fases por las que atraviesa la metodología de los GD para su instrumentación en las prácticas investigativas?

Según M^a Teresa Pozo y Clemente Rodríguez se deben tener en cuenta las siguientes fases en la concepción y ejecución de los GD: **(Pozo Llorente, María Teresa y Clemente Rodríguez Sabiotes, 2004:3) Versión PDF Internet Universidad de Granada**

PREPARACIÓN:

Garantiza el éxito del GD al detallar con precisión cada uno de los siguientes aspectos:

1. Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.
2. Diseño del protocolo de la discusión.
3. Creación de condiciones materiales.

DESARROLLO:

Cuando se materializar con eficacia lo diseñado. Para su ejecución se pueden tener en cuenta los siguientes momentos durante el desarrollo:

- Presentación.
- Debate:
- Cierre o Desenlace:

CONCLUSIVA /ANALÍTICA

Se transcribe la información obtenida, se procesa, se triangula con otras fuentes de información y se arriba a conclusiones.

En el epígrafe 4.4 se profundiza en la descripción y análisis de cada una de estas fases.

La Figura 26 representa las fases del GD:

Figura 26.
Fases del
Grupo de
Discusión.



2.1.3.2.1 ¿Cómo realizar el análisis de la información?

Inmediatamente después de terminada la sesión del GD se debe:

- Comprobar que la grabación sea correcta de manera que si no lo es, se pueda reconstruir al máximo el discurso.
- Puesta en común de las anotaciones del moderador y el ayudante para llegar a elaborar un corto resumen de las observaciones centrándose en los siguientes aspectos:
 - Temas tratados.
 - Aspectos nuevos que han aparecido.
 - Características del grupo.
 - Puntos en los que ha habido más acuerdo o discusión.
 - Comunicación extraverbal.
 - Ambiente de la discusión.
 - Interacciones en el grupo.
 - Vocabulario utilizado.

Según Wilkinson es posible distinguir entre:

- Análisis centrados en el contenido y su recurrencia (por ejemplo: análisis de contenido del discurso, cuantificación de las categorías, que pueden ser previas al análisis) y...
- Análisis etnográficos, que permite una interpretación detallada de los procesos interaccionales y las acciones llevadas a cabo por los grupos. (Wilkinson, 1998, p. 190-193)

El análisis de los discursos registrados en los GD implica algunos desafíos tales como:

- **Hacer la transcripción:**

No es la transcripción formal de todo lo dicho. Implica registrar las entonaciones, estados de ánimo y sentimientos aflorados durante la sesión del GD. Cuando hablamos no necesariamente se siguen las reglas gramaticales o de puntuación. El lenguaje oral está lleno de “errores” pero son cuestiones a tener en cuenta en la transcripción, por el significado que pudieran encerrar. Por tanto cuando se traslada el discurso hablado a la escritura, se tiende a forzar lo dicho para que se ajuste a las reglas de la gramática. Las convenciones de Jefferson son desarrolladas en detalle por Atkinson & Heritage (1984), e incluyen las pausas, la entonación, la superposición de hablas, etc.

La transcripción de 2 horas de discusión grupal es una actividad extensa en tiempo y de gran esfuerzo intelectual. Por una hora de audio pueden llegar a ser 7 u 8 horas de trabajo, siguiendo el método tradicional. Mediante los programas de dictado a la computadora es mucho más breve (Dragon Speaker). Este paso es decisivo para el posterior procesamiento de la información obtenida en el GD.

- **Precisar criterios para seleccionar el material a ser presentado:**

Puede hacerse en función de temas, discursos o cómo ilustración de determinados procesos de construcción de significado que desee ilustrar el investigador. Los criterios deben ser explicitados mostrando la lógica del análisis, lamentablemente muchas veces éstos no están lo suficientemente claros como para que el lector pueda seguir el análisis, lo que perjudica la credibilidad en este tipo de análisis.

- **Conservar su naturaleza interactiva:**

En los informes de investigación el material de los GD es expuesto como si se tratase de entrevistas individuales, sin aclarar cuando dos o más personas están hablando, ni considerar la interacción como unidad de análisis en sí mismo. El carácter etnográfico de este proceso debe ser respetado para aportar más riqueza a la información obtenida.

Los profesores Omar García, Virginia Montero y Manuel Francisco Aguilar de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, profundizan sobre una

forma peculiar de procesar y analizar la información aportada por el Grupo de discusión es el mapa conceptual (Cañas, 2004, p. 1-2) La metodología en la que se inserta el uso de los mapas conceptuales es la del análisis cualitativo y son utilizados para interpretar y codificar el discurso producido. Se integran a metodología no sólo como una forma de tomar apuntes o registro, sino como parte de un proceso interpretativo que permite construir relaciones y significados a partir de la información procesada. Ha implicado ciertas adaptaciones de la técnica (mapa conceptual), tal es el caso del manejo de la jerarquía conceptual y la representación explícita del discurso y no de la estructura de conocimiento del sujeto. Consideran la relación entre el discurso que se emite y el conocimiento del sujeto, distinguir analíticamente la intención de la representación y la utilidad que tiene como metodología para el análisis del discurso.

2.1.3.3 ¿Cuál debe ser el rol del moderador, coordinador o facilitador del GD?

Con respecto al papel de este protagonistas del GD existen múltiples apreciaciones. Desde estilos más directivos hasta posiciones de dejar hacer. Tratamos de reflejar los criterios utilizados en nuestras prácticas, evidenciando su eficacia mediante los resultados obtenidos.

- Ω Arribar al lugar antes que los participantes, con presencia personal en concordancia con los participantes y saludarles conforme lleguen, en los códigos del lenguaje propios del lugar.
- Ω Estar preparado mentalmente para la sesión; se necesitará estar alerta para poder observar, escuchar y mantener la discusión entre una y dos horas.
- Ω Mantener una actitud neutral y no hablar del tema antes de comenzar oficialmente la discusión en grupo.
- Ω Evitar, con tacto, que la discusión degenera en temas no relevantes, ajenos al objetivo.
- Ω Debe mantener un control suave dentro del grupo (que se sienta con libertad de expresión dentro de la sesión). Ni dominar, ni dejar hacer.

- Ω Poseer una adecuada cultura de escuchar y habilidades para comunicarse en forma clara y precisa (mediante el soporte escrito u oral)
- Ω Estar atento, observar y escuchar lo que se plantea en la conversación grupal.
- Ω Promover y estimular la participación de todos en el tiempo estipulado.
- Ω Sus funciones principales deben estar centradas en:
 - Encausar la discusión hacia los objetivos.
 - Evaluar en qué punto de la discusión se encuentra el grupo.
 - Realizar síntesis parciales que permitan poner en evidencia el progreso del grupo.
 - Determinar la posición respecto del objetivo principal.
- Ω Sus funciones hacia el grupo son más sutiles y menos organizadas, dependen de su desarrollo. Hay que estar atento a su dinámica y las incidencias que van apareciendo, para poder regularizar la situación. Con respecto al grupo debe:
 - Facilitar un equilibrio de intervenciones.
 - Regular su dinámica: evitar los subgrupos, crispaciones, inhibiciones...
 - Romper su bloqueo: animar la reflexión, reformular, sintetizar.
- Ω Para facilitar el intercambio de opiniones entre sus miembros deberá:
 - Utilizar las tradicionales técnicas de animación para conseguir un flujo propicio de la discusión (plantear preguntas, estimular a intervenir a los participantes en silencio, evitar que alguien se ponga a la defensiva o intente monopolizar la discusión)
 - Apoyar los roles positivos dentro del grupo: de cohesión, cooperación, de integración, etc. Por otra parte regular aquellos roles que puedan ser un obstáculo: interpretes, hipercríticos, hiperpolémicos, etc.
 - En síntesis debe: plantear preguntas, escuchar, reformular (volver a plantear una idea con otras palabras de manera que los participantes tengan ocasión de oír la misma proposición de otro modo) y sintetizar.

Ω Concluir la discusión cuando se considere agotado el tema.

2.1.3.4 ¿Qué otras características se pueden reseñar de los GD?

- Krueger (1988: 33) otorga 5 características que se relacionan con los elementos del grupo "a. Personas qué, b. Poseen ciertas características, c. Ofrecen datos, d. De naturaleza cualitativa, e. En una conversación guiada".
- Morgan (1979) menciona a Merton en cuanto a cuatro criterios básicos:
 - Rango: Cubrir un rango máximo de tópicos pertinentes
 - Especificidad: Debería proporcionar información lo más específica posible
 - Profundidad: Debiera estimular interacción que explore profundamente los sentimientos de los participantes.
 - Contexto personal: Debería tomar en consideración el contexto personal que utilizan los participantes al responder el tema.
- Exposiciones sobre la concepción dialógica del grupo de discusión se encuentran en Vallejos (1995), Callejo y Vallejos (1996) y Alonso (1996). "El diálogo de los observados presentes en el grupo, se establece también con el observador. Un diálogo que no cabe considerar entre el experto y el inexperto. ¿Quién es el inexperto? ¿El sociólogo que no sabe de la experiencia de los sujetos observados o éstos que no saben sociología? Es un diálogo entre expertos en el que no cabe el «no saber». El sociólogo sabe un algo de la experiencia de los sujetos observados, con lo que especula. También, con lo que los sujetos observados especulan. Los sujetos observados saben del sociólogo como sociólogo y ellos mismos son sociólogos" (Callejo, 1998, p. 49) Reflexión muy a tono con la tesis de la Educación Popular y la Investigación Acción, al reconocer las posibilidades cognoscitivas existentes en lo sujetos sobre su práctica concreta. En el camino del conocimiento nadie lo sabe todo ni nadie lo desconoce todo (parafraseando a Freire) todos somos portadores de un saber que es necesario someterlo a un proceso de construcción colectiva, situación facilitada por el GD debido a su esencia participativa.

- Encarna Bas Peña, en su artículo “El grupo de discusión”, publicado en la compilación de trabajos sobre “Investigar en Educación Social” reseña de forma sintética las normas básicas de organización y funcionamiento de los GD donde destaca la importancia de la evaluación de las sesiones de trabajo como una vía de ir logrando el crecimiento de los grupos mediante el desarrollo de la valoración crítica de su comportamiento como sujeto colectivo. (López F., Pozo, M. T., s.a., 154-155)

2.1.3.5 ¿Cuándo el GD se erige como método de investigación?

El GD se convierte en método de investigación cuando logra coherencia con los objetivos de la investigación, la forma de moderar los GD y la forma de tratamiento analítico que se le da al discurso, incluyendo una transcripción detallada del mismo que considere su naturaleza interactiva. De esta forma se constituye en fuente fundamental de información y de las de transformaciones reales, de carácter cualitativo, de los sujetos y su entorno.

Cuando el GD se asume como método de investigación se requiere tener en cuenta tres fases según Krueger (1988, p. 56-150):

1. Diseño de investigación. Se planea en detalle lo que acontecerá durante la investigación. Con el equipo de investigación y los sujetos del espacio a investigar se inicia una profunda reflexión para obtener el mayor número de datos que proporcione una visión lo más completa posible sobre la situación a estudiar, los motivos de la investigación, los destinatarios, qué tipo de información se necesita, quién la demanda, para qué y cuáles son las necesidades de información de los posibles usuarios. Sobre esta plataforma elaborar el plan general de trabajo educativo, que abarque los objetivos y la argumentación de todas las actuaciones.

Un primer momento lo constituye la descripción y definición del problema así como el tipo de datos que sería necesario para afrontarlo. Conseguir el consenso permitirá avanzar sin reticencias hay que tener en cuenta que la realidad no es estática y que muchos datos significativos surgen en el transcurso de la acción. Sin la consideración de proceso los datos serán estériles y carentes de significación (Cembreros y otros 1989, p. 28).

En esta fase el investigador debe definir bien los objetivos del estudio y quiénes serán los destinatarios del informe. El plan diseñado guiará todo el proceso.

2. Desarrollo de los Grupos de Discusión: se coordina la conducción de los grupos. En ella se distingue la realización de tres tareas, que tienen que haberse realizado antes de efectuar la primera sesión de trabajo del GD:

- A. Planear los protocolos de moderación.
- B. Entrenarse en las técnicas de coordinación.
- C. Seleccionar a los participantes.

3. Análisis de datos y redacción del informe de los resultados. Se utilizan las modalidades de procesamiento de discursos según los objetivos propuestos y se socializan los resultados con los grupos y los clientes de la investigación.

Después de analizar las consideraciones, condiciones, características y peculiaridades de los Grupos de Discusión antes expuestas, se puede asumir que constituyen una:

Modalidad de investigación cualitativa dirigida registrar y procesar las percepciones, experiencias, conocimientos, los sentimientos y valores de un grupo de sujetos vinculados a una problemática socioeducativa en investigación, con el fin de completar o construir un conocimiento más acabado, sistémico e integral de la realidad estudiada y de esta forma acceder a alternativas de mejoramiento.

La Figura 27 permite apreciar las fases del GD como método de investigación.

El GD es conducido de forma abierta y flexible por un coordinador, sobre la base de un protocolo previamente diseñado. Tendrá entre 5 y 10 participantes preferentemente y no excederá cada sesión las dos horas de duración. En su concepción general deben estar presentes tres momentos fundamentales:

- 1. Diseño
- 2. Ejecución
- 3. Análisis

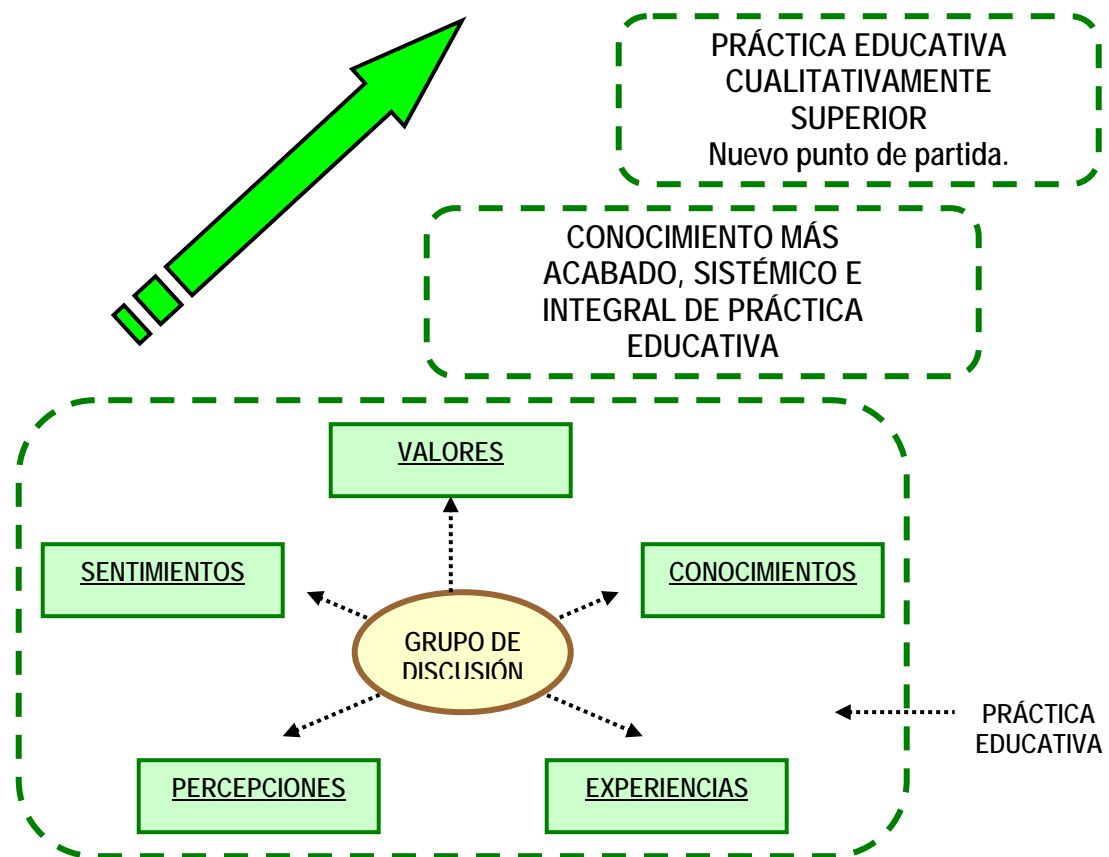


Figura 27. Las fases del GD como método de investigación.

De acuerdo a los objetivos de la investigación:

- Sus integrantes pueden o no conocerse.
- Puede tener una duración mayor o menos de existencia en el tiempo (una o un sistema de sesiones periódicas)
- Se puede utilizar como una técnica o un método de investigación.

La validez del GD, como método de investigación, está dada por la efectividad con que sea utilizado. Krueger señala "los grupos de discusión son validos si se utilizan cuidadosamente para estudiar un problema en el que sea apropiado utilizar dicha técnica" (Krueger, 1988, p. 46). Por otro lado alude a lo siguiente "los grupos de discusión son respecto al tema de la validez muy similares a otras técnicas de investigaciones de ciencias sociales, en lo que la validez dependen no sólo de los procedimientos usados, sino también del contexto" (Krueger, 1988, p.

46), en este caso se debe tomar en cuenta, el lugar, el tipo de conversación, las reflexiones. En definitiva "la validez es el grado en el que un procedimiento mide realmente lo que se propone medir" (Krueger, 1988, p. 46).

2.1.3.6 ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de los grupos de discusión como técnica y/o método de investigación?

En la Tabla 6 se recopilan las principales ventajas y desventajas de los GD como modalidad investigativa cualitativa.

Tabla 6. Ventajas y desventajas de los Grupos de Discusión.

VENTAJAS	DESVANTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrega un fuerte volumen de información en profundidad con carácter social (Krueger, 1988) dotada de percepciones, opiniones, sentimientos y valores. ▪ Útil para explorar aspectos que pueden ser investigados al principio del estudio, para interpretar los datos obtenidos por otros métodos (incluidas las encuestas cuantitativas) en las últimas etapas del estudio o recopilar información básica para la solución del problema. ▪ Positivo espacio para evaluar el proceso, los resultados e impacto de las prácticas educativas. ▪ Eleva el sentido de pertenencia e identidad de quienes participan con el espacio educativo donde se desarrolla la investigación. ▪ Están abiertos a la creatividad del equipo de investigación. Se puede adaptar a las finalidades de la investigación. ▪ En breve tiempo se recopila un gran volumen de información con una visión de integralidad del objeto de estudio, donde lo cognoscitivo no se desliga de lo afectivo. ▪ Es una modalidad económica de investigación que requiere de mucha disposición y preparación de quienes la conducen y participan. ▪ Posibilita aumentar la participación de los sujetos donde se realiza la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La preparación del moderador, observadores y registradores debe ser mayor con respecto a otros métodos participativos. ▪ La información obtenida necesita complementarse con otras fuentes de investigación. ▪ Presenta cierto grado de dificultad el manejo, revisión y procesamiento de la información, debido a su volumen y características. ▪ La inasistencia de algunos de sus miembros pone en peligro la realización en la fecha prevista, atrasando el cronograma de investigación. ▪ La discusión puede irse de los objetivos previstos debido al rumbo tomado por esta. ▪ La falta de alguna condición de su logística material afecta su calidad.

Realizadas estas consideraciones sobre la Educación Popular como concepción pedagógica, la IAP como procedimiento metodológico investigativo, la

participación como proceso y los Grupos de Discusión como modalidad investigativa de carácter cualitativo, existen condiciones para abordar la estrategia metodológica asumida para resolver el problema de investigación.

2.2. ¿Qué estrategia metodológica facilitó la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente?

Para el diseño de la estrategia metodológica de la investigación hemos tenido los fundamentos esenciales del andamiaje teórico y metodológico explicitado en los acápites anteriores del presente y anterior capítulo.

Para arribar a su concepción partimos de un grupo de ideas acumuladas por la experiencia y la búsqueda bibliográfica sobre evaluación participativa. No obstante ella maduró y adoptó su configuración final gracias al ejercicio efectivo de la investigación acción a que fuera sometida en la propia marcha del proceso investigativo. En la misma medida de su presentación se explica este proceso.

2.2.1 ¿Cuál es la estructura general de la estrategia de investigación-evaluación asumida?

De esta forma hemos estructurado en seis fases la presente investigación:

1. Coordinación y organización del proceso de evaluación.
2. Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.
3. Diseño participativo de:
 - 3.1. Los objetivos y actividades a desarrollar.
 - 3.2. Los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.
4. Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.
5. Procesar, analizar y triangular información. Redacción de informe final de evaluación y su socialización con la consiguiente toma de decisiones.

6. Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe investigativo.

Para su ejecución contó con veinte meses de trabajo distribuidos como siguiente:

En este fondo de tiempo se contabiliza el tiempo efectivo para realizar la evaluación del sexenio. Los cuatro meses dedicados a la redacción del informe de la tesis doctoral, no entran dentro de este espacio, a pesar de tenerlo en cuenta dentro de la planificación como parte de la última fase. La Tabla 7 representa este cronograma de trabajo.

Tabla 7. Cronograma de ejecución de la estrategia metodológica de investigación.

No	Fase	2003				2004												2005				
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	
1	Coordinación y organización del proceso de evaluación.																					
2	Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.																					
3	Diseño																					
4	Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.																					
5	Procesar, analizar y triangular información. Redacción de informe final de evaluación. y su socialización con la consiguiente toma de decisiones.																					
6	Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación																					

Los protagonistas fundamentales del proceso de capacitación en materia de trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción en la provincia de Cienfuegos fueron los siguientes actores:

Funcionarios de Gobierno (FG):

Son compañeros/as con funciones administrativas en las Secretarías de las Asambleas del Poder Popular en los niveles de provincia y municipios, donde cumplen disímiles funciones, una de ellas es promover y coordinar los procesos de capacitación de los Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares. En cada municipio y la provincia existen entre 3 y 4 funcionarios en ejercicio. Son compañeros/as dinámicos/as y agenciosos/as como facilitadores/as, concientes de su importancia para el desempeño más eficiente de los líderes de gobierno en la base del Poder Popular. Al frente de estos equipos están los/as Secretarios/as de las Asambleas del Poder Popular (tercera figura de gobierno en cada territorio) quienes asumen personalmente esta responsabilidad.

Expertos de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario (Ex):

Debido a una solicitud del autor y de otros compañeros a la Secretaría de la Asamblea Provincial de Poder Popular, en el año 1998 se constituye en Cienfuegos el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario. Este es un órgano asesor de la Asamblea Provincial de Gobierno en materia de trabajo comunitario. Está integrado por 25 especialistas de los diferentes ministerios (delegaciones y direcciones provinciales), instituciones y organizaciones sociales con una incidencia directa en las comunidades. Surge con el reto de impulsar los procesos de integración y participación comunitaria desde las estructuras de base del gobierno en el territorio. Para ello se planteó como una de sus funciones principales la promoción, asesoría e coordinación de la capacitación de los actores sociales de la provincia en este campo.

En los municipios comenzó un proceso gradual de constitución de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario a ese nivel, el primero en constituirse fue el de Cruces en el 2000 y el último el Aguada en el 2003. Su membresía oscila entre 15 y 20 integrantes.

Educadores y colaboradores (Ed):

Desde el año 1995 se comenzó un plan de preparación de educadores populares en Cienfuegos a instancias del Colectivo de Investigación Educativa (CIE) "Graciela Bustillos). Proyectos de capacitación como Comunidad 2000 y 2001 y las cuatro ediciones de los Diplomados de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular, han constituido espacios educativos donde se han formado la mayor parte de los educadores y colaboradores del territorio. Estos colegas han realizado múltiples labores de capacitación e investigación en la esfera de la capacitación para el trabajo comunitario, labor que han desplegado como voluntariado, pues no existen fondos financieros para sufragar esta tarea en las instancias de gobierno de la provincia. Solo la conciencia de la necesidad de su labor para las comunidades ha movido la entrega y sacrificio de estos importantes actores del desarrollo local en la provincia. Los educadores son los que incondicionalmente siempre están listos para asumir sus misiones educativas. Los colaboradores son aquellas personas que por las características de sus deberes profesionales no siempre podemos contar con su concurso, pero siempre que es posible colaboran en otras tareas de diseño de programas e investigaciones, asesoría, trabajo en el puesto de trabajo y otras modalidades de cooperación. Muchos son miembros de los Consejo asesores de Trabajo Comunitario. Se cuenta al cierre de octubre 2006 con 37 educadores y 28 colaboradores, para un total de 65 compañeros/as

Delegados de Circunscripción (DC):

Representantes de base del Poder Popular (ver Anexo # 1) en la provincia. Entre sus funciones principales está la de promover y coordinar los procesos de trabajo comunitario en sus circunscripciones. Los Presidentes

de Consejos Populares, al representar a un grupo de Delegados de Circunscripción de su demarcación territorial, jugaron un importante papel en el proceso de recolección de información en los talleres, al ser portadores de criterios y juicios de sus representados. De esta forma los DC tuvieron dos modalidades de participar en el proceso evaluativo; una de forma **directa (D)** en los talleres y grupos de discusión y otra **indirecta (I)** cuando sus criterios fueron socializados en estas actividades por sus Presidentes de Consejos Populares, los cuáles fueron preparados en este sentido..

La Tabla 8 refleja un resumen estadístico de los universos de estos actores sociales en la provincial y del grado de incorporación a la investigación.

Tabla 8. Universo de actores sociales vinculados a la investigación y su participación directa (D) o indirecta (I) al proceso evaluativo.

M/P	FG			Ex			Ed			DC					TOTAL					
	T	P	%	T	P	%	T	P	%	T	D	%	I	D+I %	T	D	%	I	%	D+I %
Ag	3	2	67	15	13	87	3	3	100	69	30	43	38	99	90	48	53	38	42	96
Ab	3	3	100	17	15	88	5	5	100	56	30	54	25	98	81	53	65	25	31	96
Ci	4	4	100	25	21	84	10	8	80	126	30	24	94	98	165	63	38	94	57	95
Cr	3	3	100	19	19	100	8	7	88	67	30	45	36	96	97	59	61	36	37	99
Cy	3	3	100	16	14	88	4	4	100	93	30	32	61	98	116	51	44	61	53	98
L	3	3	100	15	14	93	4	4	100	55	30	55	25	100	77	51	66	25	32	99
Pa	3	3	100	17	17	100	6	6	100	65	30	46	34	98	91	56	62	34	37	96
R	3	3	100	18	18	100	5	4	80	69	30	43	39	100	95	55	58	39	41	99
S.T.	25	24	96	142	134	92	45	41	91	600	240	40	352	99	812	436	54	352	43	97
Pr	4	4	100	25	23	92	20	18	90	27	27	100	-	100	76	72	95	-	-	95
T	29	28	97	167	154	94	65	59	91	627	267	44	352	99	888	508	57	352	40	97

Nota. Para cada una de las filas de la columna "M/P" (Municipio/Provincia) se utilizan la siguiente leyenda: Aguada (Ag), Abreus (Ab), Cienfuegos (Ci), Cruces (Cr), Cumanayagua (Cy), Lajas (L), Palmira (Pa), Rodas (R), Sub-Total (S.T.), Provincia (Pr) y Total (T)

Los Delegados de Circunscripción por ser grupo más numeroso, se conciben dos modalidades de participación: una directa (267 DC que representan el 44% del total), mediante su presencia y aporte de reflexiones de forma personal en las diferentes modalidades de evaluación previstas en el municipio y la provincia y otra indirecta (352 DC que representan el 56% del total) quienes hicieron llegar sus criterios mediante los Presidentes de Consejos Populares (76 en toda la provincia y de los cuales trece estuvieron vinculados a los grupos provinciales de trabajo y el resto en los municipios) a las diferentes sesiones evaluativas convocadas durante la investigación. Solo 8 delegados no pudieron participar de una u otra forma debido a problemas de salud (3) y por estar en proyectos de colaboración en el extranjero (5).

De forma general se logró una participación directa en la evaluación de 508 protagonistas de los procesos de capacitación en la provincia de un total posible de 888, lo que representa un 57% y con la incorporación indirecta de los delegados de Circunscripción a las sesiones de trabajo (352 lo que representa el 40% del total posible a participar) se logró un 97% de participación general. Ambos resultados son positivos teniendo en cuenta que en ejercicios evaluativos participativos es normal la incorporación de pequeñas representaciones de los sujetos posibles a participar.

Además son consultados mediante entrevistas un total de *120 electores* (15 por cada municipio, excepto en Cienfuegos donde se crearon dos grupos) de los Delegados de Circunscripción egresados de cursos de capacitación, para verificar el estado de opinión de quienes conviven con ellos en las comunidades y deben recibir los beneficios de los programas de capacitación de sus líderes gubernamentales en las comunidades.

De igual forma otro grupo de funcionarios del Poder Popular, educacionales, de las ciencias, del campo de la salud y el deporte entre otras (*53 en total*) participan como invitados, pero con pleno derecho a hablar y emitir juicios valorativos, en los activos de capacitación provinciales (2004) y en los eventos territoriales de evaluación de la capacitación (2004). Encuentros convocados por el Consejo

Asesor Provincial de Trabajo Comunitario con el fin de profundizar en la valoración de los criterios de evaluación asumidos.

De igual forma desde el punto de vista organizativo y estructural la investigación cuenta con un **Equipo Gestor de la Evaluación (EGE)** , conformado por los miembros grupo de investigación, coordinados por el autor, quiénes tienen la responsabilidad investigativa y metodológica durante el proceso, velando por el cumplimiento riguroso y eficaz de cada momento planificado.

Como la metodología utilizada promueve la participación de quienes han vivido el proceso, se constituye a partir de la segunda fase el **Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE)**. Está integrado por un grupo de compañeros/as protagonistas de las prácticas de capacitación en la provincia. Ellos constituyen una seria representación de los diferentes actores vinculados a la capacitación (funcionarios de gobierno, expertos, educadores y colaboradores y Delegados de Circunscripción). Aunque poseen preparación para estas funciones, fueron capacitados en la metodología que se aspira a aplicar. Tienen como misión fundamental el velar por el carácter participativo del proceso. Facilitan la intervención de todos los implicados en la capacitación durante el diseño del plan de evaluación, la construcción de los criterios de evaluativos, la búsqueda de información como proceso de aprendizajes y su análisis, la toma de decisiones y la meta- evaluación.

Tanto los miembros que integran el EGE y el ECE han sido protagonistas de los programas de capacitación de la provincia, insuflando al proceso de investigación un connotado carácter participativo y de compromiso con el proceso evaluativo encarado.

Hacemos estas aclaraciones preliminares para facilitar la comprensión de la Tabla 9, exponente del contenido y estructura general de la estrategia metodológica asumida:

Tabla 9. Estrategia metodológica de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción de la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004.

Fases	Objetivo	Trabajo de mesa del EGE y/o ECE	Talleres para...	Sesiones plenarias para...	GD para...	Otras actividades
1ª. FASE <u>Coordinación y organización</u> del proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr el permiso, compromiso y apoyo del gobierno. - Diseñar el proceso de evaluación con equipo de evaluación (investigación). 	1.1 Del EGE para: Constituir el Equipo Gestor de la Evaluación (investigación) <ul style="list-style-type: none"> - Definir proyecto de estrategia de evaluación. - Precisar información necesaria - Delimitar los posibles aportes del Gobierno. 				1.2 Encuentro de trabajo con el gobierno para coordinar proceso de evaluación y lograr el permiso, el compromiso y la colaboración.
		1.3 Del EGE para: Revisar estrategia metodológica. <ul style="list-style-type: none"> - Planificar el control de la evaluación. - Preparar talleres de diagnóstico sobre el estado de la evaluación y factores contextuales. 				
2ª. FASE <u>Diagnóstico participativo</u> del punto de partida y capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un autorreconocimiento del estado sobre el grado de conocimiento y experiencias prácticas que tiene los participantes sobre evaluación. - Constatar las condiciones del entorno que facilitan o frenan la evaluación de la práctica educativa. - Vivenciar la necesidad del proceso de evaluación para lograr el compromiso de sus actores. 		2.1 Diagnóstico sobre la evaluación con sus protagonistas. (cuatro talleres provinciales) Un taller con cada grupo de protagonistas de la capacitación seleccionados en los talleres municipales (dos en cada uno, 16 en total)			2.4 Desarrollo de plan de capacitación. (Cinco encuentros) Último encuentro: Constituir el Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE).
		2.2 Sesión del EGE para:: <ul style="list-style-type: none"> - Procesar y analizar información del diagnóstico. - Orientar diseño de propuesta del Plan de Capacitación. - Orientar diseño de sesiones plenarias para socializar resultados del diagnóstico y aprobar plan de capacitación. - Orientar diseño de propuesta de taller para construir plan de evaluación. Proponer la validación del GD. 		2.3 Socializar resultados del diagnóstico y: <ul style="list-style-type: none"> - Proponer plan de capacitación - Definir cronograma de capacitación. (dos sesiones) 1ra Funcionarios y Delegados de Circunscripción. 2da Expertos y educadores		

		<p>2.5 Primera reunión del Equipo de Coordinación de la Evaluación (ECE) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las responsabilidades. - Presentar propuesta de talleres para el diseño del plan de evaluación y propuesta de GD. - Orientar el diseño de sesiones plenarias de socialización de propuesta de plan de evaluación. 				
3. FASE. DISEÑO PARTICIPATIVO DE:						
<p>3.1 Los <u>objetivos y actividades</u> a desarrollar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construir colectivamente los objetivos y actividades a desarrollar. - Prever las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para la ejecución de la evaluación. - Proponer como un método a utilizar para la recolección de información y evaluación de los criterios a los Grupos de Discusión. 					<p>3.1.1 Convocar talleres para el diseño de la evaluación.</p>
			<p>3.1.2 Construir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos (qué y para qué evaluar) y principales actividades. Proponer la utilización de los GD. - Condiciones objetivas y subjetivas para que fluya una evaluación asumida. - Cuatro talleres provinciales combinando equitativamente a los protagonistas del proceso de capacitación. - Dos talleres en cada municipio (16 en total) 			

		<p>3.1.3 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesar información y conformar propuesta de plan de evaluación. - Presentar propuesta de sesiones plenarias para la socialización de esta propuesta. - Definir los objetivos y participantes de los GD. - Orientar diseño de los protocolos de GD para definir los criterios de evaluación. 		<p>3.1.4 Socializar propuesta de plan de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de los miembros de los GD según criterios y requisitos previstos. <p>(2 sesiones plenarias)</p> <p>1era Funcionarios y expertos.</p> <p>2da Delegados de Circunscripción y educadores</p>		
<p>3.2 Los <u>critérios de evaluación</u> y cómo evaluarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar. - Precisar las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios. 	<p>3.2.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la propuesta de diseño protocolos de los GD para definir criterios de evaluación y cómo evaluarlos. 		<p>3.2.2 Definir y construir los criterios de evaluación:</p> <p>(4 GD con la participación combinada de los protagonistas de la capacitación)</p>		
		<p>3.2.3 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformar la propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados. - Definir las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios. 		<p>3.2.4 Socializar resultados de los Grupos de discusión en una sesión plenaria conjunta con todos los protagonistas participantes.</p>		
<p>4. FASE <u>Búsqueda de información</u> como práctica de aprendizaje individual y colectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recolectar la información necesaria para la evaluación del proceso y los resultados. - Extraer aprendizajes individuales y colectivos de las diferentes técnicas aplicadas. 	<p>4.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar instrumentos de búsqueda de información: talleres, sesiones plenarias, entrevistas, activos provinciales, grupos de discusión. 		<p>4.2 Evaluar criterios de evaluación de proceso y resultados.</p> <p>(4 GD con la participación combinada de los representantes de los protagonistas de la capacitación)</p> <p>Se quitó aquí los 8 GD de los municipio pues es lo que se previó inicialmente</p>	<p>4.3 Activos provinciales de capacitación para el trabajo comunitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuentros territoriales de evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario - Entrevistas grupales (EG) a electores de los Delegados de Circunscripción egresados. (una EG en cada municipio, excepto en Cienfuegos con 	

						dos EG) (hasta 15 participantes en cada uno)
<p>5. FASE: <u>Procesar, analizar y triangular información.</u> Redacción y socialización de informe final de evaluación. Toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Procesar, analizar, complementar y triangular los resultados de las distintas fuentes de información. - Adoptar decisiones encaminadas a perfeccionar el proceso y los resultados de la capacitación en Cienfuegos. 	<p>5.1 Sesiones del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la información y preparar propuesta de informe final de evaluación. - Orientar el diseño de protocolos de los GD para valorar el proceso de evaluación realizado, validar los GD como método de evaluación y el dedicado a sugerir las sugerencias metodológicas de la evaluación participativa de las acciones de capacitación para el trabajo comunitario de líderes gubernamentales de base (GD IV) 		<p>5.2 Valorar propuesta final de informe de evaluación del ECE en una sesión plenaria conjunta con todos los protagonistas participantes.</p>		<p>5.3 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación la instrumentación de los resultados de la evaluación.</p>
<p>6. Meta- <u>Evaluación del proceso de evaluación ejecutado.</u> Preparar informe de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar el proceso de evaluación y sus resultados. - Estimular a los participante y grupos con una destacada actitud y resultados durante el proceso evaluativo. - Preparar informe de investigación. 	<p>6.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar propuesta de los protocolos de los Grupos de Discusión para la valoración del proceso y los resultados de la evaluación. - Organizar la selección de destacados en el proceso evaluativo. - Orientar diseño de propuesta de sesión plenaria para socializar informe final sobre la valoración del proceso evaluativo. 			<p>6.2 Valorar el proceso vivido (GD I y II con la participación combinada de los representantes de los protagonistas de la capacitación)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Validar los GD como método de evaluación (GD III) - Sugerir las sugerencias metodológicas de la evaluación participativa de las acciones de capacitación para el trabajo comunitario de líderes gubernamentales de base (GD IV) 	
		<p>6.3 Sesiones del ECE para procesar información de los GD y preparar informe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de diseño de sesión plenaria para socializar informe final sobre la valoración del proceso evaluativo. 		<p>6.4 Socializar propuesta de informe final sobre la valoración del proceso evaluativo.</p>		<p>6.5 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación la instrumentación de los resultados de la estimación del proceso de evaluación.</p>

		6. Preparar informe final de investigación de conjunto con Equipo Gestor de Investigación (EGE) y el Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE)				
--	--	--	--	--	--	--

Como acciones permanentes o periódicas se conciben las siguientes:

- Localización de fuentes de información y su procesamiento. (estadística, documental, oficial, bibliográfica)
- Control de las acciones acordadas en sesiones del Comité Gestor de la Evaluación y del Equipo Coordinador de la Evaluación.
- Evaluar bimensualmente el desarrollo y los resultados de la estrategia de evaluación.
- Estimulación a miembros de Equipo Gestor de la Evaluación y al Equipo Coordinador de la Evaluación.

Se detalla seguidamente cada una de las fases y pasos ejecutados en las mismas

1. FASE: Coordinación y organización del proceso de evaluación:

Objetivo:

- Lograr el permiso, compromiso y apoyo del gobierno.
- Diseñar el proceso de evaluación con equipo de evaluación (investigación).

1.1 Sesiones de trabajo para constituir el Equipo Gestor de la Evaluación (investigación) y definir objetivos y estrategia metodológica:

Primera Sesión:

- Constituir EGE y formalizar su compromiso con la investigación.
- Hacer presentación de problema de investigación, objetivo general y específicos.
- Presentar proyecto de estrategia metodológica de evaluación:

- Mostrar propuesta de información necesaria (estadística, documental y bibliográfica) y sus posibles fuentes.

Toda esta documentación se entrega por escrito para garantizar una mayor profundidad en el análisis individual primero y colectivo después en la próxima sesión.

Segunda Sesión:

- Se somete a consideración de los miembros del EGE la propuesta presentada en la sesión anterior mediante trabajo en equipos y sesión plenaria.
- Es aprobada por consenso las diferentes sugerencias quedando definitivamente aprobado el problema, el objetivo general y los específicos y la estrategia metodológica.
- Se precisan los posibles aportes del Gobierno y otros actores sociales al proceso así como las posibles fechas para la realización del encuentro con el Secretario de la Asamblea Provincial del Poder Popular para garantizar la mayor asistencia de los miembros del EGE y otros invitados.

1.2 Realizar encuentro de trabajo con el gobierno para coordinar proceso de evaluación:

Este encuentro tiene como propósito lograr el permiso, el comprometimiento y la colaboración del gobierno y otros actores sociales con el proyecto.

Presentar la propuesta de estrategia metodológica para poder encarar el esfuerzo evaluativo desde una perspectiva investigativa.

1.3 Sesión de trabajo del EGE:

- Se realiza con el fin de:
 - Revisar estrategia metodológica y precisar responsabilidades de los miembros del EGE para con ella.
 - Preparar diseño de talleres de diagnóstico del estado de la evaluación para:

➤ Identificar factores contextuales en general que pueden frenar y/o facilitar el proceso de evaluación.

➤ Levantar necesidades de aprendizaje sobre el tema para el diseño de un plan de capacitación.

○ Se definen dos grupos de trabajo en cada municipio:

Primer Grupo: funcionarios de gobierno, expertos del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario y educadores.

Segundo Grupo: Delegados y Presidentes de Consejos Populares.

Se acuerda enviar una carta a todos los actores sociales vinculados con los programas de capacitación en la provincia, invitándoles a participar en el proceso de evaluación y contentiva de las orientaciones para la realización del los talleres de diagnóstico, incluida una mención especial para Presidentes de Consejos Populares por su papel en el proceso. (Anexo # 8)

○ Constitución de cuatro grupos provinciales: (formados a partir de la selección realizada en los talleres municipales)

Grupo 1: 20 funcionarios de gobierno (FG)

Grupo 2: 30 miembros de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario.

Grupo 3: 30 miembros del equipo de educadores que han trabajado en el desarrollo de las diferentes acciones de capacitación.

Grupo 4: 27 Delegados de Circunscripción.

La Figura 28 representa el organigrama para la ejecución del diagnóstico.

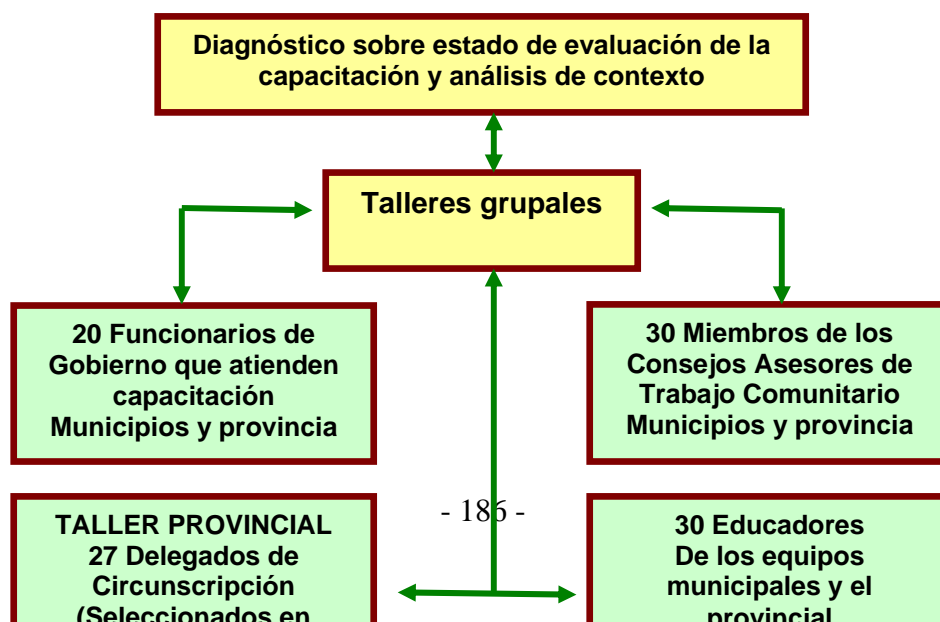


Figura 28. Talleres de diagnóstico sobre estado de evaluación de la capacitación

2. FASE: Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.

2.1 Realización de talleres de diagnóstico sobre la evaluación:

Estos se realizan sobre la base de lo diseñado en el paso anterior.

Recoge la siguiente información aportada por sus participantes:

- Cómo hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación: pasos seguidos, cuándo y dónde la hacemos, quiénes la han coordinado, quiénes la realizan, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido
- Qué ideas tenemos sobre la evaluación: qué es, para que se hace, cuáles son sus principios.
- Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos.
- Actualmente qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenarla.

2.2 Sesiones de trabajo de mesa del equipo de investigación con el fin de:

Primera Sesión:

- Procesar y analizar la información del diagnóstico.
- Preparar informe de diagnóstico contentivo de los siguientes puntos:
 - Cómo hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación:

- Qué ideas tenemos sobre la evaluación.
- Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos.
- Actualmente qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenarla.
- Principales necesidades de aprendizaje para el plan de capacitación.
- Precisar quiénes del EGE trabajará en la propuesta del Plan de Capacitación sobre la base de los resultados del diagnóstico y la propuesta de cronograma de capacitación.
- Determinar quiénes del EGE trabajarán en la preparación de una propuesta de sesión plenaria de socialización de los resultados, aprobar plan de capacitación (entregar este por escrito) y definir el cronograma de capacitación. Estas sesiones se organizarán uniendo a los miembros de los participantes en los talleres de diagnóstico, con el fin de facilitar el diálogo sobre posibles criterios y sugerencias con diferentes prismas con el objetivo de encontrar el consenso:

Sesión plenaria No 1. Con funcionarios y Delegados de Circunscripción. (47)

Sesión plenaria No 2: Con expertos y educadores. (56)

Segunda Sesión:

- Analizar propuesta de plan de capacitación sobre evaluación participativa.
- Analizar propuesta de diseño de sesiones plenarias para:
 - Socializar los resultados del diagnóstico.
 - Proponer y aprobar plan de capacitación
 - Definir cronograma de capacitación (fecha, hora y lugar de los encuentros)
- Precisar quiénes del EGE trabajarán en el diseño de una propuesta de taller para construir colectivamente los objetivos, actividades y condiciones indispensables para la ejecución de la evaluación participativa.

2.3 Desarrollo de sesión plenaria de socialización de los resultados del diagnóstico.

- Se realiza sobre la base de lo planificado en el paso anterior.
- Permite socializar y consensuar propuesta del EGE sobre informe de diagnóstico y propuesta de capacitación con su cronograma de ejecución correspondiente.
- Composición de las sesiones plenarias:
 - Ω Sesión plenaria No 1. Con funcionarios y Delegados de Circunscripción (47)
 - Ω Sesión plenaria No 2: Con expertos y educadores (56)

2.4 Desarrollo de plan de capacitación. (Cuatro encuentros)

- Se desarrollan en los municipios, con los dos grupos sistemáticos creados allí y un grupo provincial conformado con los protagonistas a este nivel.
- En total se crean 17 grupos de capacitación (16 en municipios y uno en provincia)
- Previamente se realizan dos sesiones metodológicas con los educadores y colaboradores que deben asumir el curso en los municipios y en la provincia.
- Desarrollo de los cuatro encuentros previstos de capacitación.
- En el último encuentro de capacitación se constituye el **Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE)**

2.5 Realización de primera reunión del Equipo de Coordinación de la Evaluación (ECE) para:

Al Equipo Coordinador de la Evaluación se le suman los miembros del Equipo Gestor de la Evaluación, conformando un colectivo de 25 personas interesadas en el desarrollo de la investigación.

Análisis de los siguientes aspectos:

- Responsabilidades de cada miembro con el proceso de evaluación:
- Presentar propuesta de talleres para el diseño de los objetivos y actividades a desarrollar. Proponer la validación del Grupo de Discusión como método a utilizar en el proceso de evaluación

Estas sesiones se organizan combinando a los miembros de los cuatro grupos de protagonistas, con el fin de garantizar un compromiso mayor al entrar en el análisis de los objetivos de la evaluación a realizar.

De igual forma se organizan en cada municipio dos talleres con este fin. En esta ocasión mezclando los participantes. Estos talleres son coordinados por los miembros del ECE que atienden a cada municipio. Las memorias de estas sesiones se elevan al ECE.

Objetivos del taller:

- Valorar la posibilidad de utilizar el Grupo de Discusión como método de investigación evaluativa
- Construir participativamente una propuestas de plan de evaluación.
- Concebir qué condiciones objetivas y subjetivas son indispensables crear alrededor del proceso de evaluación para garantizar su eficacia.

Precisar quiénes presentarán en la próxima sesión de trabajo del ECE la propuesta de sesiones plenarias de socialización de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución. Se precisa la necesidad de imprimir la propuesta aunque sea un ejemplar para cada dos participantes para garantizar un análisis más detallado.

La figura 29 se puede consultar pues resume esta fase.

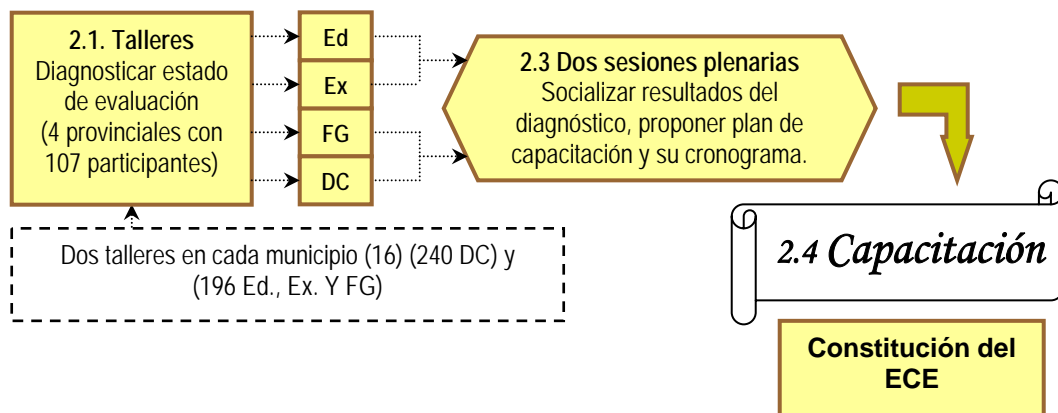


Figura 29. Segunda fase de la estrategia metodológica: Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.

3. FASE: Diseño participativo:

Tiene como objetivo generar la concepción general de la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario realizada con los delegados de Circunscripción en la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004.

Se concibió su ejecución mediante dos significativos momentos con el fin cada uno de diseñar: Los objetivos y actividades a desarrollar mediante talleres (3.1) y Los criterios de evaluación y cómo evaluarlos (3.2)

3.1. Diseño de los objetivos y actividades a desarrollar.

Objetivos:

- Construir colectivamente los objetivos y actividades a desarrollar.
- Prever las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para la ejecución de la evaluación.

3.1.1. Convocar talleres para el diseño de la evaluación.

Con el objetivo de garantizar la preparación previa de los asistentes a los talleres sobre el diseño de la evaluación se le hizo llegar a cada potencial participante una carta explicativa sobre el mismo. Además se les solicita que deben llevar sus planes de trabajo y/o capacitación, como herramienta auxiliar de trabajo durante el taller y se les especifica la fecha, hora y lugar de su realización. (Anexo # 9)

3.1.2 Realización de talleres para construir:

- Objetivos y principales actividades a desarrollar para aplicar la metodología participativa de evaluación. Proponer la utilización de los Grupos de Discusión como método de evaluación: presentar ventajas y desventajas.
- Concebir qué condiciones objetivas y subjetivas son necesarias para que fluya una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.

La realización de estos talleres con estos fines permite:

- Comprender por los participantes la posibilidad de utilizar durante la investigación al Grupo de Discusión como método de investigación.

- Construir y aprobar sugerencias para el plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación.
- Concebir un conjunto de condiciones objetivas y subjetivas son necesarias para que fluya una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.

3.1.3. Sesión de trabajo de mesa del ECE para:

- Procesar información y conformar una propuesta de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.
- Presentar proyecto de sesiones plenarias para la socialización de esta propuesta.

Se deben realizar mediante dos sesiones combinando a los participantes en los talleres provinciales de la siguiente forma:

- Sesión plenaria No 1: Con funcionarios y expertos.
- Sesión plenaria No 2: Con Delegados de Circunscripción y educadores

Objetivo:

- Socializar los resultados alcanzados con los talleres de diseño del plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción de la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004.
- Definir los objetivos y participantes de los Grupos de Discusión en la sesión plenaria. Al finalizar la sesión plenaria se deben constituir cuatro GD de 10 participantes cada uno, en donde están representados proporcionalmente los cuatro grupos de protagonistas del proceso de evaluación en la provincia (FG, Ex, Ed y DC) y una representación equitativa de los municipios y la instancia provincial.
- Precisar qué miembros del ECE trabajarán en una propuesta de diseño de los protocolos de Grupos de Discusión para definir los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.

3.1.4 Sesiones plenarias de socialización de la propuesta de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.

- Se realiza sobre la base de lo planificado previamente en la sesión del ECE con ese fin.
- La sesión plenaria permite socializar y poner de acuerdo a sus participantes en cuanto al plan de evaluación participativa, las condiciones objetivas y subjetivas para el logro de tal evaluación y la inclusión de los GD como método de evaluación.

La Figura 30 resume la subfase del diseño referida a la concepción de los objetivos y principales actividades de la investigación evaluativa, así como la propuesta de los GD cómo método de trabajo investigativo.

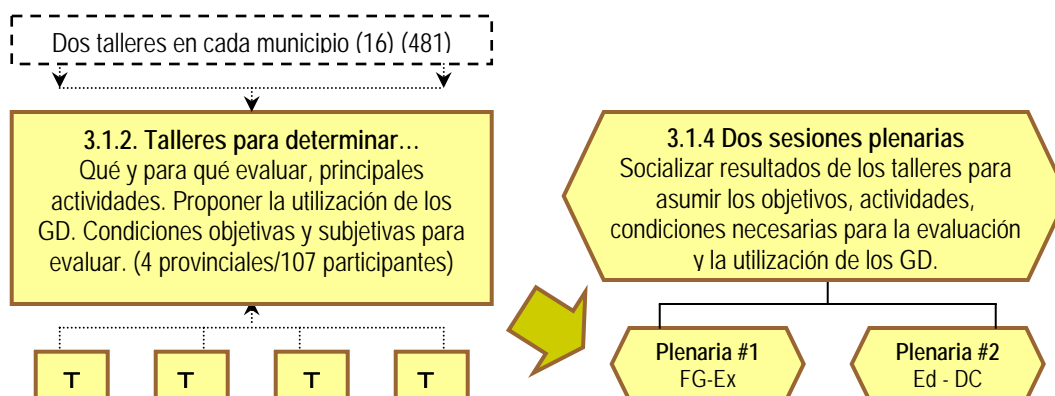


Figura 30. Diseño de objetivos y actividades de evaluación y propuesta de los GD cómo método de trabajo. (primera parte de la tercera fase de la estrategia de evaluación)

3.2 Definir criterios de evaluación y cómo evaluarlos.

Objetivos:

- Elaborar una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar.
- Precisar las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios.
- Proponer como método a utilizar para diseño y valoración de los criterios evaluación a los Grupos de Discusión.

3.2.1 Sesión de trabajo del ECE para:

- Se trabaja en la fundamentación de los GD en la investigación y su protocolo, precisando para ello: (Anexo # 10)
 - ☆ Ideas claves sobre las que se desarrollará el grupo de discusión.
 - ☆ Interrogantes de partida de la investigación.
 - ☆ Finalidad de la investigación.
 - ☆ Objetivos de la investigación.
 - ☆ Lugar que ocupan los grupos de discusión en la investigación, cantidad a realizar, su composición, definición de sus coordinadores, fechas de realización, contenidos a tratar y procedimientos para recoger y procesar los discursos.
- Analizar la propuesta de diseño de la primera sesión de los Grupos de Discusión para definir los criterios de evaluación y cómo evaluarlos. (Anexo # 11)

3.2.2 Desarrollo de los Grupos de Discusión para:

- Su ejecución permite registrar una propuesta de criterios de evaluación y cómo evaluarlos, base indispensable para poder seguir avanzando en el proceso de evaluación.

3.2.3 Sesión de trabajo del ECE para:

- Conformar una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar.
- Definir las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios, perfeccionando metodológicamente las sugerencias aportadas desde los GD.
- Preparación de un diseño de sesión plenaria para socializar propuesta de criterios de evaluación y el modo de recolectar información para evaluarlos.
- Se precisa quiénes van a trabajar una propuesta de diseño de protocolo para la evaluación de los criterios de evaluación en los GD creados.

3.2.4 Socializar resultados de los Grupos de discusión en una sesión plenaria conjunta con todos los protagonistas participantes.

- Se realiza una sesión plenaria integrada con todos los protagonistas del proceso de capacitación seleccionados para las acciones de evaluación a nivel provincial. La fusión de los participantes en este momento se produce debido a la lógica seguida de ir integrando a estos protagonistas de la capacitación en algunas sesiones para facilitar su identidad como grupo en función de un objetivo central que los une.
- El objetivo de esta sesión radica en socializar la propuesta de criterios de evaluación e instrumentos de recolección y evaluación sugeridos por los Grupos de Discusión.

La Figura 31 resume este momento de la evaluación:

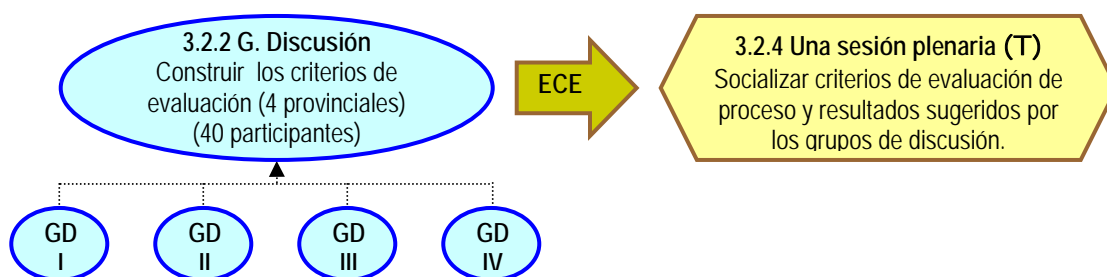


Figura 31. Diseño de criterios de evaluación mediante los GD y su socialización.
(segunda parte de la tercera fase de la estrategia de evaluación)

4. FASE: Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.

Objetivos:

- Recolectar la información necesaria para la evaluación.
- Extraer aprendizajes individuales y colectivos de las diferentes técnicas aplicadas.

Pasos:

4.1 Diseño de los instrumentos de búsqueda de información:

- ***Entrevistas grupales con electores de los Delegados de Circunscripción egresados de cursos de capacitación. (Anexo # 12)***

Objetivo: acceder a la valoración de quienes deben recibir los efectos de la capacitación: los vecinos de las comunidades.

Participantes: electores con una composición equitativa en cuanto a: género, edades, ocupación, interés y posibilidades de cooperar con la investigación.

Constitución de un grupo en cada municipio (excepto la cabecera provincial con dos) de hasta 15 integrantes.

▪ ***Encuentros territoriales de trabajo comunitario:*** (Anexo # 13)

Se aprovecha esta modalidad de capacitación, celebrada anualmente en la provincia a instancias del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, con el objetivo de intercambiar experiencias en esta dirección de la gestión social. Se organizan dos territorialmente: uno donde participan los municipios de Aguada, Abreus, Rodas y Cienfuegos y en el otro lo hacen Cruces, Lajas, Palmira y Cumanayagua. La sede es rotativa según los resultados en la labor comunitaria.

Durante el año 2004 se incluyó la realización de una evaluación sobre el proceso de capacitación para el trabajo comunitario y sus resultados con los delegados participantes.

Objetivo: acceder a una valoración de diferentes actores sociales vinculados al trabajo comunitario de toda la provincia con respecto al objeto de evaluación de la investigación.

Participantes: Delegados de Circunscripción, Presidentes de Consejos Populares, educadores, expertos, funcionarios de gobierno y representantes de direcciones administrativas, sociales y políticas del territorio, representando a cada municipio.

Técnica utilizada: "El semáforo". (Anexo # 14)

▪ ***Activos provinciales de capacitación sobre trabajo comunitario:*** (Anexo # 15)

Con el objetivo de paliar la falta de una evaluación integral de los procesos de capacitación en la provincia, se convoca a partir del año 2004 este activo de capacitación, con una periodicidad anual y organizado a escala provincial.

Objetivo: Balancear la gestión de capacitación del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario de la provincia durante el año transcurrido.

Participan: Una representación de cada municipio de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario, funcionarios de gobierno, educadores, Delegados de Circunscripción, Presidentes de Consejos Populares, miembros del Consejo Asesor Provincial e invitados de organismos, organizaciones e instituciones del territorio.

Técnica: trabajo grupal.

4.2 Realización de Grupos de Discusión para la evaluación de los criterios de evaluación.

- Se realiza la segunda sesión de los GD con la participación de los mismos integrantes de la primera sesión, esta vez para realizar la valoración de los criterios de evaluación. (Anexo # 16)
- Permiten acceder a juicios de valor de los participantes sobre el cumplimiento de los criterios de evaluación, enriqueciendo las informaciones recopiladas en este sentido.

4.3 Ejecución de otros instrumentos de búsqueda de información prevista.

- Búsqueda de información (estadística, documental, oficial, bibliográfica) y los anteriormente diseñados.
- Permiten tener acceso a un conjunto de informaciones necesarias para que el ECE pueda trabajar en el análisis y triangulación de la información

La Figura 32 resume este momento de la evaluación:

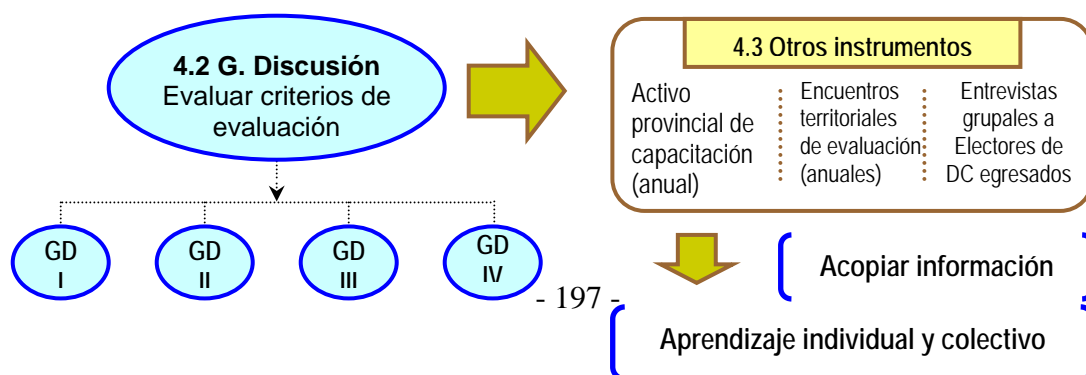


Figura 32. Cuarta fase: Búsqueda de información (del proceso y los resultados)
como proceso de aprendizajes individual y colectivo.

5. FASE: Procesar, analizar y triangular información. Redacción y socialización de informe final de evaluación. Toma de decisiones.

Objetivos:

- Procesar, analizar, complementar y triangular los resultados de las distintas fuentes de información.
- Adoptar decisiones encaminadas a perfeccionar el proceso y los resultados de la capacitación en Cienfuegos.

5.1 Sesiones de trabajo del ECE para:

- Analizar y triangular la información recopilada para derivar de la misma una propuesta de informe final que contenga:
 - Estimación de cada criterio de evaluación.
 - Valoración de cada componente del programa de capacitación.
 - Aciertos y dificultades o problemas detectados
 - Aprendizajes y lecciones aprendidas.
 - Conclusiones.
 - Decisiones a tomar. Recomendaciones o sugerencias.
- Precisar quiénes del ECE acometerán la preparación de una propuesta de diseño de protocolos de los GD para valorar el proceso de evaluación realizado.

5.2 Convocar y realizar sesión plenaria conjunta de trabajo:

- Objetivo: Consensuar propuesta final de informe de evaluación preparado por el ECE.

- Participan: todos los actores del proceso de capacitación que han intervenido en los talleres, sesiones plenarias y GD. Son invitados representantes municipales y provinciales de las Secretarías de las Asambleas del Poder Popular, de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitarios, de los equipos de educadores, Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares.

5.3 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación:

- Objetivo: Coordinar cómo incorporar las decisiones, recomendaciones de la evaluación realizada en la planificación de la próxima etapa evaluativa.
- Participan: Integrantes de la dirección del área de capacitación de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y miembros del ECE.
- Permite concretar en la práctica cómo mejorar el proceso de capacitación para el trabajo comunitario en la provincia sobre la base de los resultados de la evaluación. La Figura 33 resume la quinta fase.

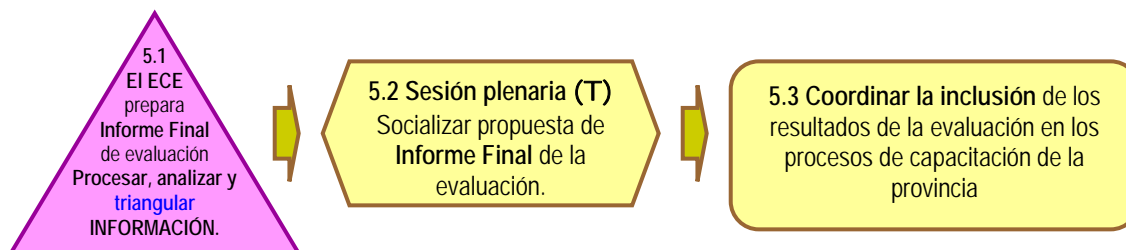


Figura 33 Quinta fase: Procesar y analizar información. Redacción y socialización de informe final. Toma de decisiones.

6. FASE: Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación.

Objetivos:

- Valorar el proceso de evaluación y sus resultados.
- Estimular a los participantes y grupos con una destacada actitud y resultados durante la evaluación.
- Preparar informe final de investigación.

6.1 Sesión de trabajo del ECE para:

- Analizar propuesta de los protocolos de los Grupos de Discusión para la valoración del proceso y los resultados de la experiencia evaluativa vivida, para la validación de los GD y la formulación de pista metodológicas para la evaluación participativa.
- Organizar proceso de selección de participantes y grupos destacados en el proceso evaluativo.
- Precisar quiénes del ECE trabajarán en la preparación de una propuesta de sesión plenaria para la socialización del informe final sobre la valoración del proceso evaluativo.

6.2 Realizar Grupos de Discusión para la apreciación de la evaluación realizada.

- Objetivo: apreciar la calidad, enseñanzas y aprendizajes aportados por el proceso de evaluación ejecutado, validar los GD como método de evaluación y formular sugerencias metodológicas para la evaluación participativa. (Anexo # 17)
- Participan: los integrantes de los cuatro grupos de discusión conformados anteriormente:
 - Grupo I y II: Valoración del proceso vivido (meta-evaluación)
 - Grupo III: Validación de los GD cómo método de evaluación.
 - Grupo IV: Formulación de pista metodológicas para la evaluación participativa.
- Permite obtener información apreciativa sobre el proceso de evaluación realizado por parte de sus propios protagonistas, la validación de los GD cómo método de evaluación y una formulación de pista metodológicas para la evaluación participativa

6.3 Sesiones de trabajo del ECE para:

- Procesar información de los GD con el fin de preparar informe final sobre la apreciación del proceso de evaluación, contenido de:
 - Aciertos y dificultades o problemas detectados

- Aprendizajes y lecciones aprendidas.
- Conclusiones.
- Decisiones a tomar. Recomendaciones o sugerencias.
- Permite: Analizar información de los GD para validar la metodología utilizada durante el proceso de evaluación. Construir un grupo de sugerencias metodológicas para el futuro de procesos similares de la capacitación en la provincia.
- Preparar sesión plenaria para socializar la propuesta de informe final sobre la apreciación del proceso de evaluación, elaborado por el ECE.
 - Participan: todos los representantes de los protagonistas de la capacitación en la provincia que han venido participando en las diferentes acciones del plan de evaluación.

6.4 Realizar sesión plenaria para:

- Socializar propuesta de informe final del ECE sobre la estimación del proceso evaluativo según diseño previsto.
- Permite: tener una valoración general del proceso vivido y contar con un grupo de sugerencias metodológicas para el futuro de procesos similares de la capacitación en la provincia.

6.5 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación:

- Objetivo: Coordinar cómo incorporar las decisiones, recomendaciones de la estimación realizada al proceso de evaluación vivido en los programas de capacitación a ejecutar para la próxima etapa evaluativa en la provincia.
- Participan: Integrantes de la dirección del área de capacitación de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y miembros del ECE.
- Permite concretar en la práctica cómo mejorar el proceso de evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario en la provincia.

6.6 Preparar informe final de investigación:

- Objetivo: sistematizar la información y preparar informe de la investigación.

- Participan: Equipo Gestor de Investigación (EGE) y el Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE), tutores y consultores de la investigación.
- Permite registrar en el informe:
 - Fundamentación teórico metodológica de la investigación.
 - Explicitar y graficar la estrategia metodológica ejecutada.
 - Presentar los resultados alcanzados mediante este esfuerzo investigativo colectivo.

La Figura 34 resume la sexta fase de la investigación.

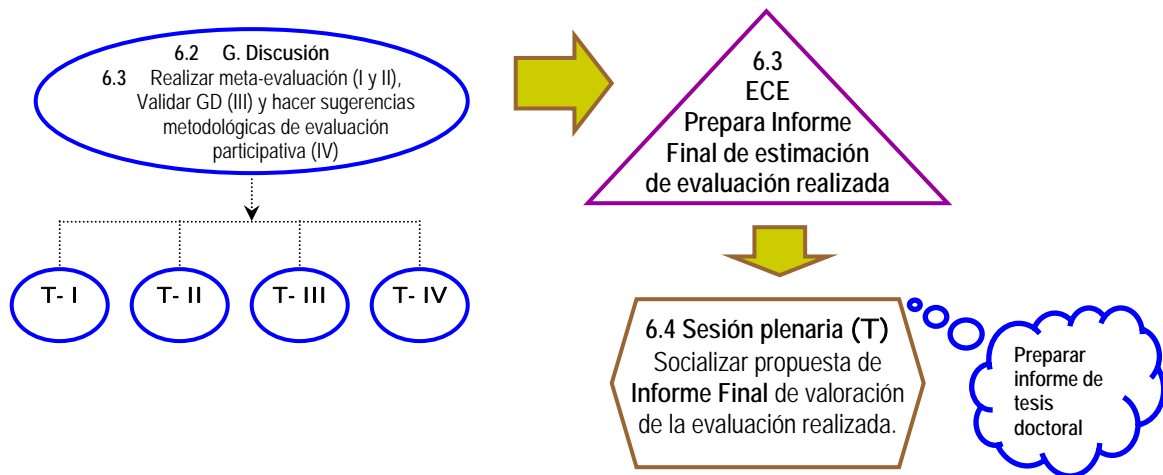
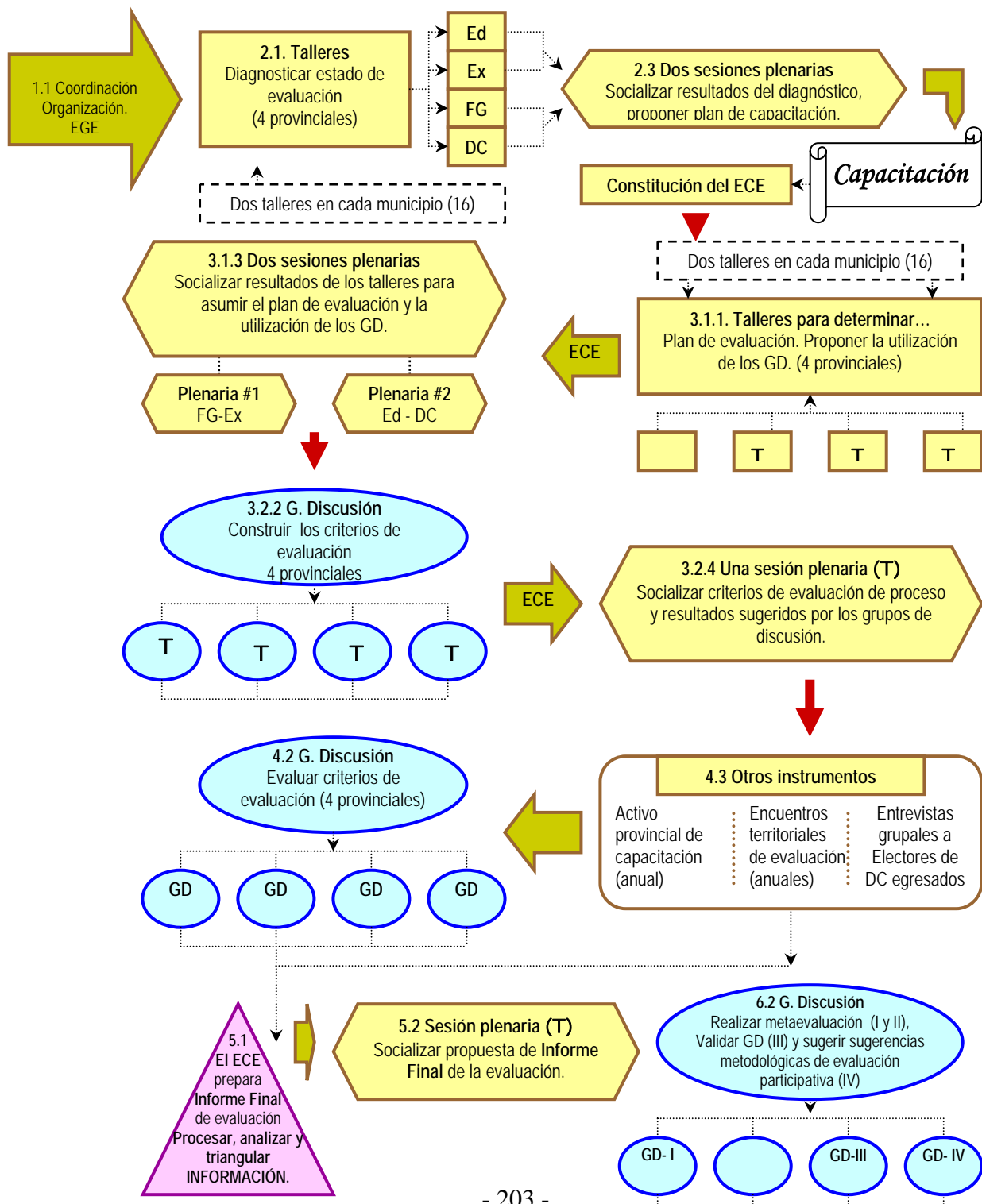


Figura 34. Sexta fase: Meta-evaluación participativa del proceso vivido.

Para representar la dialéctica del proceso de evaluación mediante la estrategia metodológica asumida y el papel de los Grupos de Discusión en dicho proceso la Figura 35 se ha concebido con tal propósito.



III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

En toda investigación es de suma importancia la explicación detallada de cada una de las técnicas utilizadas así como los procedimientos de análisis de la información derivada de cada una de ellas. Si en la investigación predomina el paradigma cualitativo de trabajo científico, esta condición se convierte en una imperiosa necesidad.

Es aquí donde no debemos dejar espacio para la duda y la incertidumbre. Todo debe quedar bien despejado. Concientes de ello hemos concebido este capítulo con mucho cuidado, de su claridad y precisión dependerá en gran medida el resultado científico final de la presente esfuerzo investigativo.

En el Capítulo II presentamos y precisamos la estrategia metodológica. En ella se bosquejan las seis fases por las que atraviesa la investigación. Teniendo en cuenta cada una de ellas iremos avanzando en los elementos necesarios para dejar bien esclarecidos los procedimientos seguidos para el análisis de la información.

3.1. FASE 1:

Coordinación y organización del proceso de evaluación:

Importante fase destinada a lograr el permiso, compromiso y apoyo del gobierno para la realización de la evaluación desde una perspectiva evaluativa, algo relativamente fácil de lograr pues ya en varias oportunidades el Secretario de la Asamblea Provincial del Poder Popular, en sesiones del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, se había pronunciado por la necesidad de realizar una evaluación de lo realizado en materia de capacitación para el trabajo comunitario en la provincia. Por ello se habían concebido los activos provinciales anuales de capacitación, como una alternativa para ir avanzando en tal propósito.

Por otra parte era necesario compartir con la dirección del gobierno en la provincia responsabilizada con esta esfera (Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular) la estrategia metodológica a seguir para realizar este esfuerzo evaluativo y arribar a un consenso.

Esta fase cuenta con sesiones de trabajo del EGE dirigidas a definir aspectos proyectivos y metodológicos vinculados con la investigación.

3.1.1 Sesiones de trabajo para constituir el Equipo Gestor de la Evaluación (investigación) y definir objetivos y estrategia metodológica:

- **Formalizar su compromiso con la investigación.**

La primera sesión tiene como objetivo lograr el compromiso de los especialistas invitados a pertenecer al Equipo Gestor de la Evaluación (EGE), que al mismo tiempo han estado estrechamente vinculados con la capacitación para el trabajo comunitario desplegada en la provincia con los Delegados de Circunscripción. Tal condición es fundamental para el logro de un compromiso con la misión investigativa asumida y eleva la responsabilidad ante el proceso y con los resultados esperados.

Se logra conformar un grupo multidisciplinario de especialistas, motivados e interesados en fungir como gestores de la investigación. Se trata de balancear su composición desde el punto de vista de género, disciplinas de procedencia, experiencia en el trabajo de capacitación y categoría académica.

El EGE constituye la base del Equipo de Investigación y tiene sobre sus hombros el peso mayor desde el punto de vista metodológico. Está directamente vinculado a la tarea de gestión de la investigación hasta fines de la segunda fase cuando se constituye el Equipo Coordinador de la Evaluación, aunque mantiene su función de asesoría y control sobre este.

Se invitaron a formar parte del (EGE), a diez Educadores Populares con experiencia en el tema y procedentes de las siguientes disciplinas:

- Desarrollo local 1
- Ciencias de la educación 2
- Psicología y comunicación 1
- Educación medioambiental 1
- Cultura física y planificación 1
- Literatura y estudios socioculturales 1
- Promoción de salud 1

- Historia y antropología 1
- Economista 1

En total son seis Licenciados en Educación y cinco Master en Ciencias (dos en educación, una en desarrollo local, uno en patrimonio y uno en economía) y una Doctora en Ciencias Filosóficas. Desde el punto de vista de género cinco son hombres y cinco mujeres. A continuación se relacionan:

- MsC. Mariano Alberto Isla Guerra: Ciencias de la Educación.
- MsC. Haydeé Rodríguez Leiva: Ciencias de la Educación.
- Lic. Orlando Basalto Mass: Educación Medioambiental.
- MsC. Magali Emilia Pérez Reyes: Desarrollo Local.
- Dra. Clara Miranda Vera: Filosofía.
- MsC Esperanza Díaz Díaz: Literatura y estudios socioculturales.
- Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz: Cultura Física y planificación.
- Lic. Graciela Fátima Martín Llama: Promoción de Salud.
- MsC. Salvador David Soler Marchán: Historia y antropología
- MsC. José Ramón Fernández Pisch Economista.

Las diez personas que asumen esta responsabilidad se mantienen en sus misiones hasta la culminación de la investigación, con positivos resultados.

▪ **Diseñar proyecto de estrategia de evaluación:**

En esta primera sesión se presenta argumentadamente el problema de investigación, el objetivo general y los específicos a partir de una propuesta del responsable de la investigación, quien venía trabajando en su formulación desde la terminación de su tesina (introducción). Los diferentes talleres, encuentros y la observación de los procesos de capacitación facilitan buena parte de la información necesaria para llegar a tales conclusiones. A ello se une el trabajo de revisión bibliográfica y la consulta de experiencias de capacitación dentro y fuera del país. Seguidamente presenta el proyecto de estrategia de

evaluación diseñado. Toda esta información es entrega por escrito. Después de una sesión de preguntas aclaratorias, se acuerda estudiar con detenimiento estas propuestas y traer a la próxima sesión las sugerencias para su perfeccionamiento. De igual forma se marchan con la tarea de aportar otras fuentes de información además de las que aparecen en la propuesta metodológica.

En la siguiente sesión se analizan por parte de los miembros del EGE los aspectos pendientes de estudio. Para ello se conforman equipos de trabajo como vía para explotar con mayor eficiencia la inteligencia colectiva, presentando sus consideraciones a la sesión plenaria.

Después del análisis realizado se define el problema, el objetivo general y los específicos, los cuales quedan orientados hacia la evaluación del plan de capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción en la provincia de Cienfuegos del sexenio 1999-2004 (Introducción, p. 6-7). Cerrando aun más el objeto de investigación inicialmente planteado en el Proyecto de Investigación Doctoral, donde se preveía el aporte de una metodología de evaluación participativa desde la Educación Popular, lo cual constituía en sí, otra tesis doctoral. En este caso se prevé el aporte de las sugerencias metodológicas (estrategia utilizada) para futuros esfuerzos evaluativos por parte de otros especialistas y promotores.

Se arribó siguiente problema científico:

La capacitación de líderes de base del Poder Popular en la Provincia de Cienfuegos entre 1999 y el 2004 ha adolecido de una evaluación integradora y participativa del proceso y sus resultados en coherencia con la Metodología de la Educación Popular.

Se asumió como objetivo general:

Evaluar el proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente.

Y como objetivos específicos:

1. Perfeccionar la estrategia de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.
2. Demostrar las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas.
3. Fundamentar teóricamente las sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

Con respecto a la estrategia metodológica también se producen modificaciones con respecto a la inicialmente formulada en el proyecto de investigación, pues se pone en función de la evaluación del plan de capacitación. Este supuesto inicial tuvo su génesis en la en la constatación de otros estudios y prácticas en este sentido dentro y fuera de Cuba y la experiencia personal del autor en el desarrollo del tema.

Inicialmente la propuesta constaba de cuatro fases (organización, diagnóstico, ejecución e informe con la toma de decisiones. Después del trabajo de mesa se le añadió una fase de diseño con dos sub.-fases, lo que perfeccionó la concepción inicial. No obstante el equipo estaba seguro que en la marcha indagativa, según se revisaran nuevas fuentes de información y contrastando con otras experiencias, esta propuesta de diseño inicial se iría perfeccionando y enriqueciendo.

Desde este momento hubo consenso general sobre el carácter participativo que debía tener el proceso de evaluación, su fuerte contenido educativo (por los aprendizajes generados a su alrededor) y el papel a jugar por los Grupos de Discusión como método no sólo para la búsqueda de información, sino como espacio para la construcción de criterios de evaluación y de valoración del proceso y los resultados de la capacitación. Posteriormente se le asignó una nueva misión a los Grupos de Discusión.

En lo sucesivo la estrategia de trabajo se fue enriqueciendo hasta llegar a la propuesta ya presentada en sus aspectos más generales mediante la Tabla 8.

▪ **Precisar información necesaria (estadística, documental y bibliográfica)**

Con respecto a este aspecto se producen las siguientes reflexiones:

- Debían ser de carácter provincial, nacional e internacional, procedentes de estudios de diferentes épocas históricas, aunque privilegiando las más contemporáneas pues el tema es muy actual.
- Era importante contar con fuentes de información teórica sobre el tema en nichos como los de las Universidades de Granada, Cienfuegos y La Habana, por contar con actualizadas fuentes teóricas sobre el tema.
- Para las consultas a las fuentes sobre la Educación Popular era necesario revisar la bibliografía de los padres fundadores, en especial, Paulo Freire, y los estudios de centros especializados como “Alforja” en Costa Rica, el “IMDEC”, en México, el Instituto “Paulo Freire”, de Brasil, el Instituto Cooperativo Interamericano (ICI), con sede en Ciudad Panamá y el Consejo de Educación de Adultos para América Latina (CEAAL). En Cuba era imprescindible acceder a los archivos y departamentos de documentación del CIE “Graciela Bustillos” y el Centro Memorial Martin Luther King (J)
- Con respecto a las fuentes estadísticas, se recomienda tener en cuenta además los registros de los procesos de rendición de cuentas de los delegados a sus electores, archivados por la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular, para poder comparar los planteamientos a solucionar con las masas antes y después de comenzar las acciones de capacitación en la provincia.
- La Internet como herramienta contemporánea para la localización y consulta de fuentes, también se tiene en cuenta para este ejercicio investigativo.

Se precisan las fuentes de información teniendo en cuenta el tema de la investigación y el proyecto de estrategia metodológica diseñado preliminarmente.

Estadística: del comportamiento de las acciones de capacitación desplegadas (asistencia, aprovechamiento, gastos) sobre el desarrollo económico social de la provincia y los municipios antes y durante el proceso de capacitación, indicadores de calidad de vida de Cienfuegos, el país y América Latina, problemas a solucionar con el concurso de la comunidad en los procesos de rendición de cuentas.

Documental: Constitución de la República de Cuba, resoluciones, circulares, orientaciones y documentos rectores del trabajo de los Delegados de Circunscripción así como los relacionados con su capacitación, memorias de las acciones de capacitación (talleres, cursos, activos, encuentros territoriales), actas de los consejos asesores de trabajo comunitario (provincial y municipales), registros de observación de los educadores

Bibliografía: sobre proceso de formación como objeto de la pedagogía, componentes del proceso de formación, diseño curricular, evaluación, evaluación participativa, criterios de evaluación, Educación Popular como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario, investigación cualitativa, investigación acción participación, grupo de discusión, historia de la pedagogía, desarrollo local.

En otro momento de la sesión del EGE (después del almuerzo) se precisan los posibles aportes del Gobierno y otros actores sociales al proceso de evaluación a emprender. Para ello se coordina previamente con la Secretaría de la Asamblea Provincial con vistas a garantizar una mayor asistencia de los representantes de los principales protagonistas de la capacitación en la provincia: Secretarios y funcionarios de las Asambleas Municipales, miembros del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, de los educadores y de los Delegados de Circunscripción.

Se consideran los posibles aportes del gobierno como:

- Insertar en la estrategia de trabajo de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y de las Secretarías de las Asambleas del Poder popular (provincial y municipales)

- Facilitar información estadística y documental necesaria.
- Garantizar logística para la realización de los talleres, grupos de discusión y sesiones plenarias previstas: transporte, locales, alimentación, papel y computadoras.
- Concebir y desarrollar los activos de capacitación de carácter anual durante a partir del año 2004.
- Introducir en la agenda de los encuentros territoriales de trabajo comunitario durante el año 2004 un punto dedicado a la valoración de la capacitación.

Se precisan las posibles fechas para la realización del encuentro con el Secretario de la Asamblea Provincial del Poder Popular para garantizar la mayor asistencia de los miembros del EGE y otros invitados.

3.1.2 Realizar encuentro de trabajo con el gobierno para coordinar proceso de evaluación:

¿Por qué era necesario este encuentro?

- Para lograr el compromiso de todos representantes de los protagonistas del proceso de capacitación en la provincia.
- Presentar el EGE y lograr su aceptación como líderes del proceso evaluativo.
- Poder contar con la garantía del apoyo logístico necesario a la investigación pues requería de recursos para poder aplicar la estrategia concebida.
- Promover la investigación en los medios masivos, logrando el conocimiento de la población sobre el proceso que se iniciaba en la provincia y que de una u otra forma estaba vinculado con todos.

Al encuentro asiste la mayoría de las personas previstas (41 de 48 sin incluir la prensa).

Participaron nueve de los diez miembros del EGE (no pudo estar presente la educadora Graciela Fátima Martín Llama (Promoción de Salud) por confrontar problemas familiares durante esos días.

El Secretario de la Asamblea Provincial del Poder Popular invitó a participar en el encuentro a los ocho Secretarios Municipales del Poder Popular y a los miembros del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario.

Se explicó el objetivo y alcance de la investigación y se valoraron los siguientes aspectos:

- Proyecto de estrategia metodológica para la evaluación (incluía cronograma tentativo, el cual puede variar con los aportes de los actores de la evaluación durante su instrumentación)
- La información a aportar (estadística, documental, oficial)
- Apoyos logísticos necesarios para cada momento.

Hubo coincidencia con las propuestas del EGE y se formalizó la incorporación a la investigación de otros actores sociales del territorio como la Asociación de Pedagogos de Cuba a través de su Colectivo de Investigación Educativa “Graciela Bustillos”, la Carrera de Estudios Socioculturales de la Universidad de Cienfuegos, los Departamentos de Extensión Universitaria del Instituto Superior Pedagógico y la Facultad de Ciencias Médicas, la Escuela de Instructores de Arte, el Palacio de la Salud, la Delegación Provincial del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA), la Escuela Provincial de Arte, el departamento de Desarrollo Social de la Dirección Provincial de Economía y Planificación, Museo Provincial del Consejo Provincial de Patrimonio Cultural, el Consejo Provincial de Casas de Cultura, especialistas del Departamento de Sociología de la Universidad de La Habana y el Proyecto Comunitario de “La Timba” en La Habana.

Al calor del debate el Licenciado Orlando Mas Basalto propuso evaluar el proceso de evaluación que se iniciaba, tanto de forma sistemática según se fuera avanzando como al final para tener una estimación general del proceso y los resultados. La propuesta fue considerada e incluso, por su valor metodológico y táctico dentro de la estrategia general concebida hasta esos momentos, se consideró proponer al EGE su inclusión como una fase de la metodología a aplicar. De esta forma se le adicionó esta fase a las cinco anteriores, era menester del EGE precisar cómo instrumentarla y buscar referencias al respecto.

3.1.3 Sesión de trabajo del EGE:

- Se realiza con el fin de:
 - Revisar estrategia metodológica y precisar responsabilidades de los miembros del EGE para con ella.
 - Teniendo en cuenta la propuestas de el Licenciado Orlando Mas Basalto en el encuentro de coordinación con el gobierno se deciden introducir las siguientes acciones: planificar el control y evaluación sistemática de la estrategia de evaluación, realizar una valoración bimensual del proceso y los resultados de la estrategia asumida, de forma participativa, teniendo como criterios los siguientes:
 - Cumplimiento de cada una de los pasos previstos: en la fecha, hora y con los recursos previstos.
 - Calidad de las actividades realizadas: criterios de investigadores y participantes, rigor y creatividad demostrada, nivel de participación logrado, procedimientos metodológicos.
 - Resultados alcanzados: asistencia de los participantes planificados, aprendizajes y motivación generada, valores fortalecidos o fomentados y cumplimiento de los objetivos planificados. Resultados no previstos
 - Preparar diseño de talleres de diagnóstico sobre el estado de la evaluación que incluye:
 - Identificar factores contextuales en general que pueden frenar y/o facilitar el proceso de evaluación.
 - Levantar necesidades de aprendizaje sobre el tema para el diseño de un plan de capacitación.
- Participantes:
 - ☆ Talleres Municipales:

Se organizaron dos grupos de trabajo: uno integrado por funcionarios de gobierno, expertos del Consejo Asesor Municipal de Trabajo Comunitario,

educadores y colaboradores (entre 20 y 30 integrantes) y otro de Delegados de Circunscripción con la asistencia de 30 Delegados. En este último se prevé la participación de todos los Presidentes de Consejos Populares para que sean portadores de los criterios de los Delegados de Circunscripción de su demarcación territorial.

Para la conformación de estos dos grupos se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Haber participado en las actividades de capacitación.
- Resultados obtenidos en su gestión educativa (como funcionario, experto, educador o Delegado).
- Nivel de motivación manifestado con el proceso de evaluación que se inicia.
- Posibilidades de salud, familiares y de trabajo para poder participar en las diferentes actividades previstas en el cronograma evaluativo.

Al concluir cada taller municipal de diagnóstico se debe seleccionar por los presentes a sus representantes en los talleres provinciales, teniendo en cuenta los requisitos antes mencionados más uno referido a la disposición y posibilidades para poder participar en Cienfuegos (cabecera provincial en algunas sesiones de trabajo)

☆ Talleres provinciales:

Se conforman con los siguientes participantes, quienes se mantienen de forma permanente durante todos los momentos de la investigación. Así sus integrantes pueden conservar un hilo conductor durante los análisis, las propuestas y valoraciones a realizar en las sucesivas actividades donde deben participar:

- ☆ **Grupo 1:** 20 funcionarios de gobierno (FG) que atienden capacitación: dos por cada municipio (16) y cuatro de la provincia. Representan el 71.4% de este universo (29).

- ☆ **Grupo 2:** 30 miembros de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario. tres por cada municipio y seis del provincial. Representan el 18% del total (167)
- ☆ **Grupo 3:** 30 miembros del equipo de educadores que han trabajado en el desarrollo de las diferentes acciones de capacitación: tres por cada municipio (24) y seis de la provincia. Representan el 46.1% del total (65)
- ☆ **Grupo 4:** 27 Delegados de Circunscripción, tres por cada municipio (excepto Cienfuegos donde se seleccionaron 6 DC), elegidos en los Talleres municipales. Representan el 4.3% del total. De ellos 13 Presidentes de Consejos Populares.

Teniendo en cuenta la importancia de la motivación hacia la tarea evaluativa se le envía una carta a todos los protagonistas vinculados con la gestión y desarrollo de los programas de capacitación en la provincia (Tabla 7), invitándoles a participar en el proceso de evaluación. En ella se especifican orientaciones para la realización de los talleres de diagnóstico y en un aparte se le anuncia a los Presidentes de Consejos Populares, de forma general, sobre su papel en el proceso. (Anexo # 8)

El rol de representantes de los Delegados de Circunscripción, que no pueden acceder personalmente a los espacios de evaluación por razones de tiempo, espacio y recursos, que asumirían los Presidentes de Consejos Populares, sería de vital importancia para ampliar el diapasón de criterios a tener en cuenta durante el proceso. De aquí el convencimiento de estos compañeros sobre su rol y su imprescindible participación en el programa de capacitación previsto.

El taller es una herramienta utilizada en la investigación en dos momentos: en este primero con el objetivo de diagnosticar y en uno segundo dirigido a construir el plan de evaluación, concienciar la factibilidad de utilizar los Grupos de Discusión y proponer las condiciones objetivas y subjetivas para lograr una evaluación más eficaz.

¿Por qué se seleccionó el taller como una técnica de investigación?

Es una modalidad que nos permite: (Isla, 2004)

- Un primer contacto cara a cara con personas protagonistas directas del proceso de capacitación a evaluar.
- Utilizar una técnica característica de Educación Popular y la Investigación Acción Participativa, siendo coherente con la metodología cualitativa.
- Generar ideas en muy breve tiempo, acompañadas de los puntos de vista y argumentos de sus participantes.
- Acopiar las expresiones extraverbales sobre el tema puesto a consideración.
- Acceder a una muestra cuantitativamente considerable en breve tiempo, por lo que resulta una modalidad económica.
- Emplear técnicas participativas para la generación de conocimientos colectivos en un ambiente franco y distendido.

Desventajas:

- El factor transporte, dada las dificultades existentes en el país.
- La sensación en los participantes de falta de tiempo, por lo motivante del tema a diagnosticar.

¿Cuál es el algoritmo de trabajo previsto?

Objetivo:

- Auto diagnosticar el estado de la evaluación en las acciones de capacitación realizadas entre el año 1999 y el 2004 en el territorio.

Principales momentos:

1. Recibimiento a los participantes según arriban.
2. Presentación con auxilio de una técnica de animación de:
 - coordinación del taller.
 - miembros del EGE presentes.
 - resto de los participantes
 - propósitos de la investigación y del taller en particular.

- Encuadre de objetivos, expectativas y metodología.
3. Formar tres equipos para trabajar las siguientes preguntas:
 - Equipo 1: ¿Hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación? Si o No. En caso afirmativo: formas utilizadas, pasos seguidos, cuándo y dónde se ha hecho, quiénes la han coordinado, quiénes la han realizado, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido.
 - Equipo 2: ¿Qué ideas tenemos sobre la evaluación? Qué es, para que se ha hecho, qué principios han guiado su aplicación en nuestras prácticas.
 - Equipo 3: ¿Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos? Actualmente... ¿qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenar la realización de este proceso de evaluación del sexenio?
 4. Sesión plenaria para consensuar las consideraciones de cada equipo.
 5. Evaluar el taller mediante la técnica de “La Botella”. (Anexo # 17)

Para preparar a los coordinadores de los talleres se realiza sesión metodológica provincial, siendo seleccionados los siguientes miembros del EGE y educadores y colaboradores de los municipios de Cruces y Abreus:

Municipio	Educador y/o colaborador
Aguada	Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz
Abreus	Lic. Rosario Terry García
Cienfuegos	MsC. Mariano Alberto Isla Guerra
Cruces	Lic. Barbarita Abreus Reguera
Cumanayagua	Lic. Graciela Fátima Martín Llama
Lajas	Lic. Isabel Mecías Rodríguez
Palmira	MsC. Salvador David Soler Marchán
Rodas	MsC. José Ramón Fernández Pisch

Para los talleres provinciales se seleccionaron los siguientes coordinadores:

Funcionarios de gobierno	MsC. Magali Emilia Pérez Reyes
Expertos de Cosejos Asesores	MsC Esperanza Díaz Díaz
Educadores	Lic. Orlando Basalto Mass
Delegados de Circunscripción	MsC. Mariano Alberto Isla Guerra

3.2 FASE 2:

Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación:

Esta fase permite acceder al diagnóstico participativo sobre el estado de la evaluación en las prácticas de capacitación en la provincia de Cienfuegos, a partir de ahí diseñar un programa de capacitación dirigido sobre la base del diagnóstico realizado e incluir las sugerencias metodológicas a tener en cuenta durante el proceso.

3.2.1 Talleres de diagnóstico sobre la evaluación con sus protagonistas. (16 talleres en los municipios y cuatro provinciales):

Estos se realizan sobre la base de lo diseñado en el paso anterior.

Recoge la siguiente información aportada por sus participantes:

- Cómo hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación: pasos seguidos, cuándo y dónde la hacemos, quiénes la han coordinado, quiénes la realizan, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido
- Qué ideas tenemos sobre la evaluación: qué es, para qué se hace, cuáles son sus principios.
- Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos.
- Actualmente qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenarla.

La fuente de información proviene de los funcionarios del gobierno que atienden la esfera de la capacitación en los municipios y la provincia, miembros de los

Consejos Asesores de Trabajo Comunitario (de los municipios y provincia), miembros del equipo de educadores y de Delegados de Circunscripción.

Se realiza la evaluación de cada taller mediante la técnica concebida (La Botella), arrojando positivos resultados (Anexo #17). Una vez efectuados los talleres (tanto municipales como provinciales) se entrega el registro de las soluciones a cada una de las preguntas planteadas para el diagnóstico en cada taller a la coordinación del EGE.

3.2.2 Sesiones de trabajo de mesa del equipo de investigación con el fin de:

Primera Sesión:

- Está dirigida a procesar y analizar la información del diagnóstico para determinar tendencias y peculiaridades de los territorios en cuanto a los temas a trabajar en la capacitación y las condiciones que pueden facilitar o frenar la investigación para sobre esta base adoptar decisiones en caso necesario.
- Preparar informe de diagnóstico contentivo de los siguientes puntos:
 - Cómo hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación: pasos seguidos, cuándo y dónde la hacemos, quiénes la han coordinado, quiénes la realizan, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido
 - Qué ideas tenemos sobre la evaluación: qué es, para qué se hace, cuáles son sus principios.
 - Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos.
 - Actualmente qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenarla.
 - Principales necesidades de aprendizaje para el plan de capacitación.
- Precisar quiénes del EGE han de trabajar la propuesta del Plan de Capacitación y su cronograma de ejecución, sobre la base de los resultados del diagnóstico. Se concuerda que este debe contar de los siguientes aspectos: Introducción (abarca la necesidad y a quién va dirigido), objetivos generales, temas a trabajar, objetivos específicos, metodología a emplear

(incluye precisar la forma de organización, el taller preferentemente), principales actividades, tiempo, medios y recursos, evaluación, actividades prácticas.

- Determinar quiénes del EGE han de trabajar una propuesta de sesión plenaria de socialización de los resultados, aprobar plan de capacitación (entregar este por escrito) y definir su cronograma de ejecución. Estas sesiones se organizan uniendo a los miembros de los participantes en los talleres de diagnóstico, con el fin de facilitar el diálogo sobre posibles criterios y sugerencias con diferentes prismas con el objetivo de encontrar el consenso:

Sesión plenaria No 1. Con funcionarios y Delegados de Circunscripción. (47)

Sesión plenaria No 2: Con expertos y educadores. (56)

Segunda Sesión:

- Analizar propuesta de plan de capacitación sobre evaluación participativa teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y la metodológica de evaluación participativa asumida.
- Analizar propuesta de diseño de sesiones plenarias para:
 - Socializar los resultados del diagnóstico.
 - Proponer y aprobar plan de capacitación
 - Definir cronograma de ejecución (fecha, hora y lugar de los encuentros)

La sesión plenaria es un componente conclusivo de sesiones previas de trabajo en grupos, comisiones y/o equipos. En este caso está dirigida a socializar los resultados de los talleres efectuados en los municipios y los cuatro provinciales con el objetivo de diagnosticar el estado del diagnóstico en las prácticas de capacitación en la provincia de Cienfuegos.

Modalidad educativa con las siguientes ventajas:

- Facilita en breve tiempo socializar grandes volúmenes de información a auditorios mayores.

- Los participantes de las sesiones anteriores se cercioran si sus reflexiones fueron tenidas en cuenta y cómo se concibieron finalmente en el resumen preparado por el equipo coordinador.
- Brinda la posibilidad de corregir la omisión de reflexiones, el sentido de las plasmadas en el informe u otro problema, así como añadir nuevas apreciaciones que en las sesiones de los equipos no fueron apreciadas.
- Ofrece a los participantes una visión totalizadora del proceso o fenómeno estudiado.

Desventajas:

- La mayor concurrencia de participantes limita a algunos la expresión de sus criterios por potenciales miedos escénicos, dificultades en la expresión, etc.

Teniendo en cuenta esta limitante las sesiones plenarias se fueron planificando de menos a más amplias. Por ejemplo esta primera fundió a funcionarios y Delegados de Circunscripción y en otra a expertos y educadores. Fueron sesiones con la presencia entre 40 y 50 personas con un rango de conocimiento interpersonal que raya las 20 - 30 personas, debido a las actividades previas en las cuales participan de forma sistemática en la provincia, situación que propicia contrarrestar la desventaja señalada.

Incluir en las sesiones plenarias momentos de reflexión en pequeños equipos para lograr una mayor participación de los presentes en un espacio más reducido e íntimo.

Objetivo:

- Socializar los resultados alcanzados con los talleres de autodiagnóstico sobre el estado de la evaluación en las acciones de capacitación de la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004.
- Asumir el programa de capacitación sobre evaluación.

Principales momentos:

1. Recibimiento a los participantes según arriban.

2. Introducción:

Presentación de los coordinadores y de los presentes por municipios de forma animada.

Encuadre de objetivos, expectativas y metodología.

3. Formar equipos de trabajo combinados para el análisis del informe escrito sobre los resultados del diagnóstico. (Epígrafe 4.1)
 4. Trabajo en equipos para su análisis.
 5. Sesión plenaria para socializar el examen realizado por los equipos.
 6. Presentar a los presentes la propuesta de plan de capacitación mediante pancartas. (Anexo # 18)
 7. Someter propuesta a la consideración de los participantes.
 8. Presentar propuesta de cronograma para el cumplimiento del plan de capacitación.
 9. Estar abierto a preguntas, aportes y sugerencias de los participantes.
 10. Evaluación de la sesión de trabajo mediante la técnica de “El Barco”. (Anexo # 19)
- Precisar quiénes del EGE trabajarán en el diseño de una propuesta de taller para construir colectivamente los objetivos, actividades y condiciones indispensables para la ejecución de la evaluación participativa. Se consensa que debe producir la siguiente información:
 - Qué evaluar
 - Para qué
 - Cómo
 - Quiénes
 - Cuándo y donde.

- Condiciones objetivas y subjetivas para que fluya el proceso evaluativo en un ambiente de alegría, estimulación, respeto, responsabilidad, honestidad, de espíritu crítico y autocrítico.
- Proponer la validación del Grupo de Discusión como método a utilizar durante el proceso de evaluación.

3.2.3 Desarrollo de sesión plenaria de socialización de los resultados del diagnóstico.

- Se realiza sobre la base de lo planificado en el paso anterior. Permite:
 - Debatir las preguntas y sugerencias formuladas a la propuesta del EGE, arribando a consenso.
 - Tener una visión dinámica, de proceso, sobre el estado de la evaluación en las prácticas de capacitación en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004.
 - Asumir el plan de capacitación a ejecutar sobre evaluación, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizajes reflejadas en el diagnóstico
 - Definir cronograma de ejecución.
- Participantes en cada sesión:
 - Sesión plenaria No 1. Con funcionarios y Delegados de Circunscripción (47)
 - Sesión plenaria No 2: Con expertos y educadores (56)
- Terminadas las dos sesiones plenarias unir a todos sus participantes en una sesión general donde se hará referencia a los nuevos elementos matizados o aportados a las propuestas del EGE. Encontrar puntos de contacto y arribar a consenso general.
- La evaluación aplicada evidenció satisfacción de los participantes por esta modalidad de trabajo más masiva. (Anexo # 19)

3.2.4 Desarrollo de plan de capacitación. (Cuatro encuentros)

- Desarrollo de los cinco encuentros previstos de capacitación en los municipios, con los dos grupos sistemáticos creados allí y un grupo provincial conformado con los protagonistas a este nivel. Control de la asistencia y evaluación participativa de los asistentes.
- En total se crean 17 grupos de capacitación (16 en municipios y uno en provincia)
- Previamente se realizan dos sesiones metodológicas con los educadores y colaboradores que deben asumir el curso en los municipios y en la provincia:

Municipio	Educador y/o colaborador
Aguada	Vivian González Curbelo
Abreus	Rosario Terry García
Cienfuegos	José Hernández Sarmientos
Cruces	Barbarita Abreus Reguera
Cumanayagua	Ana Lilia González González
Lajas	Modesto Franco Cardoso D'León
Palmira	Magalys González González
Rodas	América Bonachea Fernández.
Provincia	Mariano Alberto Isla Guerra

- En el último encuentro se aplica la técnica participativa “Las Frutas” (Anexo # 20) para evaluar el proceso y los resultados del curso por los participantes y se constituye el **Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE)** el cual se conforma con las propuestas de cada uno de los grupos de capacitación provinciales: tres miembros por los funcionarios de gobierno, Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y educadores. Seis propuestas por los Delegados de circunscripción. El Equipo Coordinador de la Evaluación quedó

conformado por quince compañeros donde estuvieron representados todos los municipios y las instancias provinciales:

Funcionarios de gobierno:

- Miriam García García. Gobierno Provincial
- América Bonachea Fernández. Gobierno del municipio de Rodas.
- José Hernández Sarmientos. Gobierno del municipio de Cienfuegos.

Consejos Asesores de Trabajo Comunitario:

- Juan Chaviano Quesada. Provincial.
- Ana Lilia González González. Municipio de Cumanayagua.
- Barbarita Abreus Reguera. Municipio de Cruces.

Educadores:

- Vivian González Curbelo. Equipo provincial.
- Rosario Terry García. Municipio de Abreus.
- Magalys González González. Municipio de Palmira.

Delegados de Circunscripción:

- Eduardo García Santaya. Municipio de Cienfuegos
- María Elena Calistre Álvarez. Municipio de Cienfuegos
- Pavel Matos Díaz. Ponente. Municipio de Cienfuegos
- Elba Mejías Peñalver. Municipio de Aguada.
- José I. Cabrera López. Municipio de Lajas.
- Consuelo Enríquez Duardo. Municipio de Cumanayagua.

En la tabla 10 se aprecia la composición del ECE según su origen territorial y como protagonistas de los programas de capacitación para el trabajo comunitario de los líderes gubernamentales de base en la provincia.

Tabla 10. Composición del Equipo Coordinador de la Evaluación según territorios y protagonistas del proceso de capacitación.

Municipios	FG	Ex	Ed	DC	Total
Aguada				1	1
Abreus			1		1
Cienfuegos	1			3	4
Cruces		1			1
Cumanayagua		1		1	2
Lajas				1	1
Palmira			1		1
Rodas	1				1
Provincia	1	1	1		3
Total	3	3	3	6	15

Los miembros del ECE seleccionan como Coordinadora del mismo a la Master en Ciencias Vivian González Curbelo, miembro del equipo provincial de educadores, Profesora Principal del Centro de Superación para la Cultura de Cienfuegos, que atiende el módulo de evaluación del Diplomado de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular.

3.2.5 Realización de primera reunión del Equipo de Coordinación de la Evaluación (ECE) para:

Al Equipo Coordinador de la Evaluación se le suman los miembros del Equipo Gestor de la Evaluación, conformando un colectivo de 25 personas vinculadas a la gestión de la investigación.

Análisis de los siguientes aspectos:

- Responsabilidades de cada miembro con el proceso de evaluación:
 - Promoción.

MsC. Magali Emilia Pérez Reyes. (EGE)

Lic. Juan Chaviano Quesada. (ECE)

○ Logística.

Téc. Miriam García García. (ECE)

Lic. José Hernández Sarmientos. (ECE)

MsC. José Ramón Fernández Pisch. (EGE)

○ Orientación y control del las memorias:

MsC Esperanza Díaz Díaz. (EGE)

Lic. Rosario Terry García. (ECE)

○ Atención del proceso de evaluación en los municipios:

Municipio	Educador y/o colaborador
Aguada	Lic. Orlando Basalto Mass. (EGE)
Abreus	Lic. Rosario Terry García. (ECE)
Cienfuegos	MsC. Mariano A. Isla Guerra. (EGE)
Cruces	Lic. Barbarita Abreus Reguera. (ECE)
Cumanayagua	MsC. Magali Emilia Pérez Reyes. (EGE)
Lajas	Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz. (EGE)
Palmira	Lic. Magalys González González. (ECE)
Rodas	Lic. Juan Chaviano Quesada (ECE)

- Presentar propuesta de talleres para el diseño de los objetivos y actividades a desarrollar. Proponer la validación del Grupo de Discusión como método a utilizar en el proceso de evaluación

Estas sesiones se organizan combinando a los miembros de los cuatro grupos de protagonistas, con el fin de garantizar un compromiso mayor al entrar en el análisis de los objetivos de la evaluación a realizar. Los grupos quedan de la siguiente forma:

Participantes	TALLER				Total
	1	2	3	4	
▪ Funcionarios de gobierno	5	5	5	5	20
▪ Expertos de Consejos Asesores	8	8	7	7	30
▪ Educadores	7	7	8	8	30
▪ Delegados de Circunscripción	7	6	7	7	27
Total	27	26	27	27	107

De igual forma se organizan en cada municipio dos talleres con este fin. En esta ocasión combinando los participantes. Estos talleres son coordinados por los miembros del ECE que atienden a cada municipio. Las memorias de estas sesiones se elevan al ECE.

Objetivos del taller:

- Valorar la posibilidad de utilizar el Grupo de Discusión como método de investigación evaluativa
- Construir participativamente una propuestas de plan de evaluación.
- Concebir qué condiciones objetivas y subjetivas son indispensables crear alrededor del proceso de evaluación para garantizar su eficacia.

Principales momentos:

1. Introducción:

Animación presentación.

Encuadre de objetivos, expectativas y metodología.

2. Formación de cuatro equipos de trabajo. Orientarles el estudio de una ficha sobre los Grupos de Discusión donde se explicita: origen, metodología, ventajas y desventajas.

3. Sesión plenaria para socializar los resultados del estudio y conocer sus valoraciones al respecto. Arribar a consenso.

4. Orientar una segunda actividad a los mismos equipos creados anteriormente dirigida a:

Tres equipos trabajaran la siguiente misión:

Si nos hemos planteado evaluar el plan de capacitación provincial sobre trabajo comunitario con líderes de base del Poder Popular entre 1999-2004, entonces es necesario determinar:

- Qué debemos evaluar
- Para qué evaluaríamos
- Cómo hacerlo (herramientas y métodos a utilizar)
- Quiénes participan
- Cuándo y donde.
- Qué recursos se requieren
- Tener en cuenta lo valorado sobre los Grupos de Discusión al inicio del taller.

Al cuarto equipo plantearle:

- Piensen en qué condiciones objetivas y subjetivas debemos crear para que fluya el proceso evaluativo en un ambiente de alegría, estimulación, respeto, responsabilidad, honestidad, de espíritu crítico y autocrítico.

5. Socializar los resultados del trabajo en equipos.

6. Evaluar el taller mediante la técnica del “Termómetro.” (Anexo # 21)

- Precisar quiénes han de presentar, en la próxima sesión de trabajo del ECE, la propuesta de sesiones plenarias de socialización de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.

3.3. FASE 3:

Diseño participativo:

Fase de significativo valor al facilitar la construcción colectiva de los propósitos y acciones necesarias para llevar a cabo la evaluación del proceso y los resultados

de la capacitación para el trabajo comunitario realizada con los Delegados de Circunscripción en la provincia de Cienfuegos en el período que media entre 1999 y el 2004.

Se concibió su ejecución mediante dos significativos momentos con el fin de DISEÑAR:

1ero Los objetivos y actividades a desarrollar mediante talleres (3.1)

2do Los criterios de evaluación y cómo evaluarlos (3.2)

Se explican a continuación los procedimientos seguidos en cada uno de estos peldaños investigativos.

3.3.1 Diseño de los objetivos y actividades a desarrollar.

Objetivos:

- Construir colectivamente los objetivos y actividades a desarrollar.
- Prever las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para la ejecución de la evaluación.

3.3.1.1. Convocar talleres para el diseño de la evaluación.

Como una vía de facilitar la comunicación con los comprometidos en el proceso evaluativo emprendido se concibe enviarles una carta convocatoria. En ella se les solicita su auto-preparación para el taller solicitándoles que deben llevar sus planes de trabajo y/o capacitación, como herramienta auxiliar de trabajo durante el taller y se les especifica la fecha, hora y lugar de su realización. (Anexo # 9)

3.3.1.2 Realización de talleres para construir colectivamente:

- Cómo utilizar los Grupos de Discusión en el proceso de investigación evaluativa: valorar ventajas y desventajas.
- Los objetivos y principales actividades a desarrollar para aplicar la metodología participativa de evaluación.
- Las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para que fluya una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.

La realización de estos talleres con estos fines permite:

- Comprender por los participantes la posibilidad de utilizar durante la investigación al Grupo de Discusión como método de investigación e incorporarlo al plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación en la provincia de Cienfuegos por primera vez en una investigación de este tipo y con esta concepción.
- Construir y aprobar sugerencias para el plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación contenido de:
 - Qué debemos evaluar
 - Para qué evaluaríamos
 - Cómo hacerlo (herramientas y métodos a utilizar)
 - Quiénes participan
 - Cuándo y donde.
 - Qué recursos se requieren
- Concebir un conjunto de condiciones objetivas y subjetivas para garantizar una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.
- Los resultados de la evaluación realizada en los talleres mediante la técnica “El termómetro” (Anexo # 21), demuestra el incremento de la motivación y disposición hacia la evaluación emprendida entre los participantes. El hecho de tomar parte en la concepción de las tareas a realizar, definiendo sus objetivos y demás componentes del planificación, es decisivo en cualquier proceso que pretenda ser participativo.
- Al terminar los talleres los coordinadores de cada uno de ellos deben hacer llegar el registro de los resultados al ECE para su procesamiento.

3.3.1.3. Sesión de trabajo de mesa del ECE para:

- Procesar información y conformar una propuesta de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.

Se realiza teniendo en cuenta las memorias recibidas de los talleres municipales y los cuatro provinciales. Se recogen todas las sugerencias y se organizan de forma cronológica, destacando, aquellos elementos propuestos reiteradamente o de forma más excepcional. Los miembros del ECE realizan contribuciones de carácter metodológico a las propuestas de los participantes en los talleres. Se trabaja en la redacción de objetivos, el algoritmo de algunas acciones sugeridas y en los procedimientos de las herramientas de investigación, respetando las aportaciones realizadas por los talleristas.

- Presentar proyecto de sesiones plenarias para la socialización de esta propuesta.

Se realiza mediante dos sesiones combinando a los participantes de los talleres provinciales de la siguiente forma:

- Sesión plenaria No 1: Con funcionarios y expertos.
- Sesión plenaria No 2: Con Delegados de Circunscripción y educadores

Objetivo:

- Socializar los resultados alcanzados con los talleres de diseño del plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción de la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004.

Principales momentos:

1. Recibimiento a los participantes según arriban.
2. Introducción:
 - Presentación de los coordinadores y de los presentes.
 - Encuadre de los objetivos, expectativas y metodología a emplear.
3. Formar equipos de trabajo combinados. Entregar la propuesta por escrito del plan de evaluación preparado por el ECE a partir de las propuestas de los talleres.
4. Trabajo en equipos para su análisis.

5. Sesión plenaria para socializar análisis de los equipos.
 6. Presentar propuesta de las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para que fluya una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración mediante pancartas. (auxiliarse de pancarta)
 7. Estar abierto a preguntas, aportes y sugerencias de los participantes.
 8. Constituir los Grupos de Discusión a partir de propuesta del ECE.
 9. Evaluación de la sesión de trabajo mediante la técnica "Musicalmente". (Anexo # 22)
- Definir los objetivos y participantes de los Grupos de Discusión:
Se tienen en cuenta las sugerencias realizadas en este sentido por los profesores M^a. Teresa Pozo y Clemente Rodríguez. (2004, p. 3)
Se trabaja en la presentación general de los GD a realizar precisando los siguientes aspectos: (Anexo # 10)
 - Ideas claves sobre las que se desarrollará cada uno de las sesiones de los GD previstos.
 - Interrogantes de partida de la investigación concebidos.
 - Finalidad de la investigación.
 - Objetivos de la investigación.
 - Lugar que ocupan los grupos de discusión en la investigación.

Definición de los objetivos de la primera sesión de los GD de forma concreta y clara. Se definen los siguientes:

- Construir una propuesta de criterios de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación.
- Sugerir algunas herramientas de recolección de información para garantizar la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación.

Determinación de sus participantes teniendo en cuenta los criterios de selección en consonancia con los propósitos asumidos. Se asumió uno de los principios de selección propuestos por Martín (1997) sobre la representatividad estructural y heterogeneidad inclusiva. Se determina *quiénes deben participar* de acuerdo a estos criterios (calidad) y la *cantidad a participar*. Así lo señala Krueger "El tamaño está condicionado por 2 factores: debe ser lo suficientemente pequeño como para que todos tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista y lo suficientemente grande como para que exista diversidad en dichos puntos de vista (mínimo 6 y máximo 10)" (Krueger, 1988, p. 33). Pueden conocerse o no según los objetivos de la investigación. Las ventajas o desventajas de cada una de estas situaciones pueden ser limadas con una eficaz coordinación del GD.

Teniendo en cuenta estas valoraciones se acuerda constituir cuatro GD de hasta 10 integrantes, cifra adecuada a los objetivos propuestos y por la cantidad y calidad de la información generada con esta magnitud. Se organizan a nivel provincial con una representación equitativa de los municipios. La cantera para su selección son los miembros integrantes de los grupos provinciales de trabajo según los actores protagonistas del proceso de capacitación.

Se propone constituirlos con 4 Delegados de Circunscripción, 3 educadores, 2 expertos y 1 funcionarios de gobierno. Estas personas deben reunir los siguientes requisitos: con posibilidades y disposición para poder participar y atesorar resultados apreciables en el proceso de capacitación (experiencia.

¿Se deben conocer o no los miembros de los grupos de discusión?

Según Clotilde Nogareda Cuixart (Nogareda, 2006) la realización de los GD con participantes de un mismo contexto objeto de investigación (que se conocen entre si) hay que tener presente:

- El hecho de conocerse hace que exista una mayor cohesión de grupo y permite entrar más directamente en la discusión.

- Lograr un ambiente no intimidatorio, desarrollar la reunión en un entorno neutral, dejar muy claro el objetivo de la reunión y recordar a los participantes que la intención es recoger información sobre distintos puntos de vista.
- Seleccionar a los miembros del grupo en función de la relación de los individuos con el objetivo de la discusión, prescindiendo de jerarquías o de simpatías personales. Un método para determinar los participantes puede ser hacer una selección aleatoria de trabajadores de la misma categoría o status dentro de la organización.
- Cabe la posibilidad de recurrir a un moderador externo al espacio educativo en estudio. Esta solución ofrece la ventaja de que los componentes del grupo tienen mayor libertad para expresarse, pero, en cambio, si el moderador no está familiarizado con la cultura del lugar, puede dar lugar a distorsiones en la interpretación de las distintas intervenciones. De esta forma, puede moderar la reunión una persona parte del colectivo, con la condición de que, por su status o por otras razones, no coarte la libertad de expresión de los miembros del grupo y posea habilidades para la coordinación de grupos (si es necesario se le prepara en función de esta modalidad en específico).

Teniendo en cuenta estas apreciaciones se pueden levantar las siguientes peculiaridades de los protagonistas del proceso de capacitación para el trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos, miembros de los GD a conformar:

- Se conocen de múltiples acciones de capacitación y de otros espacios de gobierno, políticos y culturales entre otros.
- Tienen dominio de las reglas de trabajo en grupo debido a: estar incorporados a acciones de capacitación con metodología participativas de trabajo, promover la participación popular como vía para alcanzar los objetivos sociales de transformación social en las comunidades y ser miembros de comisiones de trabajo donde la participación constituye el estilo de gestión predominante.

- Todos de una u otra forma han estado o están al frente de proceso de gestión participativa, desarrollando capacidades y habilidades en ese sentido.
- Están comprometidos con los objetivos de trabajo de gobierno de la provincia y con los retos de la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio.
- Han desarrollado un sentido de pertenencia al proceso de capacitación en la provincia, contribuyendo cada uno desde su espacio a la consecución de sus objetivos.
- Los participantes que pudieran inhibir al resto de los participantes del GD como los funcionarios de gobierno, educadores y expertos han estado indistintamente como alumnos en los cursos de capacitación de conjunto con los Delgados de Circunscripción participantes, debido al interés de los temas tratados en muchas ocasiones o han salido de las filas de los delegados.

De esta forma la distribución cuantitativa queda conformada de la siguiente forma en la tabla 11:

Tabla 11. Estructura de los Grupos de Discusión conformados.

Grupo	P	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Prov.	Total
1	DC	1	1	1	1						4
	Ed						1	1		1	3
	Ex					1			1		2
	FG			1							1
	STot	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
2	DC			1		1	1	1	1		5
	Ed	1	1								2
	Ex				1					1	2
	FG									1	1

	STot	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
3	DC	1	1	2	1						5
	Ed					1			1		2
	Ex						1			1	2
	FG							1			1
	STot	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
4	DC					1	1	1	1		4
	Ed			1	1					1	3
	Ex	1	1								2
	FG				1						1
	STot	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
Total		4	4	6	5	4	4	4	4	5	40

Distribución por municipios y actores participantes:

A/M	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Prov.	Total
DC	2	2	4	2	2	2	2	2	-	18
Ed	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
Ex	1	1	-	1	1	1	-	1	2	8
FG	-	-	1	1	-	-	1	-	1	4
Total	4	4	6	5	4	4	4	4	5	40

La selección de los miembros de los cuatro GD se formaliza al finalizar las sesiones plenarias donde se socializa la propuesta de plan de evaluación a partir de una propuesta del ECE.

- Precisar qué miembros del ECE han de trabajar en una propuesta de diseño del protocolo de la primera sesión de los Grupos de Discusión destinada a definir los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.

3.3.1.4 Sesiones plenarias de socialización de la propuesta de objetivos a evaluar, actividades y condiciones indispensables para su ejecución.

- Se realiza sobre la base de lo planificado previamente.
- La sesión plenaria permite socializar y poner de acuerdo a sus participantes en cuanto a:
 - El plan de evaluación contentivo de los objetivos y principales actividades a desarrollar para aplicar la metodología participativa de evaluación.
 - Las condiciones objetivas y subjetivas a conformar y promover para que fluya una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.
- Terminadas las dos sesiones plenarias se invita a todos los participantes a fundirse en una sesión general donde se hace referencia a los nuevos elementos matizados o aportados a las propuestas del EGE. Encontrar puntos de contacto y arribar a consenso general.
- La evaluación aplicada mediante la técnica “Musicalmente” (Anexo # 22) explicita los resultados alcanzados.

3.3.2 Definir criterios de evaluación y cómo evaluarlos.

Objetivos:

- Proponer a los Grupos de Discusión como método a utilizar para el diseño y valoración de los criterios de evaluación.
- Elaborar una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar.
- Precisar las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios.

3.3.2.1 Sesión de trabajo del ECE para diseñar protocolos de los GD.

Analizar la propuesta de diseño de los Grupos de Discusión para definir los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.

Se retoman las fases por las que atraviesa la metodología para instrumentar en las prácticas investigativas el GD sugeridas por M^a. Teresa Pozo y Clemente Rodríguez (2004, p. 3) (Anexo # 11)

PREPARACIÓN:

1 Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.

Ya fue precisado este punto en el sub-epígrafe anterior (3.3.1.3)

2 Diseño de la primera sesión de los GD.

- Este se concibe teniendo en cuenta los tres momentos: presentación, debate y cierre o desenlace.
- Las preguntas son estudiadas y diseñadas en función de los objetivos previstos. Se aprueba enviar como propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a la construida durante la investigación de la tesina del autor. (Isla, 2004) La propuesta de criterios de evaluación es como sigue, en primer lugar la figura 36 sintetiza los criterios de evaluación de proceso.

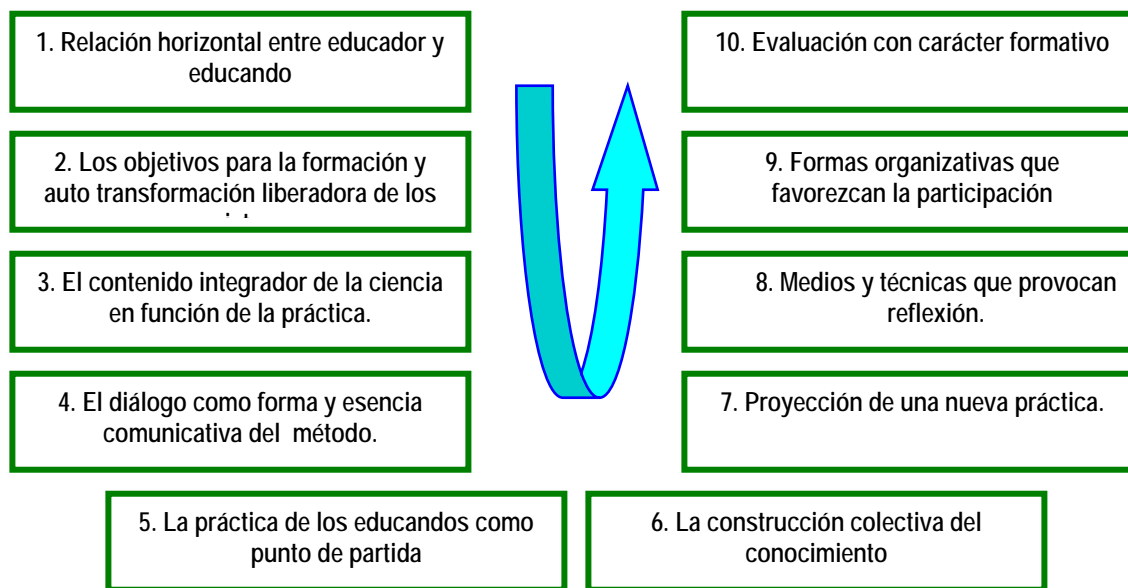


Figura 36. Criterios de evaluación de proceso.

1. Relación horizontal entre educador y educando

Co-protagonismo.

Dirección democrática.

Participación.

Relación afectiva.

Espiritualidad.

Coherencia.

Compromiso ético- estético.

2. Los objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos.

Liberador.

Integral.

Desarrollador de capacidades.

Desarrollador de valores.

Participación.

3. El contenido integrador de la ciencia en función de la práctica.

Coherente – contextualizado.

Integrador.

Científico.

Crítico y creativo.

Participación.

Flexible.

4. El diálogo como forma y esencia comunicativa del método.

Intercambio de saberes.

Empatía.

Tolerancia y respeto a la diversidad.

Relación socio-afectiva.

Honestidad, sinceridad y transparencia.

Buena escucha.

Códigos compartidos o lenguaje común.

Economía de la palabra.

Estética de la comunicación.

Productos comunicativos

5. La práctica de los educandos como punto de partida

Contexto y coyuntura.

Subjetividad.

Accionar histórico.

Ampliación de la visión.

Participación.

6. La construcción colectiva del conocimiento

Construcción de conceptos.

Consolidación y ampliación.

Profundización del conocimiento.

7. Proyección de una nueva práctica.

Proyectiva.

Comprometida.

Organizativa.

Planificada.

8. Medios y técnicas que provocan reflexión.

Adecuada selección.

Uso adecuado de la técnica.

Dominio en la ejecución.

Coherencia.

Contextualizada.

9. Formas organizativas que favorezcan la participación

Construcción del grupo.

Funcionamiento del grupo.

Diferenciación de roles.

Atención a los conflictos.

Calidad de la coordinación.

Clima afectivo.

10. Evaluación con carácter formativo

Participativa.

Educativa.

Integral.

Clima distendido.

Estimuladora.

CRITERIOS DE RESULTADOS

La figura 37 ilustra los criterios de resultado.

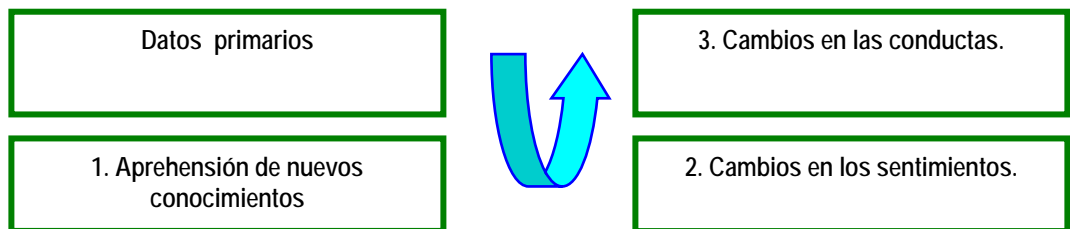


Figura 37 Criterios de resultados.

Datos primarios

Retención.

Promoción.

Asistencia.

Costo por alumno.

1. Aprehensión de nuevos conocimientos

Objetivos cognoscitivos.

Calidad de lo aprendido.

Cambios en las concepciones.

Apropiación de la metodología.

Crecimiento cultural.

Competencia técnica.

2. Cambios en los sentimientos.

Valores éticos

Reafirmación personal.

Reafirmación grupal.

Competencia social/personal.

3. Cambios en las conductas.

Competencias metodológicas.

Competencias participativas.

- La agenda de discusión se le envía a cada integrante de los grupos conformados. (Anexo # 11)
- Al finalizar se prevé una sencilla evaluación que recoja la valoración de los presentes sobre la experiencia vivida durante la sesión de trabajo del GD. (Anexo # 23)

3. Creación de condiciones materiales:

- Estudio espacial donde se realizará. Muchos autores recomiendan lugares neutrales para sus participantes. Debe tener positivas condiciones para

sesionar (iluminación, ventilación, privacidad, posibilidad de usar medios técnicos)

- Los participantes se situarán de manera que se vean unos a otros, es imprescindible el contacto visual para facilitar la interacción.
- Prever los medios técnicos a utilizar como grabadora, video, TV, etc. para ser utilizados según lo previsto en el protocolo. En el caso de la grabadora es indispensable para poder grabar las intervenciones de los participantes. El no poseerla no limita su realización, en su defecto puede emplearse un/a registrador/a para tomar nota del discurso.
- El equipo debe precisar en caso de no tener video el rol de un/a observador/a para poder levantar las expresiones extraverbales y la atmósfera socio afectiva que se va develando según avanza el GD. Este compañero/a debe estar incluido dentro del esquema estructural del grupo, nunca alejado, pues puede provocar suspicacias en los participantes.
- La duración no deberá exceder de dos horas ya que si se alarga demasiado puede bajar el interés en la reunión, dando lugar a la aparición de subgrupos, desconcentración y cansancio.
- Prever posibles fuentes de interrupción a los participantes. En la sala no debe haber teléfono. Garantizar una persona encargada de recoger los mensajes que llegan para los miembros del GD.
- Teniendo en cuenta estos aspectos el ECE trabaja en la creación de las siguientes condiciones de acuerdo a los recursos existentes:
 - ☆ Local con privacidad y preferentemente climatizado.
 - ☆ Sillas dispuestas en forma de semicírculo.
 - ☆ Papelógrafos y plumones y/o pizarrón y tizas.
 - ☆ Grabadora y dos cassettes por Grupo de Discusión (batería para si se produce una interrupción del fluido eléctrico)
 - ☆ Telmo con agua fría, café o te.

☆ Papel y bolígrafos para el observador-registrador.

DESARROLLO:

- En su concepción se han tenido en cuenta estudios de diferentes autores (Callejo, 2001; Gil Flores, 1996; Ibáñez, 2000; Pozo; 2004, entre otros) y de la experiencia atesorada por el equipo de investigación en este sentido. Se pueden tener en cuenta los siguientes momentos durante el desarrollo:
 - **Presentación:** abarca la presentación del moderador del GD y el resto de los participantes, se puede seleccionar un dinámica para hacerla más atractiva y romper el “hielo” entre los presentes. Además se propone el tema a tratar, los objetivos y el procedimiento metodológico a seguir durante la sesión. Se propondrán las pautas para el funcionamiento del GD: duración (hora de comienzo y terminación) y reglas de trabajo en grupo como:
 - Ω Tener presente el objetivo de la discusión. Evitar la introducción de temas no relacionados con el mismo.
 - Ω Pensar como parte del grupo, no como individuo. Hablar a todos, no solamente a su vecino. Hacerlo en forma clara y breve. Tener presente que está usando el tiempo del GD.
 - Ω No interrumpir mientras otro habla, sino escuchar, para tratar de entenderle. No pensar solamente en su contestación, mientras otra persona interviene, porque sino, no captará todo lo que aquélla dice. Si lo que otro miembro del grupo dice, no está claro, le permitirá terminar de hablar, y luego pedirá aclaraciones.
 - Ω Saber que nadie tiene conocimiento absoluto de un asunto, que cada uno aporta una parte, mayor o menor del tema a debatir. El objetivo no es el triunfo de las ideas de cada integrante individualmente. Lo importante son las ideas y apreciaciones generadas por el grupo.

- Ω No atacar a las demás personas, ni hablar de ellas, sino solamente de sus ideas. El clima del GD debe ser amigable y relajado, así los resultados serán mejores.
- Ω Tener presente que a las conclusiones del grupo se llega por consenso aunque siempre no es necesario. Lo importante no es llegar a acuerdos, sino producir el máximo de apreciaciones sobre el tema aunque sean disímiles.
- **Debate:** Etapa intermedia donde se produce el diálogo en torno a las cuestiones previstas (generalmente la riqueza del debate provoca la incorporación de nuevas cuestiones de interés para la investigación). Constituye el centro del GD, de su calidad depende su eficacia y el aporte de la información indispensable para acometer el proceso investigativo. Debe ser ameno, el moderador debe estar al tanto no solo del contenido del debate sino del tono y la dirección que esta va tomado para poder encauzarla hacia el cumplimiento de los objetivos.

Es indispensable hacer preguntas abiertas, "que permitan al sujeto determinar él mismo la dirección de sus respuestas" (Krueger 1988: 66), lo que permite generar respuestas hacia las distintas dimensiones. Por otra parte las preguntas abiertas son necesarias hacerlas al principio de la entrevista grupal, para luego terminar con preguntas cerradas que van precisando las respuestas. Las preguntas dicotómicas pueden complicar la conversación y restringir la información, ya que el sujeto sólo se limitará a responder sí o no. Es importante hacer conclusiones parciales e ir cerrando cada uno de los puntos a debate.

- **Cierre o Desenlace:** El moderador con ayuda del resto de los miembros del equipo que le acompañaron, debe hacer un resumen de los temas tratados por temáticas y los consensos y discensos apreciados. Poner a consideración del grupo este resumen. Solicitar una evaluación de la sesión sobre la base de criterios como: participación del grupo, estado afectivo prevaleciente, soluciones aportadas, rol del coordinador, condiciones de trabajo, cumplimiento de las expectativas y los objetivos,

entre otros aspectos. Felicitar y agradecer a los presentes su colaboración.

CONCLUSIVA /ANALÍTICA:

- Se realiza el análisis de la información recopilada en el GD. El discurso generado se registra como notas de campo, grabación en vídeo y grabación en audio.
- Tener en cuenta las distintas modalidades existentes en este sentido, escogiendo aquella que se ajuste a los objetivos de la investigación. Para la presente investigación fue posible la grabación en audio de las sesiones de trabajo.
- Seleccionada el tipo de procesamiento del discurso a realizar se escoge el programa informático conveniente. Se selecciona el ATLAS.ti para el procesamiento, al tener la posibilidad de utilizarlo según las condiciones tecnológicas existentes en el territorio.
- Para el procesamiento de la información procedente del Grupo de Discusión se siguió el proceso general de análisis de datos cualitativos propuesto por Rodríguez y otros (1996, p. 206) a partir de los supuestos dados por Miles y Huberman (1994, p. 429): 1) Reducción de datos; 2) Disposición y transformación de datos y 3) Obtención y verificación de conclusiones.
- En la presente investigación se utilizó el criterio temático para separar las distintas unidades de registro; de esta forma los textos han quedado reducidos en función de los temas previstos en el diseño del protocolo del GD, alzándose como grandes categorías de análisis.
- Es importante destacar la decisión tomada en el ECE de invitar a las sesiones del encuentro territorial de trabajo comunitario y al activo provincial de trabajo comunitario a los miembros de los Grupos de Discusión como una vía para que ellos se retroalimenten y den sus criterios sobre el proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario en la provincia.

3.3.2.2 Desarrollo de los Grupos de Discusión:

- Mediante ellos se logra construir una propuesta de criterios de evaluación y definir cómo evaluarlos participativamente, base indispensable para poder seguir avanzando en el proceso de evaluación.
- La evaluación realizada de los GD realizado permite ir avalando la pertinencia de este método de investigación. (Anexo # 23)

3.3.2.3 Sesión de trabajo del ECE para procesar información de los GD y preparar propuesta:

- Se trabaja por parte de sus miembros en la conformación de una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar a partir de los resultados de los GD.
- Definir las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios, perfeccionando metodológicamente las sugerencias aportadas desde los GD e incluyendo otros elementos necesarios en este sentido.
- Preparación de un diseño de sesión plenaria para lograr la socialización de la propuesta de criterios de evaluación y el modo de recolectar información y evaluar estos criterios sugeridos por los GD.

☆ Objetivo:

Socializar propuesta de criterios de evaluación y el modo de recolectar información y evaluarlos para hacerlos parte de la evaluación.

Profundizar el compromiso con la evaluación emprendida.

☆ Participan:

Todos los miembros de los grupos provinciales de trabajo.

☆ Principales momentos:

- Recibimiento a los participantes según arriban.
- Introducción:
 - Presentación creativa de los coordinadores y de los presentes.

- Encuadre de los objetivos y metodología a emplear.
- Levantamiento de las expectativas.
- Formar equipos de trabajo combinados. Entregar la propuesta de criterios de evaluación (impresos) preparada por el ECE a partir de las ideas de los GD.
- Trabajo en equipos para su análisis.
- Sesión plenaria para socializar análisis de los equipos.
- Mediante pancartas presentar propuesta del ECE sobre las técnicas a utilizar para recolectar información y valorar estos criterios de evaluación a partir de lo planteado en los GD.
- Estar abierto a preguntas, aportes y sugerencias de los participantes.
- Evaluación de la sesión de trabajo mediante la técnica “Deportivamente”.
(Anexo # 24)
- Se precisa quiénes van a trabajar una propuesta de diseño de protocolo para la segunda sesión de GD destinada a evaluar los criterios de evaluación.
- Se definen los miembros del ECE que atenderán:

La coordinación del encuentro territorial de trabajo comunitario y del activo provincial de capacitación sobre trabajo comunitario, que organiza anualmente la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular.

La preparación de los protocolos de las entrevistas grupales con los electores de los Delegados de Circunscripción egresados de los cursos de capacitación.

3.3.2.4 Socializar resultados de los Grupos de discusión en una sesión plenaria conjunta con todos los protagonistas participantes.

- La sesión plenaria se realiza con la participación de todos los protagonistas del proceso de capacitación seleccionados para las acciones de evaluación a nivel provincial para facilitar su identidad como grupo en función de un objetivo central que los une.

- El objetivo de esta sesión radica en socializar la propuesta de criterios de evaluación e instrumentos de recolección y evaluación sugeridos por los Grupos de Discusión para su adopción definitiva dentro del proceso de evaluación. (Anexo # 25)
- La evaluación de la sesión mediante la técnica “Deportivamente” arrojó interesantes apreciaciones sobre el tema y la marcha del proceso hasta estos momentos. (Anexo # 24)

3.4. FASE 4:

Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.

Cuarta fase de la estrategia es fundamental ya que permite materializar en la práctica las acciones planificadas sobre la recolección de información mediante las técnicas precisadas en la fase anterior entre las que están:

- El encuentro territorial de trabajo comunitario
- Activo provincial de capacitación sobre trabajo comunitario
- Entrevistas grupales con electores de los Delegados de Circunscripción egresados de cursos de capacitación.
- Grupos de discusión y...
- Continuar la búsqueda de información (estadística, documental, oficial, bibliográfica)

Estas acciones por su componente participativo y grupal, donde prima la reflexión crítica y colectiva sobre lo acontecido en materia de capacitación para el trabajo comunitario, contribuyen a generar aprendizajes en sus protagonistas, hecho de vital importancia para este tipo de evaluación.

De esta forma la fase permite recolectar la información necesaria para la evaluación y extraer aprendizajes individuales y colectivos del proceso de aplicación de las diferentes técnicas aplicadas.

3.4.1 Diseño de los instrumentos de búsqueda de información:

- ***Entrevistas grupales con electores de los Delegados de Circunscripción egresados de cursos de capacitación.*** (Anexo # 12)

La entrevista como técnica de investigación constituye una valiosa herramienta de trabajo dentro de la investigación cualitativa. (Peralta, 1988). Ella es definida por varios autores como sigue:

“...una conversación que sostiene el investigador con una persona o grupo de personas a partir de un plan de preguntas estructuradas, que guardan una relación lógica con determinados elementos de información para el investigador.” (Peralta, 1988, p. 153)

"Conversación que tiene unos objetivos y se desarrolla en una situación social de interrogación, de forma que implica un profesional y, al menos, una persona"

(Elejabarrieta, 1995 p. 31)

“... como una conversación controlada por el arte de saber formular preguntas y saber escucharlas...” (Ruiz Olabuénaga, 1989, p. 122).

La entrevista implica una conversación según los objetivos de la investigación. De ella no solo se registra el discurso literal expresado, sino también las expresiones gestuales y emocionales reflejadas por sus participantes durante la misma. (Peralta, 1988)

Está dirigida a cumplimentar determinados propósitos en sintonía con la investigación y refleja el contexto de los sujetos participantes. Existen dos roles bien delimitados; el entrevistador y los entrevistados. El primero debe poseer habilidades para formular preguntas y escuchar, los segundos, dominar el tema y tener la suficiente motivación para aportar sus valoraciones a cada unas de las preguntas de la sesión. (Villasante, 2001)

Su principal objetivo radica en extraer de los entrevistados, información con respecto a un suceso o proceso vivido. Esta información puede servir para:

- Exploración inicial sobre el tema de investigación.
- Analizar el problema investigado.

- Complementar la información con los resultados de otra técnica utilizada.

Ruiz Olabuénaga (1991) defiende la existencia de tres tipos de entrevistas:

- Según el número de participantes: Individuales o grupales.
- De acuerdo al tema tratado: monotemáticas o multitemáticas.
- Según la organización y dirección asumida por el entrevistador: Estructuradas (lleva la iniciativa sobre la base de una guía bien definida) o no estructurada (sigue un esquema general y flexible de preguntas en cuanto a orden, contenido y formulación). Otros autores reconocen la existencia de las entrevistas semi-estructuradas al lograr combinar las dos anteriores.

La entrevista grupal, modalidad utilizada en la presente investigación, posee su metodología, a continuación reseñamos sus momentos principales, teniendo como referencia fundamental los estudios realizados en este sentido por los profesores Lupicinio Iñiguez, Ana Vitores y el Dr. Félix Vázquez (2004).

La preparación y realización de una entrevista debe partir de un diseño previo a su realización porque de ello dependen sus resultados. Este diseño depende del objetivo de investigación. Para realizar una entrevista grupal se debe pasar por los siguientes pasos:

1. PLANIFICACIÓN:

En primer lugar decidir sobre los siguientes aspectos:

- a) la cantidad de grupos
- b) el tamaño de los grupos
- c) el origen y las características de los participantes
- d) el nivel de implicación del entrevistador

A) El número de grupos

La cantidad de grupos a utilizar depende de los objetivos de la investigación. Deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

1. Número de subpoblaciones requeridas: qué subpoblaciones básicas existen en la población a la que se destina el estudio. El objetivo es siempre que la

diversidad de un estrato o subpoblación sea menor que la diversidad de la población general a la que se dedica el estudio. El número de subpoblaciones es un criterio a tener en cuenta, no un determinante absoluto de la cantidad de grupos a entrevistar.

2. Tipo de interrogación y análisis a realizar: cuanto más estructuradas se hayan planificado las entrevistas, menos grupos se necesitarán.

3. Coste: con demasiada frecuencia el principal factor a considerar es el costo, puesto es una técnica esencialmente "cara".

B) Tamaño de los grupos

Poder garantizar un correcto nivel de diálogo debe ser el criterio predominante. De esta forma entre 6 y 8 personas debería ser un número suficiente. Seis personas puede ser el requerimiento mínimo para producir una dinámica de interacciones mínimas y diez personas una cifra por encima del cual no se podrá garantizar una efectividad informativa.

Es recomendable citar un número mayor de personas que las previstas como suficientes para la realización de la entrevistas.

C) Origen y características de los participantes

Es un aspecto muy importante. En los métodos cualitativos la representatividad no es el objetivo a conseguir, pero se debe garantizar suficiente heterogeneidad discursiva. La selección de los participantes debe regirse por determinados criterios.

Un criterio principal es la división de la población en subpoblaciones, categorías o grupos y usar éstos como criterio de selección.

Determinado el ¿quién entrevistar?, pasar a la composición de los grupos. Aquí el criterio principal es garantizar cierta heterogeneidad discursiva dentro de los grupos, es decir, una diversidad de opiniones, actitudes, juicios, etc. "Si dada la temática de la entrevista se ve claro que ese tema de conversación nunca se produciría entre esas personas en la vida cotidiana, grupos homogéneos; si la

conversación pudiera tener lugar, entonces grupos heterogéneos” (Iñiguez, 2004, p. 3)

D) Determinación del nivel de implicación del/la entrevistador

El grado de directividad de la entrevista grupal requiere valorar:

- El tipo de conducción y de desarrollo de la entrevista.
- Qué información se quiere obtener y cuál es la mejor manera de obtenerla.
- Cómo evitar, en lo posible, el desorden y la situación de interacción múltiple y caótica que acostumbra a estar presente en este tipo de entrevistas.
- Habilidades del entrevistador potencial.

2. DISEÑO:

Preparación de un guión contentivo de las siguientes partes: apertura y presentación, pregunta introductoria, desarrollo y cierre de la entrevista.

a) Apertura y presentación.

- agradecer la colaboración
- identificación (quién entrevista, a qué instituciones pertenece, etc.)
- indicación del procedimiento que se utilizará (conversar, hacer una entrevista, conocer su opinión, etc.)
- especificación temática del propósito de la entrevista (de qué se hablará)
- información de la dinámica de la entrevista (conversación informal, diálogo relajado, preguntas y respuestas; que no existen respuesta buenas o malas; todas oportunas y respetables; duración de la entrevista, importancia de ser veraces en todo momento)
- finalidad y consecuencias (para qué es la información; cómo será utilizada; garantía de anonimato y confidencialidad; permiso para la grabación).

b) Pregunta introductoria

Dirigida a desinhibir los participantes, debe ser abierta y general, estimular a la libre exposición de los presentes de sus puntos de vista.

c) Desarrollo.

Se reflejan aspectos que debe tratarse en la entrevista pero, de ningún modo prescribe cómo ni en qué momento de la interacción debe plantearse cada una de las cuestiones que en él aparecen reflejadas:

Estructuración de contenidos a tratar en la entrevista (conformados mediante consignas o contenidos, nunca preguntas), su exhaustividad dependerá de la estructuración de la entrevista

No deben formularse literalmente sino acomodarse al contexto y a los entrevistados/as, se debe reproducir una conversación y no un interrogatorio

Ordenarlo según un criterio psicológico previsible, acomodarse al desarrollo de la entrevista. Es aconsejable seguir una estrategia de embudo, de lo más general, a lo más específico.

d) Cierre de la entrevista

Asegurarse de que todos los temas previstos han sido abordados.

Posibilitar a los participantes que añadan, puntualicen o rectifiquen algún aspecto de su intervención

Despedida (agradecimiento por la colaboración).

3. CONDUCCIÓN DE UNA ENTREVISTA

Varios de los elementos metodológicos de la conducción de las entrevistas individuales son aplicables a las grupales. Sin embargo, se pueden hacer algunas recomendaciones atendiendo a distintos aspectos:

a) Determinación del contenido de la entrevista

El encuadre del contenido de la entrevista debe estar perfectamente claro desde el inicio de la misma. Este se expresa a través de la presentación, de la pregunta introductoria y desarrollo.

La introducción debe incluir una presentación, una clara explicación de cuál es el tema a tratar y cuál es su marco, las reglas de intervención y la pregunta introductoria.

Es muy útil relajar la situación de entrevista ofreciendo antes del inicio una bebida o infusión.

La primera pregunta debe ser general, y lo suficientemente provocadora para incitar a la participación.

Para el desarrollo, seguir los mismos consejos que en el caso de la entrevista individual, sin olvidar que el guión establece lo que se debe tratar, pero no cuándo ni cómo.

b) La conducción de la entrevista

Se tienen en cuenta los requerimientos de las entrevistas individuales.

A continuación se explicitan algunos aspectos a considerar particularmente:

1. El/la entrevistador/a

Pérdida del rol de entrevistador/a: se produce generalmente cuando la entrevista transcurre sin problemas, en las que el nivel de participación y de producción de información es alto. El/la entrevistador/a se deja llevar por la dinámica del grupo y olvidarse de su papel poniendo en peligro el tratamiento completo e igualitario de los temas planteados en el guión. Para ello debe:

- Tener un control no intrusivo sobre el grupo.
- Con mucho tacto y respeto debe regresar al grupo al tema de conversación cuando se pierda el hilo central de la entrevista.
- Mantener la motivación e interés de los participantes.
- Tener un buen dominio del tema a reflexionar colectivamente.
- Hacer énfasis en los aspectos más importantes.
- No hacer expresiones verbales ni extraverbales de carácter evaluativo, debe mantener una posición neutra. (Ruiz Olabuénaga e Ispizúa, 1989).

2. Formas de participación eventualmente perjudiciales

"El grupo, una vez puesto en marcha, desarrolla una dinámica propia que el moderador debe conocer y controlar, sin permitir en ningún momento que se le vaya de las manos" (Ruiz Olabuénaga e Ispizúa, 1989, p. 167).

Prestar especial atención y contrarrestar a:

- "Roles de expertos": sabe de todo más y mejor que nadie. Desde la posición de entrevistador/a enfatizar cómo todos/as son expertos/as o que todos/as tienen opiniones importantes que sería adecuado que expusiesen.

- "Roles dominantes": trata de imponer sus opiniones y acaparar las intervenciones. Como entrevistador/a reflejar recelo, involucrar indirectamente al grupo mediante preguntas como: "Hemos escuchado un punto de vista ¿Alguien tiene un punto de vista diferente?" o "¿Alguien desea comentar algo más sobre el tema?" o directamente indicando que todos/as pueden y deben hablar.

- "Roles de tímidos/as": hay que fomentar las intervenciones de aquellos/as más tímidos/as. El entrevistador/a debe utilizar lenguaje no verbal o solicitud directa.

- "Amiguismo": busca la aprobación del entrevistador/a. En su condición de entrevistador/a debe recurrir al lenguaje no verbal, por ejemplo: no mirar cuando habla esa persona.

- "Traductores": intervienen para explicar lo que otros quisieron decir. El/la entrevistador/a debe aclarar a esa persona que ya eso se planteó anteriormente y que se necesitan nuevos aportes.

- "Roles de destructores": si persisten en boicotear la entrevista, invitarlos "cortésmente" a que abandonen la entrevista.

3. El propio grupo

Trabajar con colectivos siempre implica determinados peligros. Así se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Ausencia de participantes del día de la entrevista. Por eso es indispensable sobre reclutar y recordar el día previo a la celebración de la entrevista.
- Falta de atención de algunos/as participantes. Para contrarrestar esta situación se deben intercalar pausas e intentar aumentar el nivel de motivación.
- Falta de intervenciones en la entrevista. Lo importante no es el número de intervenciones sino la calidad y profundidad de las mismas, buscando que todos los presentes puedan tener su espacio de reflexión.
- Falta de tiempo: no debe excederse del tiempo planificado (alrededor de dos horas) para evitar cansancio y desconcentración en los participantes.

4. Selección del lugar y de la recogida de información

- Las condiciones del espacio destinado a la entrevista debe ser adecuado:
 - Iluminación y ventilación suficiente.
 - Mobiliario cómodo y funcional.
 - Lograr una distribución circular de los participantes para ampliar la comunicación durante la sesión.
 - Fácil acceso a servicios sanitarios, agua u otra bebida estimulante (café, te, etc.)
 - Proteger a los participantes de potenciales interrupciones desde el exterior.
 - Tener los medios técnicos disponibles (grabadora, pizarrón, papelógrafo, etc.)
- El registro de la entrevista en su integridad: es la única forma de garantizar su análisis, dada la complejidad de las situaciones de interacción múltiple. Se puede realizar mediante la grabación de las sesiones o el levantamiento de las intervenciones por un registrador/a

¿Cómo analizar el discurso producido en la entrevista grupal?

Existen a lo menos dos opciones estratégicas para desarrollar los análisis de texto. La primera se refiere al análisis de entrevista por entrevista (vertical), en la cual se mantiene la coherencia y significancia del discurso de cada uno de los sujetos entrevistados. Tiene un uso especial en la detección de opciones individuales, decisiones, relación de locutor con otros actores de la vida social. Tiene un carácter estrictamente monográfico. En tal sentido se rescata la individualidad del discurso por cuanto se sostiene que en una situación de estudio determinada el discurso de cada individuo nos proporciona información valiosa para la comprensión e interpretación del fenómeno. (Cárcamo, 2005)

La otra estrategia de análisis es el análisis temático (horizontal), en este se realiza un análisis transversal por cada tema, generando la unificación por significación de aspectos provenientes de discursos de distintos sujetos. Su objetivo es “la captura de toda la variabilidad de posicionamientos posibles a propósito de un tema indagado y en una serie de entrevistas”. En esta estrategia lo que se busca es la coherencia de acuerdo a posicionamientos similares de los individuos frente a un tema especificado por el investigador. De alguna forma se rompe con el sujeto real, solo con fines analíticos, y se da lugar a un sujeto, a un meta-sujeto donde se incorporan los elementos subjetivos compartidos, para analizarse en función de los temas y sub-temas extraídos del discurso “colectivizado”. La manipulación temática consiste en extraer y clasificar fragmentos del discurso según lo previamente establecido en una malla temática. (Cárcamo, 2005)

“...una guía de entrevista (...) es una herramienta para la realización de una entrevista o de una serie de entrevistas, es un instrumento concebido para la exploración cognitiva, mientras que la malla es un instrumento analítico, que apunta a la producción de resultados susceptibles de ser utilizados en el marco de una investigación”. (Baeza, 2002).

Malla Temática: constituye un instrumento diseñado para capturar los significados contenidos en el discurso de los sujetos en situación de interlocución. Es utilizada independientemente de la estrategia analítica adoptada por el investigador ya que para cualquier tipo de análisis de

contenido de discurso es fundamental la elaboración de este instrumento. Según Manuel Baeza, para la construcción de la malla temática se debe tener en cuenta dos aspectos altamente significativos, estos son los siguientes:

- La determinación neta de los temas principales y que ya viene insinuada desde aquel otro instrumento que es la pauta o guía de entrevista.
- La lectura de las entrevistas, una por una, lo cual permite un ordenamiento exhaustivo y definitivo, de los temas y sub temas tratados por los sujetos entrevistados. (Baeza 2002).

De esta forma estamos frente a un proceso de complementariedad entre los dispuesto inicialmente por el investigador y los elementos contenidos en el discurso de los propios sujetos entrevistados. Definida con claridad la malla temática existen condiciones de continuar el proceso analítico.

De esta forma la guía de entrevista ayuda en el proceso de producción de información, y la malla temática sirve para explotar dicha información.

En resumen las entrevistas grupales tienen como:

Objetivo

La descripción y/o valoración de percepciones, construcciones de la realidad, hechos o situaciones pasadas, conductas de personas, procesos, resultados y/o actividades vivenciadas por sus participantes.

Ventajas

Posibilidad del entrevistado de responder con sus propias categorías.

La posibilidad de conocer la experiencia humana subjetiva ya que aporta una mejor comprensión sobre el modo en que las personas conciben el mundo.

Amplia el horizonte de los participantes sobre el hecho, proceso o fenómeno sometido a descripción y/o reflexión valorativa.

Desarrolla sentimientos de pertenencia y compromiso.

Amplio volumen de información en breve tiempo.

Enriquece el proceso de triangulación.

Desventajas:

Necesidad de poseer habilidades especiales para su conducción de forma exitosa.

Posibilidad de afectarse la asistencia por factores ajenos a la voluntad de los participantes.

Necesidad de crear las condiciones materiales necesarias para su correcta utilización.

La cercanía de las problemáticas a tratar genera una amplia motivación, produciendo una sensación de falta de tiempo.

Particularidades de la entrevista grupal que la diferencia de la individual y otras modalidades de trabajo grupal:

De la entrevista individual: (Iñiguez, 2004)

- Se realiza en un contexto de discusión grupal.
- Se entrevista al grupo no a un conjunto de personas, o a una serie de personas ya que el grupo es más que la suma de sus partes.
- En la entrevista individual el contexto definitorio es la disimetría entre entrevistador y entrevistado, en la grupal esta disimetría se diluye en un entramado de relaciones de poder.
- La entrevista individual se interesa por la historia individual de la persona a entrevistar, mientras que la entrevista grupal le interesa la experiencia de las personas como miembros de un grupo.
- La entrevista grupal permite conocer, tanto a través de las personas entrevistadas, como mediante las interacciones producidas en el momento de la entrevista, entre las/os entrevistadas/os.

De los grupos de discusión:

- La entrevista grupal se realiza generalmente con grupos formalizados, preexistentes a la investigación, instituyéndose en un medio y en una vía de

mediación para que el grupo reflexione, tome postura y realice las acciones que considere convenientes. Por el contrario, el grupo de discusión es un medio para conocer las posiciones discursivas del conjunto de una población ante una problemática social determinada; siendo grupo mientras discuten y dejándolo de ser cuando finaliza la reunión, al menos como grupo.

- La entrevista va dirigida fundamentalmente a la búsqueda de información valorativa de los participantes sobre un proceso o fenómeno vivido. Los grupos de discusión producen información de distintos tipos según su objetivo. (Villasante y Montañés, 2000).

Hasta aquí algunas consideraciones teórico metodológicas sobre la entrevista grupal utilizada en la investigación. Se expone a continuación la descripción concreta de cómo se diseñó y ejecutó la Entrevista Grupal empleada durante la investigación:

Objetivo:

Evaluar los efectos de la capacitación de los Delegados de Circunscripción en el trabajo comunitario.

Clasificación de la entrevista utilizada:

- Según el número de participantes: grupal. Debido al volumen de información a recabar de los entrevistados en una amplia extensión territorial (en todos los municipios)
- De acuerdo al tema tratado: se escogió la monotemática debido a la especificidad del tema a tratar: valoración de los efectos de la capacitación de sus Delegados de Circunscripción en el trabajo comunitario.
- Según la organización y dirección asumida por el entrevistador: la modalidad escogida fue la estructurada, lo cual estuvo determinado por lo específico de los criterios a evaluar.

Principales momentos:

1. Planificación:

Cantidad y tamaño de grupos:

Se crearon 9 grupos (uno en cada municipio, excepto en la cabecera provincial donde se hicieron dos) integrado por electores provenientes del 10% de los Delegados de Circunscripción participantes en la capacitación de cada municipio. Debido al nivel de estructuración de la entrevista, donde estaban bien definidos los criterios a evaluar, se estimó la posibilidad de fijar la cifra de 15 participantes. La tabla 12 representa la composición de los miembros de las entrevistas grupales.

Tabla 12. Composición de los miembros de las Entrevistas Grupales.

Municipios	Delegados de Circunscripción evaluados por sus electores	Grupos de Entrevista Grupal	Cantidad de participantes.
▪ Aguada	7	1	15
▪ Abreus	6	1	15
▪ Cienfuegos	13	2	30
▪ Cruces	7	1	15
▪ Cumanayagua	10	2	15
▪ Lajas	6	1	15
▪ Palmira	7	1	15
▪ Rodas	7	1	15
Total	63	10	150

Origen y características de los participantes:

Proviene de las comunidades donde sus Delegados de Circunscripción han sido capacitados en la metodología del trabajo comunitario. Criterios de selección de los Delegados de Circunscripción evaluados por sus electores:

- Provenientes de los diferentes Consejos Populares.
- Egresados de los cursos de capacitación.
- Contar con la anuencia del Delegado de Circunscripción.

Para la selección de los integrantes de los grupos a entrevistar:

- Equidad de género (7 u 8 indistintamente)
- Garantizar la presencia de un 20% (3) de cada uno de los siguientes segmentos poblacionales: amas de casa, jubilados, estudiantes, trabajadores y directivos.
- Tener una cercanía a la actividad del Delegado de Circunscripción (relación interpersonal o espacial)

Nivel de implicación del/la entrevistador/a:

Los entrevistadores/as fueron seleccionados en el ECE teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Habilidades comunicativas.
- No haber participado en el proceso de capacitación en el municipio donde se realiza la entrevista grupal con el fin de evitar implicaciones involuntarias y lograr más destreza en la conducción.
- Disposición a realizar este tipo de técnica de investigación y capacitarse para ello.

Los compañeros seleccionados quedaron como sigue:

Municipio	Educador y/o colaborador
Aguada	Rosario Terry García
Abreus	Vivian González Curbelo
Cienfuegos	Mariano Alberto Isla Guerra
Cruces	Modesto Franco Cardoso D'León
Cumanayagua	Magalys González González
Lajas	Barbarita Abreus Reguera
Palmira	Ana Lilia González González
Rodas	José Hernández Sarmientos

2. Diseño:

Este se realizó según las orientaciones metodológicas aquí explicitadas. (Anexo # 12)

3. Análisis del Discurso:

Se tuvo en cuenta el guión previsto levantando las valoraciones realizadas sobre los criterios puestos a consideración antes y después de que el Delegado de Circunscripción se incorporara a la capacitación sobre trabajo comunitario quedando como sigue:

Criterios	Antes	Después	Expresiones extra verbales
▪ ¿Qué es el trabajo comunitario?			
▪ Diagnóstico comunitario.			
▪ Planificación del trabajo.			
▪ Participación de los vecinos.			
▪ Integración de los organismos, organizaciones y entidades de la comunidad.			
▪ Calidad de:			
○ Sus despachos con los electores.			
○ Asambleas de rendición de cuentas.			
○ Reuniones periódicas de trabajo con los líderes y demás vecinos del barrio			
▪ Nivel de solución de los problemas y grado de participación de la comunidad en su solución			
▪ Sugerencias para mejorar el trabajo.			

Encuentro territorial de trabajo comunitario: (Anexo # 13)

Anualmente el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario organiza y desarrolla los encuentros territoriales de trabajo comunitario con el objetivo de intercambiar experiencias entre quienes promueven el trabajo en las comunidades.

Valorando que en este encuentro se produce la asistencia de Delegados de Circunscripción, funcionarios de gobierno que atienden la esfera, miembros de los Consejos Asesores de trabajo Comunitario, educadores y colaboradores, promotores de educación, salud, cultura y el deporte y otros invitados.

Se decidió proponer a la dirección del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, incluir una sección en el encuentro dedicada a evaluar la capacitación para el trabajo comunitario e invitar a sus sesiones a los miembros de los Grupos de Discusión.

Para ello se incluyó en la invitación a los participantes del encuentro este aspecto, orientando a los participantes su auto-preparación para poder evaluar el proceso y los resultados de la capacitación realizada sobre trabajo comunitario entre el 1999-2004.

La técnica utilizada para generar reflexión crítica sobre el tema fue “El semáforo” (Anexo # 13) y se proponen los siguientes aspectos a evaluar:

Proceso de capacitación:

- Calidad de los encuentros.
- Preparación de los educadores y colaboradores.
- Tiempo dedicado.
- Calidad de los locales.
- Calidad y efectividad de los medios de enseñanza utilizados.
- Materiales de consulta entregados.

Resultados de la capacitación:

- En el diagnóstico comunitario:
 - Organización y planificación.
 - Participación de la comunidad.
 - Cumplimiento y calidad del taller del barrio.
 - Priorización otorgada al diagnóstico en la comunidad.

- Diseño del plan de acción.
- Utilización en la práctica del plan de acción
- En el proceso de integración:
 - De las experiencias.
 - De los proyectos.
 - Durante el diagnóstico.
 - En la ejecución de los planes de acción.
 - Entre los sectores a nivel comunitario.
 - Entre las organizaciones a nivel comunitario.
 - A nivel municipal.

Objetivo:

- Valorar el proceso y los resultados de la capacitación en Cienfuegos entre el 1999 y 2004 por parte de diferentes actores sociales vinculados al trabajo comunitario de toda la provincia.

Principales momentos de la sección del encuentro territorial dedicada a la evaluación:

1. Introducción:

Explicar por qué evaluar durante el encuentro. Recordar la investigación que se viene haciendo, sus objetivos y metodología.

Recabar el aporte valorativo de los presentes y explicar cómo se trabajará de forma general durante la sección dedicada a la evaluación.

2. Explicar la técnica a utilizar: “El semáforo”. (Anexo # 13)

3. Formar tres equipos de trabajo combinando a los participantes según sus categorías y los municipios de procedencias para trabajar los siguientes temas:

Equipo 1: El proceso de capacitación.

Equipo 2: Resultados de la capacitación: el diagnóstico comunitario.

Equipo 3: Resultados de la capacitación: el proceso de integración.

Entregar las orientaciones de trabajo (Anexo # 13)

4. Trabajo en equipos para su valoración crítica.
5. Sesión plenaria para socializar valoraciones de los equipos.
6. Arribar a conclusiones.

Prever el registro por escrito de las reflexiones realizadas y recolectar los resultados de las valoraciones de cada equipo reflejadas en pancartas.

▪ **Ventajas del encuentro territorial:**

- Ω Brinda la posibilidad de recoger el criterio valorativo de otros actores sociales vinculados de forma directa con las comunidades y por tanto pueden valorar la incidencia del proceso de capacitación en el trabajo comunitario.
- Ω Aprovechar los recursos que ya están previstos para este encuentro anual en función de la evaluación.
- Ω Amplía el compromiso con el proceso evaluativo a otros actores sociales.
- Ω Rapidez de la recolección de la información.
- Ω Aumenta la visión valorativa del proceso y los resultados.

▪ **Desventajas del encuentro territorial:**

- Ω No se puede garantizar enteramente la preparación de todos los asistentes en los aspectos orientados en la agenda, en especial de aquellos actores invitados.
- Ω El tiempo es limitado, pues se dedica una sección del encuentro a este objetivo.
- Ω Posibilidad del retrainimiento de algunos participantes debido a la magnitud del encuentro en número de personas participantes

▪ **Activo provincial de capacitación sobre trabajo comunitario: (Anexo # 14)**

Es convocado y organizado por el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario con el objetivo de contrarrestar la falta de una evaluación integral de los procesos de capacitación en el territorio.

Durante el 2004 se organizó el primer encuentro, aportando valiosas informaciones al proceso evaluativo.

A los potenciales participantes se les cursó una invitación orientándoles su auto-preparación para poder evaluar el proceso y los resultados de la capacitación realizada sobre trabajo comunitarios entre el 1999-2004.

Objetivo:

- Balancear la gestión de capacitación del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario de la provincia durante el año transcurrido.

Participantes:

- Representación de cada municipio de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario, funcionarios de gobierno, educadores, Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares.
- Miembros del Consejo Asesor Provincial e invitados de organismos, organizaciones e instituciones del territorio.
- Los 40 miembros de los Grupos de Discusión.

Principales momentos:

- Recibir a los participantes según arriben.
- Presentación del tema y los objetivos del activo.
- Animación inicial con niños del proyecto “poetas infantiles” de corte campesino.
- Presentación de los participantes creativamente.
- Presentación de los resultados obtenidos en el taller de evaluación con Presidentes de Consejos Populares.

- Conformación de grupos de trabajo de forma combinada que valorarían su aspecto delimitando aciertos, desaciertos y proyecciones otorgando finalmente una categoría de rojo, amarillo o verde al aspecto.

Para evaluar el proceso de capacitación.

Equipo 1: Elaboración y cumplimiento del plan de capacitación.

Equipo 2: Asesoramiento del Consejo Técnico Provincial.

Para evaluar los resultados de la capacitación:

Equipo 3: La culminación y certificación de los diagnósticos.

Equipo 4: Calidad del diseño y ejecución de los planes de acción.

- Trabajo en comisiones.
- Sesión plenaria. Arribar a conclusiones parciales.
- Tema a debate:

La integración de las instituciones y organizaciones dedicadas a la capacitación para el trabajo comunitario:

Aspectos estratégicos y operativos,

La concertación de acciones.

Presentación de las acciones más importantes de interés general.

Encuentros de trabajo (dos veces al año)
- Presentación de propuesta de acciones de seguimiento y control.
- Evaluación del activo por los participantes mediante la técnica de “La diana”.
(Anexo # 14)
- Prever el registro por escrito de las reflexiones realizadas y recolectar los resultados de las valoraciones de cada equipo reflejadas en pancartas.

Principales ventajas:

- Ω Brinda la posibilidad de centrar en el tema de la evaluación a un número mayor de participantes provenientes de organismos, organizaciones e

instituciones vinculados a la esfera de la capacitación y el trabajo en las comunidades.

- Ω Todo el evento estuvo dedicado a la evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario desde un enfoque multidisciplinario al participar en las sesiones pedagógicas de diferentes especialidades, economistas, antropólogos, psicólogos, sociólogos, políticos, médicos, agrónomos, arquitectos, estadísticos y artistas.
- Ω Recoger abundante información en breve tiempo (un día de sesiones)
- Ω Aprovechar los recursos que la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular había previsto para este evento.
- Ω Posibilidad de combinar el trabajo en pequeños grupos con las sesiones plenarias.
- Ω Amplía el compromiso con el proceso evaluativo a otros actores sociales.

Principales desventajas:

- Ω No se puede garantizar enteramente la preparación de todos los asistentes en los aspectos orientados en la agenda, en especial de aquellos actores invitados.
- Ω Para algunos el tiempo no es aun suficiente.
- Ω Posibilidad de la inhibición de algunos participantes debido a la magnitud del encuentro en número de personas participantes y categoría científica y directiva de las mismas.
- Los resultados del activo fueron positivos debido al rico, crítico y espontáneo intercambio realizado, lo cual se evidenció en la magnitud y calidad de las informaciones generadas y los resultados de la evaluación realizada. (Anexo # 14)

3.4.2 Realización de Grupos de Discusión para la evaluación de los criterios de evaluación.

- Diseño de la segunda sesión de los GD dedicada a valorar los criterios de evaluación: (ver Anexo # 15)

PREPARACIÓN:

1 Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.

El objetivo de esta segunda sesión de los GD está dirigido a valorar colectivamente los criterios de evaluación construidos anteriormente.

Los participantes ya están definidos desde la primera sesión solo que en esta sesión se cruzan los participantes de un grupo con otro, removiendo el 60% de sus integrantes.

2 Diseño del protocolo para el desarrollo del GD.

- Se concibe teniendo en cuenta los tres momentos: presentación, debate y cierre o desenlace.
- Las reflexiones a producir en la sesión son eminentemente de valoración de los criterios de evaluación, que cada uno posee en su poder después de la sesión plenaria donde se consensuaron. Consenso
- Las categorías evaluativas que se proponen tener en cuenta son las siguientes:

Muy alta: no presenta ninguna dificultad y ha generado valiosas experiencias de trabajo para el futuro.

Alta: no presenta dificultades de peso, solo algunas aristas que pueden ser mejoradas.

Media: presenta dificultades remediabiles y aspectos positivos. No puede considerarse alta ni baja.

Baja: presenta sólo dificultades, aunque algunas son susceptibles de ser mejoradas con facilidad.

Muy baja: presenta sólo dificultades profundas, algunas de ellas ya no subsanables.

3. Creación de condiciones materiales:

Se tienen en cuenta las previstas para la primera sesión de los GD (epígrafe 3.2.1)

DESARROLLO:

- Se prevé los tres momentos del mismo: Presentación, debate y cierre o desenlace. Se previó utilizar la técnica de evaluación “El reloj de la Catedral”. (ver Anexo # 15)

CONCLUSIVA /ANALÍTICA:

- Se tabulan los resultados y se registran las reflexiones brindadas sobre cada criterio que completan la evaluación cualitativa de cada uno auxiliándose del programa ATLAS.ti.
- La segunda sesión de los GD permiten acceder a juicios de valor de los participantes sobre el cumplimiento de los criterios de evaluación, enriqueciendo las informaciones recopiladas en este sentido.

3.4.3 Ejecución de otros instrumentos de búsqueda de información prevista.

- Búsqueda de información (estadística, documental, oficial, bibliográfica)
- Se orienta la búsqueda hacia la fundamentación de los conceptos básicos a trabajar en la tesis y aquellas informaciones que tributen a la evaluación de los criterios de evaluación adoptados.

Conceptos básicos:

Educación Popular, concepción metodológica y dimensiones de la Educación Popular, comunidad y trabajo comunitario, proceso de formación, componentes del proceso de formación, diseño curricular, la evaluación como componente esencial de los procesos educativos, evaluación desde la Educación Popular, metodologías participativas de evaluación, la evaluación de los procesos de capacitación de las instancias gubernamentales de base en América Latina,

Cuba y Cienfuegos (su comportamiento histórico), la investigación acción participación, la participación como proceso, el grupo de discusión como método de investigación evaluativa.

Criterios de evaluación:

De proceso y de resultados. (Anexo # 25)

- Se acuerda en una de las sesiones del ECE dedicadas al diseño de los protocolos de la segunda sesión de los GD, proponer al Secretario de la Asamblea Provincial del Poder Popular aprovechar el ***Encuentro Territorial con Presidentes de Consejos Populares***, a celebrarse después del Activo de Capacitación, para realizar una valoración crítica del proceso y los resultados de la capacitación que ellos han vivenciado. La propuesta es aprobada y el encuentro se suma a las técnicas aplicadas con el objetivo de buscar información. (Anexo # 26)

Objetivo:

- Recabar de los Presidentes de Consejos Populares valoraciones sobre el proceso y los resultados de la capacitación que ellos han vivenciado sobre trabajo comunitario entre 1999-2004.

Participantes.

- Los 76 Presidentes de Consejos Populares de la provincia, provenientes de la totalidad de las municipalidades.

Previamente se les envió una invitación a los participantes conminándoles a asistir al encuentro auto-preparados en los temas siguientes. De cada uno de ellos debían identificar aciertos, desaciertos y proyecciones de trabajo:

- Cumplimiento y calidad del proceso de capacitación para el trabajo comunitario.
- Diseño y cumplimiento del diagnóstico participativo comunitario.
- Diseño y cumplimiento del plan de acción de trabajo comunitario.

Momentos fundamentales:

- **Introducción.**

Presentar la coordinación del encuentro y los participantes de forma creativa.

Encuadre de objetivos y metodología a emplear.

Levantamiento de expectativas.

- **Formación de tres grupos de trabajo combinando las municipalidades de procedencia. En ellos valorar los aciertos desaciertos y proyecciones de trabajo de los siguientes aspectos:**

Grupo 1: Cumplimiento y calidad del proceso de capacitación para el trabajo comunitario.

Grupo 2: Diseño y cumplimiento del diagnóstico participativo comunitario.

Grupo 3: Diseño y cumplimiento del plan de acción de trabajo comunitario.

- Trabajo en grupos coordinados por uno de sus propios miembros previamente preparados.
- Los miembros del ECE designados como registradores, levantan en papelógrafos los resultados de las reflexiones, que son llevados a Power Point para su posterior presentación en sesión plenaria.
- Sesión plenaria donde cada grupo presenta sus consideraciones apoyándose en el Power Point preparado.
- Canalizar sugerencias, preguntas, reflexiones y consideraciones al calor de cada presentación.
- Arribar a conclusiones.
- Evaluación del encuentro mediante la técnica de evaluación “PNI” (**P**ositivo, **N**egativo e **I**nteressante)

Principales ventajas:

- Recoger las reflexiones valorativas de un protagonista fundamental en los procesos de capacitación de la provincia y sus beneficiarios directos: los Presidentes de Consejos Populares.

- Sus criterios refleja no solo su valoración personal sino que son portadores de los estados de opinión de los Delegados de Circunscripción que cada uno de ellos representan.
- Los participantes están comprometidos con el proceso de capacitación, pues ellos no solo participan como educandos, sino como colaboradores, pues se han destacado por sus resultados y habilidades comunicativas.
- Facilita recoger un considerable volumen de información en breve tiempo.
- Permite combinar el trabajo grupal con las sesiones plenarias.
- Se aprovechan los recursos ya previstos para este encuentro en el plan anual del gobierno.
- Sus participantes se conocen y existe familiaridad entre ellos, lo que no los inhibe al momento de expresar sus ideas.
- Se garantiza su auto-preparación para la actividad, por contar en el municipio con sesiones de preparación colectiva para el encuentro provincial.

Principales desventajas:

- El tiempo disponible aun queda corto para algunos participantes.
- Todas estas técnicas y métodos previstos y no concebidos inicialmente, permiten tener acceso a un conjunto de informaciones necesarias para que el ECE pueda trabajar en el análisis y triangulación de la información

3.5. FASE 5:

Procesar, analizar y triangular información. Redacción y socialización de informe final de evaluación. Toma de decisiones.

Durante toda la investigación se ha mantenido de forma permanente la triangulación y complementación en el análisis de los contenidos aportados por las diferentes técnicas y métodos utilizados. El proceso de triangulación ha permitido el control de la calidad de la información y de las nuevas contribuciones.

Se ha velado por garantizar el cumplimiento de lo previsto en la estrategia metodológica e incorporar de forma coherente los resultados de las nuevas

técnicas de búsqueda de información empleadas. Ha existido una amplia participación de los protagonistas del proceso de evaluación, directamente el 57% e indirectamente 40%, realidad que requiere la Investigación Acción Participación. No obstante este amplio diapason de participantes, distribuidos por toda la provincia, la recogida de datos ha sido de forma disciplinada y metodológicamente adecuada. En el análisis de los resultados no se han forzado los datos.

Objetivos:

- Procesar, analizar, complementar y triangular los resultados de las distintas fuentes de información.
- Adoptar decisiones encaminadas a perfeccionar el proceso y los resultados de la capacitación en Cienfuegos.

La triangulación es un término proveniente de los círculos de la navegación por tomar múltiples puntos de referencia para encontrar una posición desconocida. Campbell y Fiske son conocidos en los medios investigativos como los primeros que aplicaron en 1959 la triangulación en la investigación. (Cowman, 1993)

Usualmente se asume que la triangulación constituye el empleo de diferentes métodos en el análisis de un mismo objeto. No obstante conviene concebir la triangulación envolviendo variedades de datos, investigadores y teorías, así como metodologías. (Denzin, 1989)

Desde 1970 Denzin considera que la triangulación en investigación: es *la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular*. En sondeos realizados se aprecia que la combinación puede ser interpretada de varias maneras. (Kimchi, Polivka, Stevenson, 1991)

Para Cowman (1993), la triangulación se define como la combinación de múltiples métodos en un estudio del mismo objeto o evento para abordar mejor el fenómeno que se investiga. (Cowman, 1993)

Por su parte, Morse (1991) define la *triangulación metodológica* como el uso de al menos dos métodos, usualmente cualitativo y cuantitativo para direccionar el mismo problema de investigación. Cuando un método de investigación no es suficiente para dar un conocimiento acabado del objeto, la triangulación se utiliza para garantizar una aproximación más completa a la solución del problema de investigación.

Según Denzin (1989) hay cuatro tipos básicos de triangulación:

1) De datos:

Tiene a su vez tres subtipos tiempo, espacio y persona (el análisis de persona, a su vez, tiene tres niveles: agregado, interactivo y colectivo).

2) De investigador:

Consiste en el uso de múltiples observadores, más que observadores singulares de un mismo objeto.

3) Teórica:

Consiste en el uso de múltiples perspectivas, más que de perspectivas singulares en relación con el mismo objeto de investigación.

4) Metodológica:

Implica triangulación dentro de métodos y triangulaciones entre métodos.

Triangulación de datos

Localizar datos a través de un método, o varios, según el propósito perseguido, sobre el objeto de investigación en diferentes espacios y/o en distintos tiempos. Con respecto a los niveles de análisis de persona, se identifican tres fundamentales:

- **Análisis agregado.**

Es el primer nivel, generalmente encontrado en la seguridad social. Los individuos son seleccionados aisladamente para el estudio sin tener en cuenta grupos, relaciones, ni organizaciones. Este término de análisis se llama agregado porque no establece relaciones sociales entre lo observado.

- **Análisis interactivo.**

Es el segundo nivel, frecuentemente asociado por los sociólogos con la observación participante, los experimentos en pequeños grupos y las mediciones no obtrusivas. La unidad es interacción más que persona o grupo; por ejemplo, los estudios de cara a cara de Goffman.

- **Análisis colectivo.**

Representa el tercer nivel, asociado corrientemente con el análisis estructural-funcional de la colectividad. Aquí la unidad observacional es una organización, un grupo, una comunidad o la sociedad. Las personas y sus interacciones son tratadas sólo de acuerdo con la manera como ellas reflejan presiones y demandas de la colectividad total.

En resumen, cualquier investigación puede combinar los tres niveles y tipos de datos, situación apreciada en la Tabla 13.

Tabla 13. La triangulación de datos en la investigación en cada uno de sus resultados principales.

Resultados/Tipo de datos	TIEMPO	ESPACIO	PERSONA		
			AGREGADO	INTERACTIVO	COLECTIVO
Fundamentación teórica	Revisión de fuentes bibliográficas de diferentes fechas, aunque con mayor presencia de la actualidad con respecto a la evaluación participativa (últimos 40 años)	Las fuentes de información bibliográfica proceden de diferentes espacios geográficos aunque América Latina es el más privilegiado			Trabajo de mesa del EGE y el ECE
Evaluación de la capacitación	Se tiene en cuenta los datos de la etapa inicial del diagnóstico de partida (1999) con los datos de la actualidad (2004) mediante la revisión documental (registros, memorias, actas, observaciones)	Se acopian datos de ocho espacios geográficos diferentes desde el punto de vista natural, histórico y estructural. (los ocho municipios de la provincia.	Las entrevistas grupales con los electores de los Delgados capacitados.	Datos aportados por: Los cuatro Grupos de Discusión conformados a nivel de provincia. Los encuentros territoriales de trabajo comunitario. El activo de provincial de capacitación sobre trabajo comunitario.	Los datos aportados por: Los talleres de diagnóstico realizados en cada municipio. (8) Los talleres provinciales de diagnóstico realizados con los cuatro grupos de protagonistas de la capacitación. Los talleres de diseño del plan de evaluación a nivel municipal. (8) Los talleres de diseño del plan de evaluación realizados

					con los cuatro grupos de protagonistas de la capacitación. Trabajo de mesa del EGE y del ECE
Validación de grupos de discusión	Datos aportados por fuentes de diferentes fechas.	Información proveniente de diferentes espacios geográficos, en especial de Europa.		Datos aportados por: Grupo de Discusión conformado a nivel de provincia.	Trabajo de mesa del EGE y del ECE
Pistas metodológicas de la evaluación participativa	Datos aportados por fuentes de diferentes fechas.	Información proveniente de diferentes espacios geográficos, en especial de Europa.		Datos aportados por: Grupo de Discusión conformado a nivel de provincia.	Trabajo de mesa del EGE y del ECE

Triangulación de investigador

Se produce cuando se emplean varios investigadores en la investigación, no dependiendo de una persona solamente. La delegación de responsabilidad se podrá establecer colocando personas bien preparadas en posiciones cruciales. Cuando se trabaja en equipo, los más hábiles se deberán ubicar cerca de los datos. Al triangular la información proveniente de cada investigador se remueve el sesgo potencial que proviene de una sola persona y se asegura una considerable confiabilidad en las informaciones. (Arias, 1999)

Múltiples observadores pueden no concordar en lo que observan, dado que cada observador tiene experiencias interaccionales únicas con el fenómeno observado. (Denzin, 1989)

Se considera presente la triangulación de investigador cuando dos o más investigadores son entrenados para ello, poseen divergentes antecedentes y exploran el mismo fenómeno. Se considera que ocurre cuando:

- 1) Cada investigador tiene un papel prominente en el estudio.
- 2) La experiencia de cada investigador es diferente.
- 3) El sesgo disciplinar de cada investigador es evidente en el estudio.

Esta concepción fue construida y extendidas por Denzin en 1989, quien afirma que la triangulación de investigador se da cuando dos o más investigadores hábiles examinan los datos. La preocupación que se distingue de la triangulación de investigador es que diferentes sesgos disciplinares se comparan o neutralizan a través del estudio. Habitualmente esto no es posible de descifrar en una publicación de investigación. La triangulación de investigador es difícil de validar a menos que los autores describan explícitamente cómo la alcanzaron.

En la presente evaluación participativa de la capacitación en Cienfuegos, fundamentada en la Investigación Acción Participación, todos sus participantes directos o indirectos constituyen investigadores de su realidad educativa y de sus resultados. La triangulación de investigadores se manifiesta de forma constante durante los diferentes instrumentos y métodos desplegados en el proceso investigativo.

Las tablas a continuación muestran la estructura de los participantes en la investigación por municipios y en los grupos estructurados a nivel provincial:

Tabla 14. Composición de los participantes directos en la investigación: género.

M/P	Part. Directos	Mas.	%	Fem.	%
Aguada	48	31	64.6	17	35.4
Abreus	53	33	62.3	20	37.7
Cfgos	63	49	77.8	14	22.8
Cruces	59	40	67.8	19	32.2
Cygua	51	42	82.3	9	17.7
Lajas	51	38	74.5	13	25.5
Palmira	56	38	67.9	18	32.1
Rodas	55	31	56.4	24	43.6
Sub Total	436	302	69.3	134	30.7
Provincia	72	38	52.8	34	47.2
Total	508	340	67	168	33

Tabla 15. Composición de los participantes directos en la investigación: nivel educacional y categoría ocupacional.

Mcpio	P.D.	Nivel educacional								Categoría ocupacional			
		P	%	SB	%	MS	%	S	%	Trab.	%	Dir.	%
Aguada	48	1	2	3	6	20	41	24	50	35	73	13	27
Abreus	53	1	2	4	8	24	48	24	48	38	71.7	15	28.3
Cfgos	63	-	-	3	5	18	28	42	45	42	66.7	21	33.3
Cruces	59	-	-	5	8	23	39	31	52	41	69.5	18	30.5
Cygua	51	2	4	8	16	25	48	16	32	35	68.6	16	31.4
Lajas	51	-	-	7	14	21	42	23	46	36	70.6	15	29.4
Palmira	56	-	-	9	16	21	35	27	48	33	60	23	40
Rodas	55	1	2	7	12	23	42	24	44	36	65.5	19	34.5
Sub Total	436	5	1	46	11	174	40	211	48	296	67.2	140	32.8
Provincia	72	-	-	-	-	10	14	62	86	67	93	5	7
Total	508	5	1	46	9	184	36	273	54	363	71.5	145	28.5

Nota. En "Nivel educacional" P = Primaria; SB = Secundaria Básica; MS = Media Superior; S = Superior. En "Categoría ocupacional" Trab. = Trabajadores Dir. = Dirigentes

Tabla 16. Composición de los participantes directos en la investigación: especialidad de los participantes (de los graduados de nivel medio superior y superior)

Mcpio	P.D.	Total	Especialidades					
			Técnicas	%	Humanísticas	%	De salud	%
Aguada	48	44	11	17	28	58.3	9	18.8
Abreus	53	48	15	28.3	30	56.6	8	15.1
Cfgos	63	60	19	30.1	34	53.9	10	15.8
Cruces	59	54	17	28.8	33	55.8	9	15.3
Cygua	51	41	11	21.5	29	56.9	11	21.6
Lajas	51	44	13	25.5	25	48.9	13	25.5
Palmira	56	47	16	28.6	28	50	12	21.4

Rodas	55	47	12	21.8	29	52.7	14	25.4
Sub Total	436	385	114	26.1	236	54.1	86	19.7
Provincia	72	72	20	28.8	43	59.7	9	11.5
Total	508	457	134	26.3	279	54.8	95	18.7

Nota. La columna identificada por "T" representa la suma de los participantes con nivel medio superior y superior de cada municipio. Los por cientos se deducen con respecto al total de participantes directos.

Los investigadores directos de base en resumen tiene una estructura variada caracterizada por:

- Estar compuesta por dos terceras partes de hombres (67%) y una tercera parte de mujeres (33%), situación que favoreció un análisis basado en la equidad debido a la presencia de ambos géneros en las herramientas de investigación aplicadas. La preparación del género femenino (96 % con nivel medio superior y superior) contrarrestó su menor presencia física.
- Educacionalmente existe una fuerte composición de participantes con nivel medio superior (36%) y superior (54%), o sea un 90% está entre estos dos niveles educacionales, solo el 1% posee nivel de primaria y el 9% de secundaria. Esta realidad facilita los procesos de capacitación y viabiliza los procesos de comunicación, potenciando los análisis en cada uno de los momentos de la evaluación.
- Ocupacionalmente se aprecia un considerable 71.5% de los participantes son trabajadores de diferentes categorías y solo el 28.5% se dedican a la actividad directiva. Esta situación contribuye a enriquecer el análisis desde la perspectiva de quienes realizan el trabajo comunitario en la base.
- Los análisis inter, multi y transdisciplinario ha sido facilitado debido a la heterogeneidad de los participantes en la investigación, reflejado en su composición: 26.3% proceden de las especialidades técnicas (diferentes tipos de ingeniarías), el 54.8 de las humanísticas (pedagogía, historia, derecho, sociología, economía, filosofía, arte y cultura, entre otras) y desde las ciencias

de la salud el 18.7%. Tal variedad contribuye a enriquecer el diálogo y las valoraciones sobre un mismo fenómeno.

La tabla 17 refleja la composición de los miembros del EGE y el ECE, donde se alcanzó la siguiente estructura:

Tabla 17. Composición de los miembros del EGE y el ECE.

Categoría	Total	Género		N. Educ.		Especialidad			C. Ocup.		Tipo de Protagonista			
		M	F	MS	Su	CT	CH	S	T	D	FG	Ex	E	DC
Total	25	10	15	4	21	4	19	2	15	10	3	7	9	6
%	100	40	60	16	84	16	76	8	60	40	12	28	36	24

Nota. Se utilizaron los siguientes identificadores: "Género" M = Masculino; F = Femenino; "Nivel Educativo" MS = Medio Superior; Su = Superior; "Especialidad" CT = Ciencias Técnicas; CH = Ciencias Humanísticas; Sa = Salud; "Categoría Ocupacional" T = Trabajadores; D = Dirigentes; "Tipo de protagonista" FG = Funcionarios de Gobierno; Ex = Expertos; E = Educadores; DC = Delegado de Circunscripción.

- La composición por género se inclina hacia las féminas con un 60%, equilibrando la composición en la base que favorece a los hombres.
- El nivel educacional indica un predominio de integrantes con nivel educacional superior (84%) lo que representa un incremento de un 30% con respecto a los participantes directos de base, situación necesaria debido al carácter asesor y metodológico que posee este grupo de personas dentro de la investigación. Sobre sus espaldas también está la preparación del resto de los participantes en la investigación. El 36% (9) son Master en Ciencias, el 48% Licenciados y solo 16% Técnicos Medios. Todos con experiencia investigativa desde sus puestos de trabajo.
- Las especialidades muestran un grupo mayoritario (76%) procedentes de las Ciencias Humanísticas (pedagogos, sociólogos, psicólogos, juristas, economistas, instructores de arte y cultura física), lo que representa un 29% superior al presente en los participantes directos de base. En menor grado (16%) están los de las Ciencias Técnicas (agronomía e ingeniería) y finalmente los provenientes de salud (8%). De esta forma la composición heterogénea

desde el punto de vista de las especialidades facilita un enfoque inter, multi y transdisciplinario de las problemáticas a valorar en el EGE y el EGE.

- Ocupacionalmente se evidencia una ligera inclinación hacia los trabajadores (a este nivel principalmente especialistas de organismos, organizaciones e instituciones de carácter provincial, con funciones metodológicas) con un 60%, el resto están dedicados a la dirección de estos procesos (40%) Con respecto a los participantes directos de base se produce una disminución de un 21,5% y un incremento de un 11.5% respectivamente, lógica realidad en este nivel provincial y que contribuye a equilibrar los análisis derivados de la investigación.
- Con respecto al tipo de protagonista presente en este nivel de investigación se muestra un cuadro bastante equilibrado, en consonancia con los universos representados, excepto en cuanto a los Delegados de Circunscripción (24%), mayoritarios dentro de los participantes directos. El resto se comportan como sigue: funcionarios de gobierno 12%, expertos 28% y educadores 36%. Esta mayoritaria presencia en expertos y educadores, responde al carácter investigativo de la misión del EGE y el ECE y a su rol investigado.

Triangulación teórica:

Denzin (1989) definió triangulación teórica como una evaluación de la utilidad y el poder que tiene el acto de probar teorías o hipótesis rivales. Esta definición envuelve pruebas a través de la investigación de teorías rivales, hipótesis rivales o explicaciones alternativas de un mismo fenómeno. (Arias, 2000)

En la presente investigación no se utiliza este tipo de triangulación por cuanto la idea a defender es interpretada desde la teoría cualitativa de investigación, aunque si ha estado presente el análisis de interpretaciones teóricas diferentes a las defendidas para encontrar las diferencias metodológicas y de concepción. Situación evidenciada al abordar la metodología de evaluación participativa.

Triangulación metodológica

Se aprecian dos tipos, la triangulación dentro de métodos y entre métodos. Se verifica cuando se utilizan dos o más métodos de investigación y puede ocurrir en el nivel del diseño o en la recolección de datos.

En la triangulación dentro de métodos se combinan dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable: los datos provenientes de la observación y la entrevista abierta para evaluar el mismo fenómeno.

La triangulación entre métodos mediante métodos es una forma más complicada de combinar triangulación de métodos disímiles para iluminar la misma clase de fenómenos: Mediante esta estrategia las flaquezas de un método se mediatizan con las fortalezas de otro. Combinando métodos, los observadores alcanzan lo mejor de cada cual, contribuyendo a superar su debilidad. (Arias, 2000)

La triangulación entre métodos puede tomar varias formas pero su característica básica puede ser la combinación de dos o más métodos de investigación diferentes en el estudio de una misma unidad empírica o varias. A partir de un método dominante se pueden concebir la utilización de otros que lo complementan. (Arias, 2000)

“Mitchell subraya cuatro principios que pueden ser aplicados cuidadosamente para maximizar la validez de un estudio de investigación particular, incorporando la triangulación metodológica:

- 1) la pregunta de investigación tiene que ser claramente focalizada,
- 2) las fortalezas y debilidades de cada método deben complementar el otro,
- 3) los métodos deben ser seleccionados de acuerdo con su relevancia para la naturaleza del fenómeno bajo estudio y...
- 4) debe hacerse una evaluación continua del método escogido durante el curso de la investigación para monitorear si se están siguiendo o no los tres principios anteriores.” (Arias, 2000, p. 4)

Estos preceptos se han tenido en cuenta a lo largo de la investigación desde sus mimos inicios como una vía para garantizar la credibilidad de la investigación. Se utiliza el método del Grupo de Discusión principalmente, pero sus resultados se triangulan con el empleo de otras estrategias como las entrevistas grupales, los eventos, los talleres y sesiones plenarias, la búsqueda de información documental y bibliográfica y el análisis de datos desde diferentes técnicas.

Triangulación en el análisis:

Se basa en el uso de dos o más aproximaciones en el análisis de un mismo grupo de datos para propósitos de validación. Se realiza al comparar resultados de análisis de datos, emplear diferentes pruebas estadísticas o técnicas de análisis cualitativo para valorar los resultados disponibles de forma similar. (Arias, 2000)

Los análisis realizados en las sesiones de los grupos de discusión, talleres, sesiones plenarias, eventos y gruidos de discusión utilizaron diferentes técnicas como la inducción-deducción, histórico-lógico, inter, multi y transdisciplinario, argumental-interpretativo, estadístico y analítico-sintético. En todos teniendo en cuenta diferentes dinámicas de participación.

Triangulación múltiple:

Ocurre cuando se usa más de un tipo de triangulación en el análisis del mismo evento aportando un sentido más comprensivo y satisfactorio del fenómeno. En la presente investigación se ha utilizado la triangulación de datos, de investigadores y la metodológica, se ha potenciado entre métodos o a través de métodos. La triangulación de análisis ha facilitado la interpretación de las disímiles fuentes de información desde diferentes ópticas de análisis.

Peligros de la triangulación:

- Un investigador, aceptando las ventajas de la triangulación, puede perder de vista las diferencias entre los métodos escogidos.
- Recoger grandes volúmenes de datos los cuales subsecuentemente no son posibles de analizar o pueden ser tratados superficialmente.
- Tomar múltiples métodos sin utilizar simultáneamente el control de sesgos.
- El desconocimiento de la metodología de triangulación y realizar otro proceso.

Principales ventajas:

- Controla el sesgo personal de los investigadores subsanando las deficiencias intrínsecas de un investigador o una teoría única, o un método de estudio.

- Promueve la animación, creatividad, flexibilidad y profundidad en la recolección y en el análisis de datos.
- Incrementa la validez de los resultados.
- Contribuye a una evaluación constante del proceso investigativo.
- Delimita las ventajas y desventajas de los métodos seleccionados, contribuyendo a su complementariedad.

3.5.1 Sesiones de trabajo del ECE para triangular información y preparar informe de evaluación:

- Analizar y triangular la información recopilada para derivar de la misma una propuesta de informe final que contenga:
 - Estimación de cada criterio de evaluación.
 - Valoración de cada componente del programa de capacitación.
 - Aciertos y dificultades o problemas detectados
 - Aprendizajes y lecciones aprendidas.
 - Conclusiones.
 - Decisiones a tomar. Recomendaciones o sugerencias.

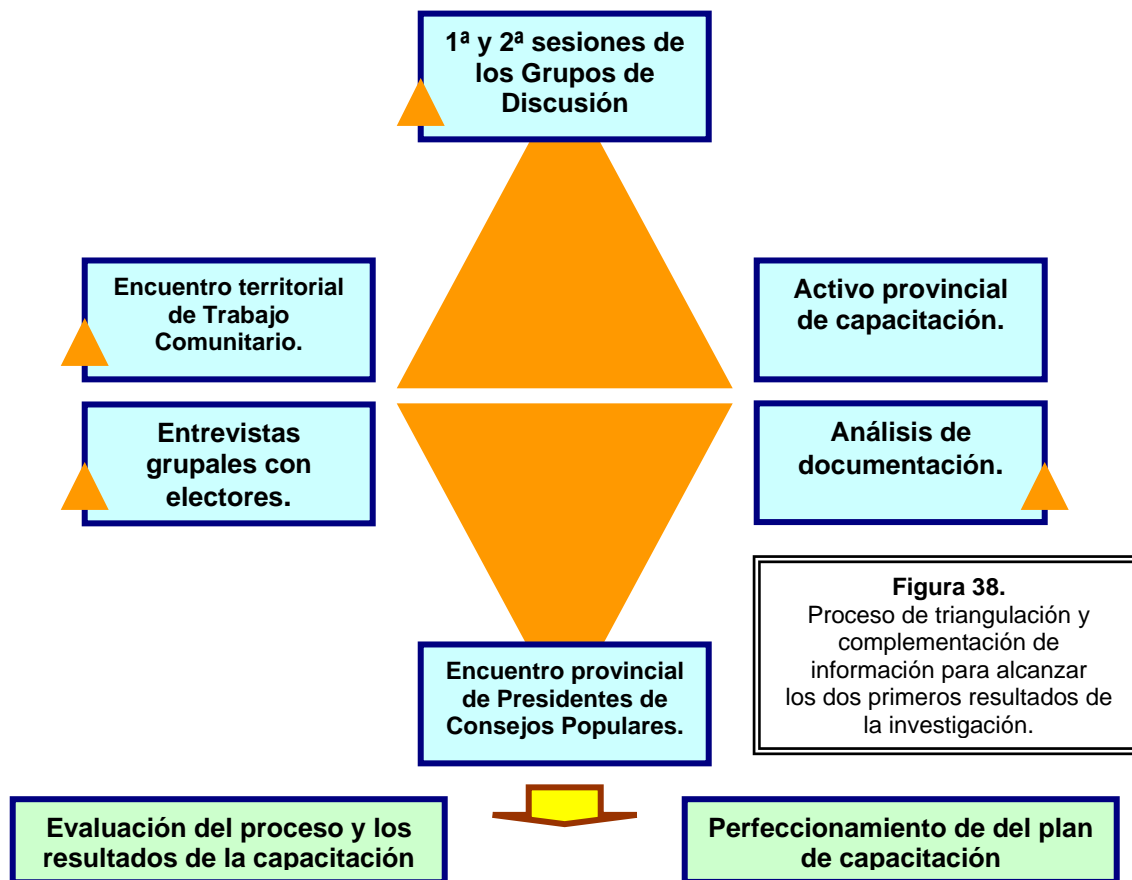
La triangulación en la presente investigación constituye un momento crucial del proceso al garantizar la credibilidad de los resultados obtenidos. Ha consistido en documentar la información y disentrarla según diferentes perspectivas o miradas. Como técnica de contraste permitió integrar y evidenciar la concurrencia de la información facilitada por las distintas fuentes y técnicas empleadas en la investigación.

La triangulación realizada tiene como objetivo aportar garantías objetivas de que los resultados y aportes proporcionados por este estudio, reúnen los requerimientos mínimos de credibilidad. De esta forma ha facilitado una información más amplia, profunda y veraz de la realidad incursionada de conjunto con sus principales actores.

Es en esta quinta fase donde la triangulación y la complementación se convierten en el proceso principal para obtener los resultados finales:

- Evaluación participativa del proceso y los resultados de la capacitación realizada con los Delegados en Cienfuegos durante el sexenio 1999-2005.
- Perfeccionamiento del plan de capacitación de trabajo comunitario.
- Análisis teórico sobre el grupo de discusión como alternativa metodológica para el despliegue de la evaluación participativa del proceso y los resultados de un plan de capacitación en el campo del trabajo comunitario.
- Sugerir, fundamentadas teóricamente, un grupo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

El primer y segundo resultado, responden al objetivo general y al primer objetivo específico de la investigación. La Figura 38 muestra la triangulación de los resultados de las técnicas para obtener estos dos primeros resultados.



El tercer resultado y cuarto resultados referentes al análisis teórico sobre el grupo de discusión como alternativa metodológica para el despliegue de la evaluación participativa del proceso y los resultados de un plan de capacitación en el campo del trabajo comunitario y la fundamentación teórica de un grupo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular, responden al segundo y tercer objetivo específico de la investigación respectivamente. La Figura 39 muestra cómo se alcanzan estos resultados mediante la triangulación:

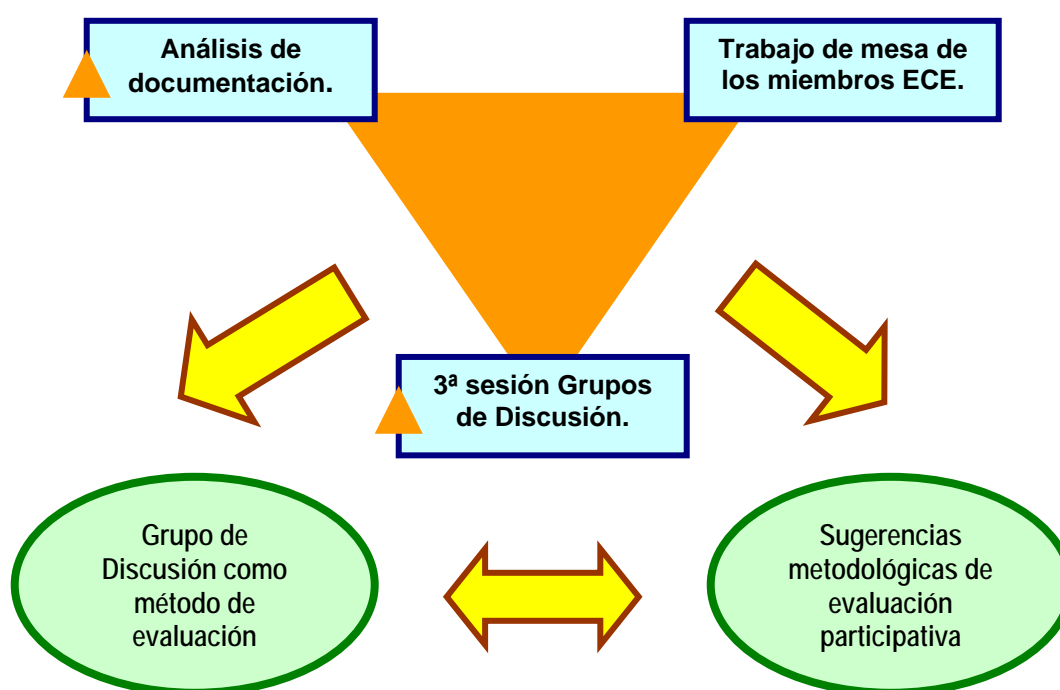


Figura 39. Proceso de triangulación y complementación de información para alcanzar el tercer y cuarto resultados de la investigación.

Los resultados que se triangulan y complementan son a su vez derivaciones de estos procesos a nivel de la técnica empleada. Es el caso de:

- Las tres sesiones de los Grupos de Discusión: se realizaban cuatro grupos de discusión que primero diseñaron los criterios de evaluación, después se evaluaron y en la tercera sesión se realizó la meta-evaluación, se validaron los grupos de discusión como alternativa metodológica de

evaluación y se construyeron las sugerencias metodológicas para garantizar una evaluación participativa de los procesos de capacitación.

- Encuentro Territorial de Trabajo Comunitario: se realizaron dos encuentros territoriales, uno en la zona occidental y el otro en el centro de la provincia.
- Entrevistas grupales con electores: se realizaron ocho entrevistas grupales (una en cada municipio)
- Análisis de documentación: se revisaron una gran cantidad de fuentes variadas de información documental, estadística y teórico-científica, que fue necesario procesar y contrastar para arribar a conclusiones.
- Precisar quiénes del ECE acometerán la preparación de una propuesta de diseño de protocolos de los GD para:
 - ✧ valorar el proceso de evaluación realizado (meta-evaluación),
 - ✧ demostrar la posibilidad de los GD como método de evaluación participativa y...
 - ✧ sugerir y explicitar las sugerencias metodológicas para una evaluación participativa.

Para lograr el análisis de estos tres aspectos se planifican los GD como sigue:

GD Nº 1 y 2:

Meta-evaluación.

GD Nº 3

Demostrar la posibilidad de los GD como método de evaluación participativa

GD Nº 4

Sugerir y explicitar las sugerencias metodológicas para una evaluación participativa

Se prevé la preparación de dos protocolos de GD, uno para los grupos 1 y 2 y otro para el 3 y 4.

3.5.2 Convocar y realizar sesión plenaria conjunta de trabajo:

- **Objetivo:** Consensuar propuesta final de informe de evaluación preparado por el ECE.
- **Participan:** todos los actores del proceso de capacitación que han intervenido en los talleres, sesiones plenarias y GD. Son invitados representantes municipales y provinciales de las Secretarías de las Asambleas del Poder Popular, de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitarios, de los equipos de educadores, Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares.

Momentos principales:

✧ Introducción:

Presentación creativa de la coordinación y los presentes.

Encuadre de objetivo y metodología a emplearse.

Levantar expectativas.

- ✧ Entregar a los participantes copia del informe preparado por el ECE y formar seis equipos de trabajo (con 20 participantes aproximadamente) Orientar: lectura individual del informe y análisis de cada una de sus partes colectivamente para sugerir cambios y nuevas propuestas, arribando a consensos. Registrar los acuerdos para su presentación en sesión plenaria.

Contenido del informe:

- Estimación de cada criterio de evaluación.
- Valoración de cada componente del programa de capacitación.
- Aciertos y dificultades o problemas detectados
- Aprendizajes y lecciones aprendidas.
- Conclusiones.
- Decisiones a tomar. Recomendaciones o sugerencias.

- ✧ Trabajo en equipos.

- ✧ Sesión plenaria. Organizar la presentación de los equipos de forma aleatoria según cada punto del informe.
- ✧ Encauzar la reflexión colectiva, llegando a consensos sobre cómo debe quedar finalmente el informe con todas las sugerencias de la sesión. Resumir los acuerdos y arribar a conclusiones.
- ✧ Evaluar la sesión con la técnica “Evaluando con los dedos” (Anexo # 27)
- Preparar con todas las sugerencias de la sesión plenaria la versión definitiva del Informe Final de Evaluación.

3.5.3 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación:

- **Objetivo:** Coordinar cómo incorporar las decisiones, recomendaciones de la evaluación realizada en la planificación de la próxima etapa evaluativa.
- **Participan:** Integrantes de la dirección del área de capacitación de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y miembros del ECE.

Permite concretar en la práctica cómo mejorar el proceso de capacitación para el trabajo comunitario en la provincia sobre la base de los resultados de la evaluación.

La validación de los resultados de la presente investigación ha sido garantizada por la seriedad y transparencia que ha tenido el equipo de investigación y de las certificaciones de otros implicados en la evaluación como son la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular, el Consejo Asesor de Trabajo Comunitario y el Consejo Científico del Centro Provincial de Superación para la Cultura y de la Asociación de Pedagogos de Cuba en Cienfuegos así como por la Comisión de Ciencias Sociales de la Delegación Provincial del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

No obstante fue sometida a una meta-evaluación participativa para propiciar la proyección de su carácter educativo.

3.6. FASE: Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación

Si evaluamos y no tenemos conciencia de cómo lo hicimos y qué resultados alcanzamos con esta evaluación, entonces el proceso será limitado desde las dimensiones desarrolladora, educativa y cognoscitiva.

Qué huellas en las capacidades puede dejar el esfuerzo acometido para futuros empeños, qué transformaciones ha producido y qué nuevos valores se han sumado a las formas de pensar, actuar y sentir de sus protagonistas, que lecciones y aprendizajes teóricos y prácticos-metodológicos se han aprehendido de la experiencia vivida.

Esta es la esencia de esta fase que además aportará:

- Una validación sobre la posibilidad de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa y...
- La fundamentación teórica de las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular

Objetivos:

- Valorar el proceso de evaluación y sus resultados.
- Estimular a los participantes y grupos con una destacada actitud y resultados durante la evaluación.

3.6.1 Sesión de trabajo del ECE para diseñar protocolos de Grupos de Discusión:

- Analizar propuesta de los protocolos de los Grupos de Discusión para la valoración del proceso y los resultados de la experiencia evaluativa vivida, la validación sobre la factibilidad o no del empleo de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa y la construcción de un grupo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Los cuatro GD existentes se organizan de la siguiente forma:

- ✧ Dos GD trabajan la meta-evaluación del proceso vivido.
- ✧ Un GD reflexiona sobre las posibilidades de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa.
- ✧ El otro GD sugiere y explicita un grupo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

El ECE de conjunto con los propios miembros de los GD determinan los integrantes de las nuevas agrupaciones de trabajo, teniendo como criterio fundamental: la posibilidad de aportar más al tema de reflexión de cada grupo.

- Enviar a los miembros de cada grupo conformado la agenda de trabajo para facilitar su auto-preparación para la sesión de reflexión.

Grupo de Discusión N° 1 y 2: (Anexo # 16)

PREPARACIÓN:

1. Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.

El objetivo de esta tercera sesión en los GD N° 1 y 2 está dirigido a:

- ✧ Realizar una valoración del proceso y los resultados de la experiencia evaluativa vivida.

2. Diseño del protocolo para el desarrollo del GD.

- Se concibe teniendo en cuenta los tres momentos: presentación, debate y cierre o desenlace.
- Las reflexiones a producir en la sesión están dirigidas a realizar meta-evaluación del proceso y sus resultados, teniendo para ello la Tabla 18, cerrando con la adjudicación de categoría evaluativas (las mismas utilizadas para valorara los criterios de evaluación) a las diferentes fases de la evaluación y sus resultados.

Tabla 18. Resumen de meta-evaluación del proceso vivido.

Fase/Categoría		MA	A	M	B	MB	Argumentos
1ª Fase							
2ª Fase							
3ª Fase							
4ª Fase							
5ª Fase							
6ª Fase							
EVALUACIÓN GENERAL							
Resultados	Cognoscitivos						
	Educativos						
	Desarrolladores						
	Afectivos						
Recomendaciones							

Nota. Las categorías evaluativas se identifican como; MA = Muy Alta; A = Alta; M = Media; B = Baja; MB = Muy Baja.

- Las categorías evaluativas que se proponen tener en cuenta son las utilizadas en la valoración de los criterios de evaluación (epígrafe 4.2)

3. Creación de condiciones materiales:

Se tienen en cuenta las previstas para la primera sesión de los GD (epígrafe 3.2.1)

DESARROLLO:

- Se prevé los tres momentos del mismo: Presentación, debate y cierre o desenlace. Se previó utilizar la técnica de evaluación “Fiesta culinaria”. (ver Anexo # 16)

CONCLUSIVA /ANALÍTICA:

- Se tabulan los resultados y se registran las reflexiones brindadas sobre cada criterio que completan la evaluación cualitativa de cada uno auxiliándose del programa ATLAS.ti.
- **Grupo de Discusión N° 3:** (Anexo # 16)

PREPARACIÓN:

1 Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.

El objetivo de esta tercera sesión en los GD N° 3 está dirigido a:

- ✧ Validar la posibilidad de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa

2 Diseño del protocolo para el desarrollo del GD.

- Se concibe teniendo en cuenta los tres momentos: presentación, debate y cierre o desenlace.
- Las reflexiones a producir en la sesión están dirigidas a validar la posibilidad de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa. Se proponen los siguientes ejes de validación, en cada uno apuntar los argumentos y las sugerencias para su consecución:
 - ✧ Metodológica.
 - ✧ Participativa.
 - ✧ Afectiva.
 - ✧ Desarrolladora.
 - ✧ Educativa.
 - ✧ Cognoscitiva.
 - ✧ Política.
 - ✧ Económica.

4. Creación de condiciones materiales:

Se tienen en cuenta las previstas para la primera sesión de los GD (epígrafe 3.2.1)

DESARROLLO:

- De acuerdo a lo previsto para el GD anterior (1 y 2)

CONCLUSIVA /ANALÍTICA:

- De acuerdo a los previsto para el GD anterior (1 y 2)
- **Grupo de Discusión N° 4:**

PREPARACIÓN:

2 Definición del propósito. Búsqueda y selección de los participantes.

El objetivo de esta tercera sesión en los GD N° 4 está dirigido a:

- ✧ Formular y explicitar un cuerpo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular

3 Diseño del protocolo para el desarrollo del GD.

- Se concibe teniendo en cuenta los tres momentos: presentación, debate y cierre o desenlace.
- Las reflexiones a producir en la sesión están dirigidas a sugerir y explicitar sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular. Se proponen los siguientes ejes de reflexión, para de ahí derivar las sugerencias metodológicas:
 - ✧ Sustento metodológico para una evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la Educación Popular, destinada a líderes gubernamentales de base.
 - ✧ ¿Qué no debe faltar?
 - ✧ ¿Cómo garantizar el fracaso de una evaluación participativa?
 - ✧ ¿Cuáles deben ser las fases o pasos a seguir?

4. Creación de condiciones materiales:

Se tienen en cuenta las previstas para la primera sesión de los GD (epígrafe 3.2.1)

DESARROLLO:

- De acuerdo a lo previsto para el GD N° 1 y 2

CONCLUSIVA /ANALÍTICA:

- De acuerdo a lo previsto para el GD N° 1 y 2
- Organizar proceso de selección de participantes y grupos destacados durante el esfuerzo evaluativo.
- Precisar quiénes del ECE trabajarán en la preparación de una propuesta de sesión plenaria para la socialización del informe final sobre la valoración del proceso evaluativo.

3.6.2 Realizar Grupos de Discusión para la apreciación de la evaluación realizada. (Anexo # 16)

- Se realizan los tres tipos de GD lo previsto en el paso anterior según los siguientes objetivos:
 - ✧ Apreciar la calidad, enseñanzas y aprendizajes aportados por el proceso de evaluación ejecutado.
 - ✧ Validar la posibilidad de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa
 - ✧ Explicitar las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular
- Participan: los integrantes de los cuatro grupos de discusión redistribuidos según el objetivo del GD, anteriormente explicado.
- Esta tercera edición de los GD permite:

- ✧ Acceder a una valoración general y específica de la estrategia metodológica empleada, derivando aprendizajes necesarios a tener en cuenta para próximas ediciones.
 - ✧ Valorar las posibilidades de los GD como método de evaluación participativa en sus diferentes aristas, aportando nuevos elementos a la concepción sobre el uso e implementación de esta modalidad investigativa.
 - ✧ Explicitar una serie de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Los resultados de las evaluaciones realizadas en cada GD patentizan la validez de esta concepción de trabajo (Anexo # 16)

3.6.3 Sesiones de trabajo del ECE para procesar información de GD y planear sesión plenaria de socialización:

- Procesar información de los GD N° 1 y 2 con el fin de preparar informe final sobre la apreciación del proceso de evaluación, contenido de:
 - Aciertos y dificultades o problemas detectados
 - Aprendizajes y lecciones aprendidas.
 - Conclusiones.
 - Decisiones a tomar. Recomendaciones o sugerencias.
 - Permite: Analizar información de los GD para validar la metodología utilizada durante el proceso de evaluación. Construir un grupo de sugerencias metodológicas para el futuro de procesos similares de la capacitación en la provincia.
- Procesar la información proveniente del GD N° 3 y 4, analizar, complementar y triangular con búsqueda bibliográfica realizada sobre cada uno de estos temas y preparar propuesta sobre:
 - ✧ La posibilidad de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa.

- ✧ La fundamentación teórica de las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Preparar sesión plenaria para socializar estos tres resultados.

Objetivo:

- ✧ Conciliar con todos los participantes en el proceso los tres resultados de la investigación, alcanzados a partir de los grupos de discusión y el análisis de documentos.
- ✧ Reconocer y estimular a los participantes y colectivos destacados en el proceso de evaluación.

Participan:

- ✧ Todos los representantes de los protagonistas de la capacitación en la provincia.

Momentos principales:

- ✧ Introducción:

Presentar coordinación de la sesión y participantes presentes de forma creativa.

Encuadre de objetivo y metodología a emplear.

Levantar expectativas de los presentes.

- ✧ Formar seis equipos de trabajo (integrados por 15 participantes aproximadamente) y entregar los siguientes documentos a los equipos:
 - ☆ Equipos N° 1 y 2: Informe de meta-evaluación del proceso vivido.
 - ☆ Equipos N° 3 y 4: Validar las posibilidades de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa.
 - ☆ Equipos N° 5 y 6: Fundamentación teórica de las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

- ✧ Orientar la realización, en primer lugar, de una lectura individual y posteriormente pasar a su análisis crítico de forma colectiva. Registrar las modificaciones y nuevos aportes para su presentación en la sesión plenaria.
- ✧ Trabajo en equipos.
- ✧ La socialización en sesión plenaria se realizará por resultados. Una vez que los dos primeros equipos presentan sus observaciones se somete a consideración de los participantes en la sesión y así sucesivamente.
- ✧ Realizar la propuesta de reconocimientos a:
 - ☆ Colaboradores del ECE y el EGE destacados.
 - ☆ Actitudes destacadas entre los siguientes grupos de protagonistas: Funcionarios de gobierno, expertos, educadores y colaboradores, Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares.
 - ☆ Municipios, organismos, organizaciones e instituciones destacadas.
- ✧ Realizar resumen de la sesión.
- ✧ Aplicar la siguiente dinámica para evaluar la sesión de trabajo: “Pasos de Colores” (Anexo # 28)

3.6.4 Realizar sesión plenaria para socializar resultados de GD:

- Socializar propuestas de resultados preparada por el ECE según lo previsto en el paso anterior.
- Permite: Conciliar con todos los participantes en el proceso los tres resultados alcanzados a partir de los grupos de discusión y el análisis de documentos y reconocer y estimular a los participantes y colectivos destacados en el proceso de evaluación.
- Los resultados de la evaluación aplicada para comprobar la calidad y resultados de la sesión plenaria (técnica “Pasos de Colores”), constata el criterio positivo de los participantes. (Anexo # 28)

3.6.5 Coordinar con la Dirección de los Programas de Capacitación resultados de la meta-evaluación:

- **Objetivo:**

- ✧ Coordinar cómo incorporar las decisiones, recomendaciones de la estimación realizada al proceso de evaluación vivido en los programas de capacitación a ejecutar para la próxima etapa evaluativa en la provincia.

- **Participan:**

- ✧ Integrantes de la dirección del área de capacitación de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y miembros del ECE.

- **Permite:**

- ✧ Coordinar en la práctica cómo mejorar el proceso de evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario en la provincia.

3.6.6 Preparar informe final de investigación:

- Constituye un momento crucial de la investigación encauzado a plasmar de forma escrita la fundamentación teórica y metodológica de la investigación, presentación de los principales frutos obtenidos de forma argumentada y arribar a las conclusiones en sintonía con el problema, los objetivos y los resultados.

- **Objetivo:**

- ✧ Sistematizar la información y preparar informe de la investigación.
- ✧ Producir un documento susceptible de ser referencia de otras investigaciones y posibles publicaciones.

- **Participan:**

- ✧ Equipo Gestor de Investigación (EGE) y el Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE), tutores y consultores de la investigación.

De esta forma vamos cerrando las cortinas del tercer capítulo para penetrar en el cuarto y conclusivo, destinado al análisis y triangulación de la información obtenida y sus resultados finales. Se prepara la evaluación integral del proceso y los resultados de la capacitación de los líderes de base del Poder Popular en

Cienfuegos en el sexenio 1999-2004; se reseñan las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa en las prácticas educativas: se explicitan las sugerencias metodológicas de evaluación participativa desde la perspectiva de la Educación Popular y se elabora un grupo de sugerencias para perfeccionar el plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.

IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y DISCUSIÓN.

4.1. El contexto donde se desarrolló la investigación.

Las condiciones del texto y contexto para cualquier esfuerzo investigativo es decisivo. Se asume su análisis mediante el desarrollo de talleres de diagnóstico en los municipios (16) y provinciales (4). Esta modalidad permite acceder a un diagnóstico sobre el estado de las prácticas de evaluación operacionalizadas hasta estos momentos en las acciones de capacitación, la concepción que tienen sus participantes sobre el tema y las condiciones del texto y del contexto que han facilitado y frenado la evaluación hasta el momento de realizarse el diagnóstico y las que podrán representar puentes y barreras para el futuro.

Una vez complementada la información aportada por ambos niveles de diagnóstico y triangulada con los resultados de la sesión plenaria de socialización de tales resultados, la consulta de las memorias de los cursos desarrollados y las sesiones de trabajo de mesa realizadas con este fin, se obtuvo el siguiente informe de diagnóstico:

- ¿Hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación? Si o No. En caso afirmativo: formas utilizadas, pasos seguidos, cuándo y dónde se ha hecho, quiénes la han coordinado, quiénes la han realizado, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido.

- ✧ Las acciones de capacitación han sido evaluadas mediante técnicas participativas. No todas han sido evaluadas y ha prevalecido esta práctica en los municipios de Cumanayagua, Cruces, Rodas y Lajas y en las acciones a nivel provincial. Otras formas utilizadas han sido las valoraciones realizadas en las sesiones del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario de los municipios de Cruces y Rodas y en el provincial y en las sesiones metodológicas de los educadores a nivel territorial.

- ✧ Los pasos seguidos para la aplicación de *las técnicas participativas* durante las acciones de capacitación han sido los siguientes:

Motivación inicial de los participantes hacia la técnica a utilizar, donde se declara su objetivo y se explica su paso inicial.

Formación de equipos de trabajo creadoramente, si lo requiere la técnica y, entregar las orientaciones (por escrito u oralmente).

Trabajo en equipos.

Socialización de los resultados del trabajo en equipos.

Arribar a conclusiones.

No siempre se realiza la recuperación metodológica de la técnica aplicada.

Ω Estas técnicas se han aplicado al finalizar la sesión desarrollada en el día, al cerrar un tema o al finalizar un curso.

Ω Se han realizado en los propios locales donde han sesionado las acciones de capacitación.

Ω Han sido aplicadas generalmente por los educadores y en muy contadas ocasiones por los alumnos, en especial en los espacios del Diplomado de Trabajo Comunitario donde se crea una Comisión de Evaluación integrada por estudiantes para darle seguimiento al desarrollo de esta modalidad de capacitación.

Ω Su aplicación ha generado estados afectivos positivos de satisfacción, alegría y responsabilidad. Se ha profundizado el sentido de pertenencia de los participantes hacia las acciones de capacitación, pues se sienten tenidos en cuenta. Les ha motivado a trabajar en colectivo para mejorar el desarrollo de las acciones.

Ω Estas técnicas han servido para:

Realizar un auto-reconocimiento valorativo del estado general de la acción, grupo de acciones o curso evaluado.

Valorar cómo se trabajó, cuál fue la metodología empleada, cómo el grupo participó, cómo se utilizaron los medios y en qué grado se cumplieron los objetivos.

Apreciar cómo las acciones acometidas han influido en el desarrollo de las habilidades, capacidades y valores de los participantes.

Comprender cuál fue el rol de los educadores, como una vía para lograr el perfeccionamiento de su labor educativa.

Estimar los aprendizajes, desaprendizajes y lecciones promovidas.

Precisar las insatisfacciones y situaciones negativas que deben evitarse en el futuro con el concurso de educadores, educando y funcionarios responsables.

Desarrollar el sentido de pertenencia de los participantes a los diferentes grupos creados.

Elevar el compromiso con la capacitación, por ser un espacio que les permite evaluar de forma crítica su desenvolvimiento.

Desarrollar el espíritu crítico y autocrítico de educandos y educadores.

Perfeccionar las acciones de superación con el concurso de la inteligencia colectiva.

Utilizar estas técnicas en sus espacios de labor comunitaria por parte de los participantes.

Desarrollar la creatividad y las diferentes modalidades de expresión comunicativa de los participantes.

✧ Las valoraciones realizadas en los *Consejos Asesores de Trabajo Comunitario* han seguido los pasos siguientes:

A partir de un punto en la agenda del Consejo Asesor sobre el estado de la capacitación en el municipio o la provincia, se orienta realizar una evaluación de las acciones de la etapa, por parte de los educadores que atienden esa área en los Consejos.

Realización de evaluación con los participantes en las acciones sobre la base de criterios cómo: Valor práctico de la capacitación recibida para su labor comunitaria, calidad de las acciones educativas y principales aprendizajes. Esto no siempre se hace, en ocasiones el grupo de educadores responsabilizados con la tarea realiza la evaluación a partir de sus vivencias y memorias de los talleres y otras acciones realizadas.

Preparar informe por los educadores y presentar a sesión del Consejo Asesor.

Reflexiones concerniente al informe presentado sobre la evaluación realizada y adopción de decisiones regulatorias de acuerdo a los resultados.

Ω Estas valoraciones se han realizado incidentalmente, según las percepciones que tiene los directivos de los resultados de las prácticas de capacitación. Se realizan en las sesiones de los Consejos Asesores.

Ω Han sido coordinadas por los directivos del Consejo Asesor y las han realizado los educadores miembros del área de capacitación de los Consejos Asesores.

Ω Los participantes han sentido tener una visión más amplia de lo acontecido en las acciones de capacitación. Quienes evalúan, de cierta forma, se han sentido presionados y cuestionados, han sentido la necesidad de recabar colaboración de los educando, a quienes han ido a buscar información, aunque no siempre, en otras ocasiones las producen ellos mismos.

Ω Estas reflexiones en los Consejos Asesores han servido para:

Que los miembros del Consejo Asesor accedan a una información más amplia sobre la calidad y resultados de las acciones de capacitación que son impulsadas por este órgano.

Adoptar decisiones para perfeccionar las acciones de capacitación y sus resultados.

Proyectar acciones dirigidas a mejorar la calidad e integralidad de la evaluación de la capacitación como han sido: el Activo Provincial de Capacitación, el impulso del proyecto “ALAS” (dirigido a sistematizar la gestión del trabajo comunitario en Cienfuegos) y el desarrollo de la presente investigación, entre otras.

✧ Las valoraciones realizadas en las *sesiones metodológicas de los educadores a nivel territorial* han seguido los pasos siguientes:

De acuerdo a la marcha de las diferentes acciones de capacitación, se orienta, por la coordinación de los educadores o por iniciativa de estos, compartir en la próxima sesión los resultados alcanzados en la evaluación participativa de las acciones de capacitación realizadas.

Recolectar información y preparar informe, no ha incluido necesariamente los criterios de los alumnos.

Presentar en sesión metodológica al resto de los educadores.

Reflexionar sobre el informe presentado y adoptar decisiones al respecto para afinar las futuras acciones.

- Ω Estas valoraciones se han realizado esporádicamente, cuando la necesidad lo aconseja, sin responder a una proyección previa. Se han realizado en los locales previstos para la sesión metodológica.
- Ω Las ha coordinado el responsable del área de capacitación y las han realizado los educadores. En algunas ocasiones se ha recabado la colaboración de estudiantes.
- Ω La mayoría de los educadores han sentido que sus acciones han sido evaluadas para mejorarlas, responsabilidad y respeto hacia el resto de los educadores. Los menos se han sentido fiscalizados porque no han participado de forma directa en la toma de la decisión.
- Ω Estas valoraciones en las sesiones metodológicas han servido para:
 - Profundizar en el trabajo metodológico de los educadores.
 - Ampliar la visión que tenían sobre sus acciones de capacitación.
 - Detectar desviaciones y sus causas, adoptando decisiones correctivas.
 - Demostrar la necesidad de una evaluación más sistemática e integral de la capacitación en la provincia.
 - Mejorar el desempeño científico-teórico y metodológico de los educadores.
- ¿Qué ideas tenemos sobre la evaluación? Qué es, para que se ha hecho, qué principios han guiado su aplicación en nuestras prácticas.

- ☆ Se concibe a la evaluación como: (de mayor a menos)
 - Ω Acto de medir el cumplimiento de los objetivos.
 - Ω Acción de valoración de los resultados de la capacitación.
 - Ω Momento de determinar la calidad del trabajo realizado.
 - Ω Proceso de valorar qué se ha hecho y cómo.
- ☆ La evaluación realizada ha servido para:
 - Ω Medir el cumplimiento de los objetivos.
 - Ω Valorar los resultados alcanzados en dimensiones como el aprendizaje, los valores, las habilidades y los sentimientos.
 - Ω Profundizar en el conocimiento de la realidad del grupo.
 - Ω Preciar la calidad del trabajo realizado teniendo en cuenta el método utilizado, los medios empleados, la asistencia y participación de los educandos.
 - Ω Conocer cómo estamos y qué nos falta por hacer.
 - Ω Perfeccionar los procesos de capacitación y reeditarlos de una forma más eficiente.
 - Ω Conocer nuevas técnicas de evaluación para aplicar en los espacios comunitarios
- ☆ Los principios que han guiado su aplicación en nuestras prácticas han sido:
 - Ω Utilizar técnicas participativas para su aplicación.
 - Ω Valorar aspectos como: cumplimiento de los objetivos, metodología empleada, participación del grupo, comunicación grupal, rol del educador, condiciones de trabajo (logística)
 - Ω Realizarla al final de acciones, al concluir un tema o de forma concluyente al terminar un curso, buscando medir cómo la capacitación ha incidido en el trabajo práctico de los participantes.
 - Ω Buscar la participación de los educandos.

- Ω Respetar las ideas vertidas durante la evaluación, considerarlas todas válidas durante el trabajo grupal.
- Ω Asumir la evaluación como una herramienta de mejoramiento de la práctica educativa.
- ¿Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos?
 - ☆ La evaluación aplicada se ha visto *facilitada* por:
 - Ω El empleo de una metodología participativa, sustentada en la concepción pedagógica de la Educación Popular.
 - Ω La calidad y motivación que presentan los educadores.
 - Ω El deseo de los educadores y educandos de perfeccionar sus prácticas de capacitación.
 - Ω Asumir la evaluación como momento de retroalimentación sobre lo vivido.
 - Ω La comprensión de su carácter educativo.
 - Ω El uso de técnicas participativas.
 - Ω La existencia de una política gubernamental de impulso, promoción y apoyo al trabajo comunitario y a la capacitación como componente condicionante.
 - Ω La existencia y funcionamiento de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y dentro de este la gestión educativa del área de capacitación.
 - Ω El desarrollo de tres ediciones del Diplomado de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular que ha garantizado la preparación de colaboradores con preparación en el tema de la evaluación.
 - Ω Contar con el coauspicio de organismos, organizaciones e instituciones interesadas en promover la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio desde una perspectiva de desarrollo endógeno.
 - Ω Contar con los textos editados por el CIE “Graciela Bustillos” sobre metodología del trabajo comunitario que incluye entre otros: cuatro tomos

de Técnicas Participativas de Educadores Cubanos, Selección de Lecturas de: Metodología de la Educación Popular, Trabajo Comunitario, Comunicación, Investigación Acción, Evaluación y Sistematización. El texto “Paulo Freire entre nosotros”, con una selección de artículos sobre 12 obras de este insigne Educador Popular.

Ω La realización de eventos que han propiciado el intercambio de criterios valorativos sobre la capacitación en:

- Encuentros Territoriales de Trabajo Comunitario.
- Jornadas Científicas de los proyectos Comunidad 2000 y 2001.
- Encuentros investigativos en la graduación de los Diplomados de Trabajo Comunitario. .

☆ La evaluación aplicada se ha visto *frenada* por factores de concepción, planificación, operacional y de capacitación:

Ω **Concepción:**

- Se concibe la evaluación solamente como un eslabón del proceso de formación y no como una modalidad investigativa de carácter participativo.
- Falta de una cultura de evaluación integradora de los procesos de capacitación.
- Comprender la evaluación como un acto de valoración de los resultados principalmente, no así del proceso o manera de alcanzar estos resultados.
- Se aprecia más como acción o actividad educativa que como un proceso destinada a perfeccionar la práctica educativa y sus protagonistas.
- No se concibe la evaluación integral de todo el proceso de capacitación.

Ω **Planificación:**

- En la planificación de la capacitación no se incluye la evaluación como una actividad priorizada.
- No se realiza de forma sistemática y quedan acciones por evaluar.
- La falta de tiempo para el desarrollo de las acciones de evaluación.

Ω **Operacional (práctico):**

- La evaluación investigativa del colectivo docente se ha restringido a esfuerzos valorativos de sus acciones independientes pero sin una evaluación de contexto y de sus propias habilidades como educadores. No siempre se ha realizado.
- Se ha coordinado generalmente por parte de los educadores.
- La falta de una respuesta ágil por parte de educadores y educandos a determinados aspectos evaluados con dificultades, principalmente los de carácter material.
- No se ha incorporado a la evaluación a otros protagonistas relacionados con la capacitación como: los funcionarios de gobiernos y los expertos del Consejo Asesor.
- A los electores de los delegados, quienes reciben los beneficios de la capacitación, no se les han solicitado criterios valorativos.
- Al comenzar un curso o grupo de acciones de capacitación no se revisan o analizan en las sesiones metodológicas de los educadores, los resultados de las evaluaciones realizadas anteriormente, para perfeccionar los nuevos diseños.
- La fuerza o influencia modélica de las acciones educativas han perdido efectividad en cuanto al aspecto de la evaluación. Los Delegados de Circunscripción no pueden contar con esta herramienta para sus acciones en las comunidades.

Ω **Capacitación:**

- Falta de preparación de los educadores para promover con mayor eficiencia esta labor valorativa.
- La falta de bibliografía para poder acceder con facilidad a otras técnicas de evaluación participativa por parte de todos los incorporados a la gestión de capacitación para el trabajo comunitario.
- No se han desarrollado suficientes acciones de capacitación con este objetivo.

Efectos de esta realidad en las prácticas de capacitación para el trabajo comunitario con los Delegados:

- Ω La ausencia de una evaluación de la gestión de capacitación en el territorio ha restringido las potencialidades de aprendizaje y desaprendizaje al no facilitar actividades educativas mejor direccionadas.
- Ω La fuerza o influencia modélica de las acciones educativas han perdido efectividad al no contar con este eslabón tan necesario en la actividad comunitaria de los Delegados en sus circunscripciones.
- Ω Ha generado inseguridad en los educadores y educandos sobre la efectividad general de lo que están vivenciando.
- Ω Los diferentes protagonistas de la capacitación acceden a una visión incompleta y limitada sobre el proceso y los resultados de las prácticas educativas.
- Actualmente... ¿qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenar la realización de este proceso de evaluación del sexenio?

En este sentido la tabla 19 resume esta interrogante:

Tabla 19. Condiciones, factores o fuerzas que pueden facilitar o frenar la evaluación durante el sexenio 2005-2010.

Puede frenar	Puede facilitar
La utilización de metodologías pedagógicas bancarias centradas en la actividad del educador.	El empleo de metodologías pedagógicas participativas de capacitación
La falta de preparación de los educadores en metodologías de evaluación participativa.	Una adecuada preparación de los educadores en metodología participativa de evaluación.
Evaluar sólo los resultados, o el proceso o los impactos de la capacitación.	Evaluar el proceso, los resultados e impacto de las acciones de capacitación.
Contar solo con los educadores como protagonistas del proceso de evaluación.	Incorporar a la evaluación de forma participativa a todos los que participan de forma directa e indirecta en el proceso de capacitación: educadores, educandos, expertos, funcionarios de gobierno y electores beneficiados.
No comprender la necesidad de la evaluación por parte de los funcionarios de gobierno.	Comprender la necesidad e importancia que tiene la evaluación por parte de todos los implicados en el proceso de capacitación.
La falta de recursos para el desarrollo de las acciones de capacitación.	Contar con los recursos indispensables para el desarrollo de las acciones de capacitación.
Sobreestimar la evaluación externa cómo única vía de conocer la verdad de lo que sucede.	Comprender la importancia que tiene la evaluación externa para complementar los procesos de evaluación interna.
Realizar la evaluación según las necesidades, esporádicamente, sin una planificación previa.	Diseñar una estrategia de evaluación de forma participativa que garantice una valoración sistemática, integral e interdisciplinaria del proceso vivido.
Trabajar la evaluación sobre la base de indicadores cuantitativos solamente.	Diseñar criterios de evaluación participativamente para garantizar una evaluación cualitativa con elementos de cantidad.
Utilizar sólo una o dos herramientas de búsqueda y análisis de la información.	Utilizar variadas técnicas colectivas de recogida y análisis de la información
La falta de bibliografía sobre evaluación	Contar con la bibliografía básica sobre evaluación.
Engavetar los resultados y no incorporarlos a la dinámica del trabajo.	Incorporar los resultados de la evaluación realizada a la vida diaria de la capacitación.

La desaparición o funcionamiento deficiente de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario	El perfeccionamiento de la actividad de todos los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario.
No contar con colaboradores egresados de diplomados y maestrías vinculadas a la gestión del trabajo comunitario.	Continuar contando con nuevos egresados de diplomados y maestrías de trabajo comunitario como colaboradores de las acciones de capacitación.
No poder contar con el apoyo de otros organismos, organizaciones e instituciones del territorio en el desarrollo de los procesos de capacitación.	Fortalecimiento de la integración de los organismos, organizaciones e instituciones del territorio encargadas de promover la capacitación para el trabajo comunitario.
Agravamiento de la situación económica internacional y nacional que merme el parque de transporte.	La extensión de la provincia (una de las más pequeñas del país) garantiza una comunicación más rápida y directa.

De forma general los resultados del diagnóstico revelaron que los municipios de Cumanayagua, Cruces, Rodas y Lajas presentan un mayor dominio sobre la concepción y praxis de la evaluación, siendo más sistemáticos en su aplicación aunque sin llegar a un enfoque integral, estratégico e interdisciplinario. En el resto de las municipalidades se aprecia una concepción más limitada sobre la evaluación y su aplicación es más esporádica y espontánea. Estas diferencias se han debido principalmente a razones de priorización de la evaluación y a dificultades con el funcionamiento de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario o producto de su reciente creación.

Las principales necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico se determinaron mediante el trabajo de mesa con los miembros del EGE, priorizando las básicas para poder emprender la investigación evaluativa a desarrollar:

- La evaluación como eslabón de los procesos de formación
- Concepción de evaluación participativa. Carácter educativo de este proceso.
- Propuestas metodológicas de evaluación participativa.
- Técnicas y métodos de evaluación participativa.
- La evaluación de proceso, de resultado y de impacto.
- Los criterios de evaluación. Cómo construirlos y evaluarlos.

- Evaluación y sistematización. Rasgos comunes y diferencias.
- Las llaves del éxito de una evaluación participativa.

Teniendo en cuenta estas necesidades de capacitación se diseñó el programa de capacitación a partir de una propuesta de un equipo integrado por miembros del EGE y sometido a la consideración del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario y de los municipales, de la Comisión Asesora del Centro Provincial de Superación para la Cultura y el Consejo Científico de la Asociación de Pedagogos de Cuba en Cienfuegos. (Anexo # 18)

El plan de capacitación se cumplió en el tiempo previsto, solo se atrasaron en el cronograma previsto los municipios de Lajas y Aguada debido a afectaciones impostergables de gobierno.

Los resultados de la evaluación fueron positivos destacándose la participación lograda entre los asistentes durante los cinco talleres planificados y las habilidades adquiridas en el empleo de la evaluación participativa para sus prácticas comunitarias. (Anexo # 20)

4.2. La evaluación del proceso y resultados de la capacitación sobre trabajo comunitario a líderes gubernamentales de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos en el sexenio 1999-2004.

Para la evaluación del proceso se realizó la triangulación de la información proveniente de.

- Los cuatro Grupos de Discusión creados.
- La sesión plenaria para socializar los resultados de los GD.
- Encuentro Territorial de Trabajo Comunitario.
- Activo Provincial de Capacitación para el Trabajo Comunitario.
- Encuentro Provincial de Presidentes de Consejos Populares.
- Las entrevistas grupales realizadas con electores de los Delegados de Circunscripción egresados de las acciones de capacitación.
- Revisión documental.

En la tabla 20 se reflejan los resultados de la evaluación realizada a cada criterio de evaluación de proceso, teniendo en cuenta las categorías adoptadas:

Muy alta: no presenta ninguna dificultad y ha generado valiosas experiencias de trabajo para el futuro.

Alta: no presenta dificultades de peso, solo algunas aristas pueden ser mejoradas.

Media: presenta dificultades remediabiles y aspectos positivos. No puede considerarse alta ni baja.

Baja: presenta solo dificultades aunque algunas son susceptibles de ser mejoradas con facilidad.

Muy baja: presenta solo dificultades profundas, algunas de ellas ya no subsanables.

Tabla 20. Evaluación de los criterios de evaluación de proceso

Criterio	Eval.	Argumentos
1. Relación horizontal entre educador y educando		La relación entre educadores y educandos es ALTA debido al co-protagonismo que se da entre ellos, la relación afectiva y la espiritualidad promovida. De igual forma se da el compromiso ético y estético. Se debe mejorar el estilo de algunos educadores (con tendencia a lo bancario) y lograr democratizar todo el proceso de capacitación
1.1 Co-protagonismo.		Los educadores han facilitado una relación con tendencia a la horizontalidad. Se ha facilitado una construcción colectiva de los conocimientos y... Se ha compartido el poder <u>Sólo</u> algunos educadores han abusado de métodos expositivos e impositivos.
1.2 Dirección democrática.		Se ha propiciado una dirección democrática del proceso de capacitación en cuanto al diagnóstico y la ejecución de los programas. <u>Ha faltado</u> participación en la identificación de objetivos, en la elaboración de los programas y en la evaluación.
1.3 Participación.		El educador y el grupo de educandos han promovido la participación de todos en el proceso sin discriminación o marginación de alguien. Los grupos han tenido oportunidad de decidir en las cuestiones <u>hasta</u> donde se les ha dado la posibilidad.
1.4 Relación afectiva.		En las acciones ha prevalecido respeto y confianza mutua, promoviéndose la amistad entre los participantes. Ha existido tolerancia lo que se ha manifestado por la aceptación mutua entre los diferentes.
1.5 Espiritualidad.		Se ha estimulado la afloración de sentimientos positivos como el amor, la colaboración, la sencillez y la ternura.

		Se ha tenido oportunidad de expresar las motivaciones, deseos, intereses y aspiraciones con el uso adecuado de las técnicas de animación de carácter afectivo.
1.6 Coherencia.		Ha existido una tendencia a la coherencia entre los educadores en cuanto a lo que dicen y hacen. <u>No obstante</u> algunos no se han manifestado de esta forma, siendo incoherentes en el aspecto metodológico, al prevalecer un estilo expositivo y reproductivo con tendencia al teoricismo.
1.7 Compromiso ético-estético.		Se ha manifestado una disposición permanente a favor de la justicia y la libertad de acción. Se ha promovido una coherencia entre la conducta a mantener y las normas ético-jurídicas, mediante la divulgación de estas últimas. Se han desarrollado valores como el internacionalismo, la sencillez, la responsabilidad, la democracia, el sentido de pertenencia, la honradez y espíritu crítico y autocrítico.
2. Los objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos.		Aunque en la práctica se han dado todos requerimientos en cuanto a los objetivos, no obstante existen fallas con respecto a su diseño en los programas y con respecto a la falta de participación de los educandos en su concepción. De ahí la evaluación de MEDIA.
2.1 Liberador.		Los objetivos de las acciones, en especial los del diplomado, los cursos básicos, de profundización y los eventos han tenido como propósito la formación de personas democráticas, capaces de organizarse, comunicarse, conocer sus derechos y reforzar los roles de liderazgo social que ya poseen estos actores sociales dentro de sus contextos comunitarios. Están claramente manifestados en la práctica educativa vivida, <u>pero</u> no aparecen enunciados literalmente en los programas.
2.2 Integral.		Los objetivos de estas acciones han tenido un carácter integral al no solo estar dirigidos a lo cognoscitivo sino también a proponerse el desarrollo de la dimensión desarrolladora (hábitos, habilidades y capacidades) y educativa (valores éticos y estéticos), incluyendo la lucha por un mundo mejor, más justo, equilibrado y ecológicamente sostenible. <u>Aunque</u> aparecen literalmente planteados en los programas deben ser más precisos en sus alcances.
2.3 Desarrollador de capacidades.		Está claramente precisado su propósito de desarrollar habilidades en la conducción de los procesos de desarrollo social, potenciando acciones para que los más débiles puedan demostrar sus posibilidades en este escenario. <u>No están</u> claramente definidos los objetivos con respecto al desarrollo de habilidades investigativas como herramienta para profundizar en el conocimiento de sus realidades y favorecer una transformación más efectiva.
2.4 Desarrollador de valores.		Están bien definidos los objetivos educativos en los programas de capacitación en las dimensiones éticas y estéticas. <u>Sin embargo</u> no están claramente explicitados en cuanto a la lucha por el afianzamiento de la vida y la paz y de una cultura identitaria basada en la solidaridad y protectora de los valores patrimoniales. No obstante la práctica real educativa ha contribuido al desarrollo de estas aspiraciones entre los participantes.
2.5 Participación.		Los objetivos no han sido elaborados de conjunto entre educadores y alumnos. Esto se ha manifestado de forma más positiva en los municipios de Cruces y Rodas principalmente y en el diseño del programa del Diplomado.

3. El contenido integrador de la ciencia en función de la práctica.		El criterio es evaluado de MEDIO. El contenido se valoró de muy alta en las siguientes características: la coherencia y contextualización, la científicidad y la flexibilidad. No se aprecia un fuerte enfoque de los contenidos desde otras disciplinas, no se centra su análisis en un eje temático y no ha existido una participación de los educandos en el diseño de los contenidos.
3.1 Coherente – contextualizado.		Los contenidos de los programas son coherentes con los objetivos de los programas, con los principios de la Educación Popular y con la práctica social del contexto donde se desarrolla. En algunas ocasiones se han adicionado nuevos contenidos en la marcha del programa debido a las exigencias del contexto que es muy cambiante.
3.2 Integrador.		<u>Aunque</u> se ha ganado en la integración de los contenidos aun se aprecia la falta del enfoque de otras disciplinas y en especial el trabajo sobre la base de un eje temático en algunos cursos. <u>En ocasiones</u> pese a existir el eje temático no se toma en cuenta, por lo que se disgrega la información.
3.3 Científico.		Los contenidos de los programas surgen y se enriquecen con las búsquedas investigativas de los educadores y de los propios estudiantes. Se ha tenido en cuenta el saber popular y el académico acumulado para bien de los programas. Los intercambios de experiencia y visitas a comunidades enriquecen de forma constante los contenidos
3.4 Crítico y creativo.		Se estimula por los educadores una aprehensión crítica de los contenidos mediante el estudio de las diferentes fuentes. <u>No obstante</u> la falta del enfoque de otras disciplinas ha limitado esta aspiración.
3.5 Participación.		Los educandos <u>no</u> han tenido la posibilidad de participar en el diseño de los contenidos de los programas. Los municipios de Cruces y Rodas tienen un mejor resultado en este sentido y el Diplomado de trabajo comunitario.
3.6 Flexible.		En la marcha de las diferentes modalidades de capacitación ha existido la flexibilidad de adicionar y sustraer contenidos de acuerdo a las exigencias del cambiante contexto y las demandas reales de los participantes que también se van modificando.
4. El diálogo como forma y esencia comunicativa del método.		Las acciones de capacitación se han caracterizado por una fuerte tendencia al diálogo, expresado en el intercambio de saberes; la empatía, la tolerancia y el respeto a la diferencia; una relación socio-afectiva positiva basada en el amor, la honestidad, sinceridad y transparencia; empleo de códigos compartidos acordes a las características del grupo; una mejor estética en los códigos comunicacionales y productos comunicativos más acabados y efectivos. Es ALTA la evaluación debido a insuficiencias en cuanto a la habilidad de escuchar y el uso racional de la palabra.
4.1 Intercambio de saberes.		Ha existido una tendencia al diálogo de saberes, rico y provechoso para educadores y educandos, donde todos han aprendido. Se han motivado los participantes debido al respeto de su diversidad, a sentirse escuchados, a la posibilidad de participar, poder expresar sus diferentes ópticas al apreciar un fenómeno. El diálogo ha llevado a la concertación de acciones coordinadas entre los participantes. En reducidas acciones no se ha manifestado esta realidad producto del estilo anti-dialógico utilizado por los educadores-coordinadores de esos momentos.
4.2 Empatía.		Los procesos de capacitación desarrollados se han caracterizado por la empatía, como premisa para poder conocerse y comunicarse mejor. Esto ha facilitado el descubrimiento de cada uno mediante el conocimiento del otro. Se ha producido un acercamiento entre los integrantes de los grupos en cuanto a sentimientos,

		emociones, actitudes, expectativas, problemas personales y de trabajo. Este acercamiento entre los miembros de los grupos ha facilitado la gestación de acciones cooperadas.
4.3 Tolerancia y respeto a la diversidad.		Durante el desarrollo de los diferentes programas se ha realizado una valoración respetuosa de los criterios diferentes, no existiendo discriminación por ningún concepto, desde un enfoque equidad social en general. Se ha respetado y potenciado la identidad cultural de cada grupo, partiendo del principio: cada uno de los participantes es diferente al otro, o sea la propiedad de singularidad que los caracteriza. De igual forma se han velado y respetado los derechos humanos y civiles de cada integrante dentro de cada grupo.
4.4 Relación socio-afectiva.		Las acciones de capacitación se han caracterizado por una alta carga afectiva, al punto de ser priorizadas por los participantes, por encima de otras tareas. El diálogo también ha propiciado un intercambio de afectos, sentimientos, emociones y motivaciones que han fortalecido la unidad y el sentido de pertenencia al grupo. Constantemente se han evidenciado manifestaciones de ansiedad, miedo, vergüenza, culpabilidad, antipatía, ira y desdén entre otras, que de forma natural han expresado los educandos, producto de conflictos personales, sociales o laborales. Las técnicas participativas de carácter afectivo, la actitud amorosa de los educadores y la motivación de los educandos han contribuido eliminar barreras en la comunicación y a facilitar los procesos de aprendizaje, sobre la base del amor, el respeto, la cordialidad, la aceptación, la amabilidad y la confianza entre los protagonistas de las acciones de capacitación.
4.5 Honestidad, sinceridad y transparencia.		El predominio de una práctica educativa dialógica en los diferentes programas de capacitación desarrollados ha generado una comunicación basada en la honestidad, sinceridad y transparencia. Prácticamente se ha desterrado de estos espacios la manipulación mediante el uso de la comunicación.
4.6 Buena escucha.		Existe una tendencia a una escucha atenta, interesada, abierta, crítica, alerta, respetuosa y tolerante. <u>No obstante</u> producto de la idiosincrasia del cubano que tiende a no escuchar al interlocutor este es un rasgo de la comunicación que se debe continuar trabajando por educadores y educandos.
4.7 Códigos compartidos o lenguaje común.		Existe una tendencia a la adecuación de los códigos comunicacionales entre los educadores con los educandos y entre estos. Se ha elevado la conciencia sobre la necesidad de compartir los códigos como premisa para facilitar la comunicación.
4.8 Economía de la palabra.		<u>Aun</u> se presenta la tendencia al uso excesivo de la palabra, denotando falta de habilidades en la síntesis de las concepciones e interpretaciones de la realidad.
4.9 Estética de la comunicación.		Se ha mejorado la belleza en la comunicación entre educadores y educandos y entre estos, expresada en el fortalecimiento del lenguaje verbal con el extraverbal, el empleo de metáforas, analogías, alegorías y el uso combinado de expresiones del saber popular local con la cultura universal sobre la base del respeto a la identidad cultural del grupo y la comunidad. <u>Puede</u> seguir mejorando.
4.10 Productos comunicativos		Los productos comunicativos utilizados por los educadores promueven la reflexión, el mensaje es claro y directo, son creativos y estéticamente adecuados. En ocasiones tienen exceso de información escrita y prevalecen códigos académicos, sin una adecuación a la identidad cultural del grupo. Los productos comunicativos de los grupos son muy creativos, fruto de la inteligencia colectiva, promueven la reflexión, son claros y directos, estéticamente son positivos, sus códigos responden a las características del grupo. En <u>ocasiones</u> utilizan exceso de escritura. Ambos productos han expresado su compromiso político con las mejores causas.
5. La práctica de los		Es ALTA la evaluación alcanzada por este criterio debido al uso adecuado del

educandos como punto de partida		triple autodiagnóstico de las prácticas por los educandos, situación propiciada por los educadores, mediante el empleo de técnicas participativas, en muchas ocasiones creadas especialmente con ese propósito. Ha propiciado el desarrollo de habilidades investigativas en los educandos y la ampliación de la visión sobre la realidad comunitaria del grupo.
5.1 Contexto y coyuntura.		En los diferentes programas ha estado presente el diagnóstico del tema a trabajar en su nexos con el contexto local de acuerdo a la coyuntura en que se vive y su relación con el contexto nacional e internacional. Esto ha promovido un conocimiento más amplio de la realidad y ha incentivado el espíritu investigativo. Se han creado nuevas técnicas para utilizar en este proceso.
5.2 Subjetividad.		El diagnóstico inicial de la práctica también ha propiciado la exploración de la esfera afectiva por parte de los miembros del grupo con respecto al tema a tratar. Se han reconocido los criterios, percepciones, creencias, prejuicios y sentimientos de los participantes con respecto al tema. Por parte de los educadores <u>no</u> se ha explotado con intencionalidad clara y precisa la influencia de la cultura del grupo en estos criterios antes mencionados.
5.3 Accionar histórico.		Ha existido una profunda exploración del accionar histórico del grupo con respecto al tema a iniciar mediante variadas técnicas participativas, en especial las que utilizan la dramatización. Se han creado nuevas técnicas con este fin.
5.4 Ampliación de la visión.		El triple autodiagnóstico realizado por los educandos de sus prácticas comunitarias ha propiciado ampliar la visión sobre las problemáticas en las comunidades, acrecentar los marcos de referencia y encontrar nuevas aristas de estudio con respecto al problema tratado.
5.5 Participación.		Se ha propiciado una alta participación de los educandos en el proceso de autodiagnóstico de su práctica, favoreciendo el desarrollo de habilidades investigativas y preparándose como protagonistas de los procesos de investigación <u>No</u> se ha logrado la participación de los educandos en la decisión sobre las herramientas de diagnóstico utilizadas, al no plantearse los educadores este reto.
6. La construcción colectiva del conocimiento		Es ALTA la evaluación del criterio debido a la construcción colectiva de los conocimientos, su consolidación y ampliación como tendencia generalizada. No obstante ha existido la transmisión de conocimientos. La profundización y ampliación del conocimiento no ha sido con la periodicidad e intensidad requerida.
6.1 Construcción de conceptos.		Se ha propiciado la construcción de los conceptos por parte de los educandos de cada grupo, mediante la coordinación de los educadores. Se parte de la práctica utilizando el método inductivo-deductivo para ello. <u>En muy contadas</u> ocasiones los conocimientos son aportados por los educadores sin que medie un proceso de construcción colectiva.
6.2 Consolidación y ampliación.		Se ha facilitado la aplicación a la realidad y profundización de los conceptos construidos. <u>Sin embargo</u> la consulta de nuevas fuentes se ha visto limitada por el escaso número de textos existentes en los municipios y las dificultades materiales para acceder a la Internet.
6.3 Profundización del conocimiento.		Se han utilizado ejercicios y actividades prácticas en equipos para lograr una profundización en los temas tratados. <u>Sin embargo</u> no ha sido con la periodicidad e intensidad requerida
7. Proyección de una nueva práctica.		Se aprecia una adecuada proyección y organización de las transformaciones a generar en las comunidades producto de la capacitación. Es alto el compromiso con los más débiles pero aun es inacabado el diseño de la planificación,

		situación que puede ser erradicada. Por todo ello el criterio es evaluado de ALTA.
7.1 Proyectiva.		Cada tema trabajado en los programas de los cursos culmina con actividades proyectivas (planes de acción, proyectos y/o programas) sobre cómo mejorar y/o transformar la práctica de los miembros de cada grupo, con la participación de los vecinos/as de la comunidad
7.2 Comprometida.		Las propuestas de transformación realizadas por los educandos han tenido tendencia a un enfoque de equidad, han estudiado su sostenibilidad y han tratado de promover la participación democrática de la comunidad. Se aprecia un interés por satisfacer y representar los intereses de los sectores sociales con menos posibilidades económicas y/o con limitaciones físicas y/o mentales. <u>No obstante</u> se constata en propuestas realizadas una concepción limitada de participación, al restringirla al proceso de ejecución de la propuesta y otras adolecen de un estudio de sostenibilidad.
7.3 Organizativa.		Los Delegados de Circunscripción han interiorizado la importancia de lo organizativo en los procesos de desarrollo local. En sus propuestas se puede verificar el papel que se le atribuye a los Grupos de Trabajo Comunitario, a las comisiones de trabajo y a los líderes naturales (informales) del barrio. De igual forma se palpa la preocupación por la integración de los diferentes actores sociales de la comunidad y la importancia de la cooperación en este sentido.
7.4 Planificada.		En los planes de acción, proyecto y/o programas concebidos se distinguen claramente los diferentes componentes de la planificación como son objetivos, metas, acciones, tiempo disponible, responsabilidades y recursos. Se aprecian <u>aun</u> dificultades en la redacción de los objetivos (en ocasiones parecen acciones y no son medibles), en la concepción de las metas (no siempre medibles) y en el cálculo de los recursos.
8. Medios y técnicas que provocan reflexión.		Es MUY ALTA la evaluación de este criterio debido a muy positivos resultados obtenidos en la valoración sobre el uso adecuado de la técnica, el dominio en su ejecución, la coherencia mostrada y la contextualización alcanzada, todo ello debido al dominio de los educadores sobre el tema. Solo debe trabajarse en cuanto a la selección de los medios según los grupos, situación manifestada en algunas ocasiones.
8.1 Adecuada selección.		La selección de los medios y técnicas se ha realizado de acuerdo a los objetivos, las características del grupo, las condiciones materiales existentes y el tiempo disponible. <u>En ocasiones</u> las características del grupo no se han tenido en cuenta, utilizando un mismo medio para diferentes grupos, afectando la comunicación al utilizar códigos ajenos a su identidad grupal. No ha pasado así con el uso de las técnicas participativas.
8.2 Uso adecuado de la técnica.		Las técnicas participativas se han utilizado para animar, presentar, levantar expectativas, construcción de conocimientos, mejorar la comunicación, consolidar y evaluar las acciones de capacitación. Sus efectos han sido muy positivos, contribuyendo a dinamizar el proceso de capacitación. Cada técnica se ha utilizado con objetivos precisos y de forma oportuna. En el proceso se han generado otras nuevas o variantes de las utilizadas, fruto de la inteligencia de educadores y educandos.
8.3 Dominio en la ejecución.		Los educadores han utilizado la metodología adecuada para la aplicación de las técnicas participativas, constituyendo un modelo para los educandos que las utilizan con efectividad en sus acciones comunitarias.
8.4 Coherencia.		Las técnicas se han caracterizado por ser coherentes con la metodología de la Educación Popular. Ellas siempre han respetado la integridad de las personas participantes, teniendo como guía el principio de la voluntariedad. Se han aplicado con

		el objetivo de estimular la cooperación, brindar posibilidades a todos de participar en un clima distendido y espontáneo, promover la construcción colectiva de conocimientos, valores, sentimientos y experiencias. No se han reiterado las mismas técnicas.
8.5 Contextualizada.		Las técnicas participativas utilizadas se han empleado teniendo en cuenta las características culturales, religiosas, sociales y educacionales de los diferentes grupos. Se han explotado los valores patrimoniales de lo local, lo nacional y universal.
9. Formas organizativas que favorezcan la participación		La evaluación del criterio es ALTA debido a la muy positiva estima alcanzada en aspectos como el funcionamiento integrado del grupo, la atención a los diferentes roles y el clima afectivo logrado. Por otra parte se manifestó una alta valoración de características como: la construcción del grupo, la atención a los conflictos y la calidad de la coordinación, debido a debilidades fácilmente solubles.
9.1 Construcción del grupo.		El educador promueve el sentido de identidad y de pertenencia al grupo por parte de sus integrantes. En ese proceso los educandos identifican intereses comunes, se interrelacionan, comunican, establecen sus códigos, símbolos, reconocen y promueven sus líderes. <u>No</u> se ha trabajado la identificación de reglas disciplinarias por parte de los propios grupos, excepto en el Diplomado donde si se ha logrado.
9.2 Funcionamiento del grupo.		El uso sistemático del trabajo en grupo como componente esencial de las técnicas participativas ha propiciado ejercitar al grupo para la adopción de tareas en los tres planos previstos: individual, pequeños equipos de trabajo y sesiones plenarias para socializar los resultados de sus deliberaciones.
9.3 Diferenciación de roles.		Las diferentes técnicas y actividades gestadas en los talleres han propiciado la exteriorización y desarrollo de los diferentes roles de sus participantes, la afloración y adjudicación de nuevos y la asignación e intercambio de roles entre sus participantes.
9.4 Atención a los conflictos.		A manera de tendencia los conflictos aparecidos en los diferentes grupos han sido utilizados positivamente por los educadores en función de extraer aprendizajes, canalizar las energías del grupo, desarrollar la creatividad y estimular de forma justificada los cambios. <u>Inicialmente</u> los conflictos no se supieron enfrentar adecuadamente por algunos educadores y los propios grupos, acarreado negativas consecuencias para el desarrollo de las acciones de capacitación.
9.5 Calidad de la coordinación.		La coordinación de las diferentes modalidades educativas desarrolladas durante estos años se ha movido hacia un estilo participativo y democrático de facilitación, como tendencia. Esta característica ha estado en la base de los diferentes logros antes enunciados y en otros que valoraremos posteriormente. Esto se debe a la coherencia con que los educadores han asumido la metodología de la Educación Popular y al interés y motivación manifestada en su labor educativa. <u>Sólo</u> un reducido número de educadores, en franco proceso de transformación han manifestado una coordinación desde el autoritarismo.
9.6 Clima afectivo.		Ha existido un clima afectivo armónico, distendido y agradable en las diferentes modalidades de capacitación desplegadas en estos años, es una característica fundamental de estas capacitaciones para el trabajo comunitario que las diferencia de otras desplegadas en el mismo territorio con similares u otros objetivos.
10. Evaluación con carácter formativo		La valoración de este criterio es de BAJA debido a que la evaluación, como eslabón de proceso de formación, no ha cumplido su propósito correctivo de estimar el proceso, los resultados y su impacto de forma integral. Se ha visto limitado desde lo participativo, lo educativo y desde la estimulación que debe producir en sus protagonistas. El clima distendido prevaeciente en las evaluaciones realizadas fue la única característica evaluada de muy alta.

10.1 Participativa.		<p>La evaluación realizada de las acciones ha tenido carácter de auto evaluación pues los educadores y educando han valorado la calidad de las acciones y sus resultados principales.</p> <p>La co-evaluación <u>no</u> ha sido total debido a que los educandos no participan en su concepción o diseño. En el Diplomado de Trabajo Comunitario en sus tres versiones se ha logrado esta co-evaluación.</p> <p><u>No</u> se ha explotado la estimación del proceso y sus resultados por parte de beneficiarios indirectos de la capacitación.</p>
10.2 Educativa.		<p>Las evaluaciones realizadas han tenido una influencia educativa positiva en los participantes debido a que ha permitido reafirmar los conocimientos, adquirir nuevos aprendizajes y desarrollar el espíritu crítico y autocrítico de educadores y educandos. Ha permitido la adopción de medidas para garantizar mejores acciones de capacitación de forma inmediata, según la marcha del programa.</p> <p><u>No</u> se han explotado los resultados para próximas ediciones. Se ha hecho énfasis en los resultados y no en el proceso. Solo se ha realizado la evaluación de impacto de la primera versión del diplomado.</p>
10.3 Integral.		<p>Las evaluaciones realizadas han promovido la valoración sobre la influencia que han tenido las acciones en la esfera de los sentimientos así como el grado de complacencia de los participantes con la capacitación recibida.</p> <p>Las evaluaciones realizadas han <u>adolecido</u> de herramientas dirigidas a evaluar de forma concreta el grado de apropiación de conocimientos y aprendizajes, el desarrollo de las habilidades y de las capacidades y los valores fomentados. Solo se han evaluado acciones de capacitación, no así los programas de cursos desarrollados ni el cumplimiento del plan de capacitación general anual. La falta de criterios de evaluación ha limitado el carácter integral.</p>
10.4 Clima distendido.		<p>Las evaluaciones realizadas se han realizado en un clima distendido, de alegría y confraternidad.</p>
10.5 Estimuladora.		<p>Mediante las evaluaciones realizadas se han reconocido logros y esfuerzos individuales y colectivos. Ha servido de fuerza para renovar las motivaciones para seguir adelante.</p> <p>Al realizarse <u>sólo</u> de las acciones y no de los cursos y/o etapas de trabajo (años) este carácter estimulador se ha visto afectado.</p>
RESUMEN GENERAL		
1. Relación horizontal entre educador y educando		<p>La relación entre educadores y educandos es ALTA debido al co-protagonismo que se da entre ellos, la relación afectiva y la espiritualidad promovida. De igual forma se da el compromiso ético y estético. Se debe mejorar el estilo de algunos educadores (con tendencia a lo bancario) y lograr democratizar todo el proceso de capacitación</p>
2. Los objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos.		<p>Aunque en la práctica se han dado todos requerimientos en cuanto a los objetivos, no obstante existen fallas con respecto a su diseño en los programas y con respecto a la falta de participación de los educandos en su concepción. De ahí la evaluación de MEDIA.</p>
3. El contenido integrador de la ciencia en función de la práctica.		<p>El criterio es evaluado de MEDIO. El contenido se valoró de muy alta en las siguientes características: la coherencia y contextualización, la científicidad y la flexibilidad. No se aprecia un fuerte enfoque de los contenidos desde otras disciplinas, no se centra su análisis en un eje temático y no ha existido una participación de los educandos en el diseño de los contenidos.</p>
4. El diálogo como forma y esencia comunicativa del método.		<p>Las acciones de capacitación se han caracterizado por una fuerte tendencia al diálogo, expresado en el intercambio de saberes; la empatía, la tolerancia y el respeto a la diferencia; una relación socio-afectiva positiva basada en el amor, la honestidad,</p>

		sinceridad y transparencia; empleo de códigos compartidos acordes a las características del grupo; una mejor estética en los códigos comunicacionales y productos comunicativos más acabados y efectivos. Es ALTA la evaluación debido a insuficiencias en cuanto a la habilidad de escuchar y el uso racional de la palabra.
5. La práctica de los educandos como punto de partida		Es ALTA la evaluación alcanzada por este criterio debido al uso adecuado del triple autodiagnóstico de las prácticas por los educandos, situación propiciada por los educadores, mediante el empleo de técnicas participativas, en muchas ocasiones creadas especialmente con ese propósito. Ha promovido el desarrollo de habilidades investigativas en los educandos y la ampliación de la visión sobre la realidad comunitaria del grupo.
6. La construcción colectiva del conocimiento		Es ALTA la evaluación del criterio debido a la construcción colectiva de los conocimientos, su consolidación y ampliación como tendencia generalizada. No obstante ha existido la transmisión de conocimientos. La profundización y ampliación del conocimiento no ha sido con la periodicidad e intensidad requerida.
7. Proyección de una nueva práctica.		Se aprecia una adecuada proyección y organización de las transformaciones a generar en las comunidades producto de la capacitación. Es alto el compromiso con los más débiles pero aun es inacabado el diseño de la planificación, situación que puede ser erradicada. Por todo ello el criterio es evaluado de ALTA
8. Medios y técnicas que provocan reflexión.		Es MUY ALTA la evaluación de este criterio debido a muy positivos resultados obtenidos en la valoración sobre el uso adecuado de la técnica, el dominio en su ejecución, la coherencia mostrada y la contextualización alcanzada, todo ello debido al dominio de los educadores sobre el tema. Solo debe trabajarse en cuanto a la selección de los medios según los grupos, situación manifestada en algunas ocasiones.
9. Formas organizativas que favorezcan la participación		La evaluación del criterio es ALTA debido a la muy positiva estima alcanzada en aspectos como el funcionamiento integrado del grupo, la atención a los diferentes roles y el clima afectivo logrado. Por otra parte se manifestó una alta valoración de características como: la construcción del grupo, la atención a los conflictos y la calidad de la coordinación, debido a debilidades fácilmente solubles.
10. Evaluación con carácter formativo		La valoración de este criterio es de BAJA debido a que la evaluación, como eslabón de proceso de formación, no ha cumplido su propósito correctivo de estimar el proceso, los resultados y su impacto de forma integral. Se ha visto limitado desde lo participativo, lo educativo y desde la estimulación que debe producir en sus protagonistas. El clima distendido prevaleciente en las evaluaciones realizadas fue la única característica evaluada de muy alta.

Evaluación general del proceso:

La evaluación del proceso refleja que este funcionó sin mayores dificultades en aspectos sensibles como:

- Una adecuada relación horizontal entre los educadores y los Delgados de Circunscripción y demás actores sociales invitados a la capacitación.
- El diálogo se levantó como forma y esencia comunicativa del método.

- La práctica de los Delgados de Circunscripción y demás invitados se convirtió en el punto de partida de cada uno de los temas tratados.
- Primó la construcción colectiva del conocimiento mediante variadas formas.
- Se trabajó la proyección de una nueva práctica como vía para lograr su transformación.
- Los medios y técnicas provocaron la reflexión y dinamizaron las diferentes modalidades de capacitación.
- Las formas organizativas favorecieron el proceso formativo desde lo cognoscitivo, lo educativo y lo desarrollador.

En los criterios evaluados con dificultades se aprecian las siguientes características:

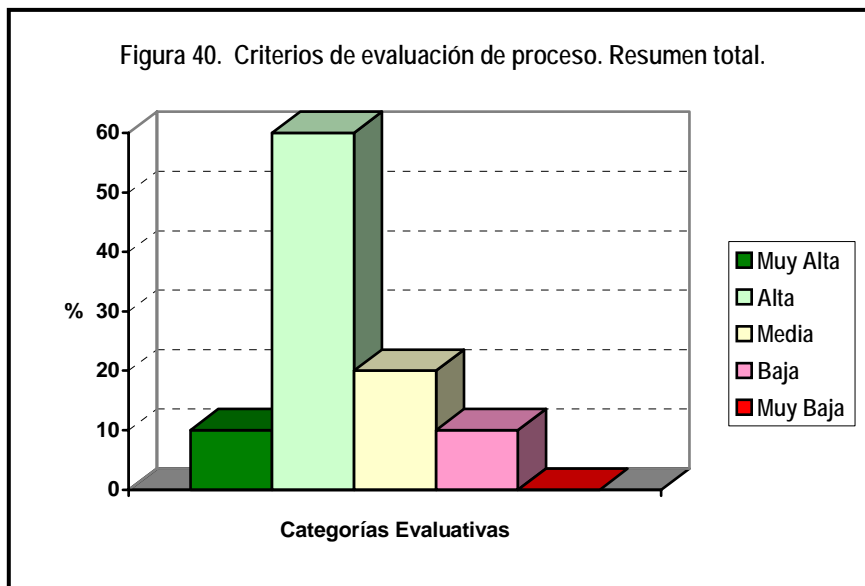
- Se aprecian imprecisiones y ausencias con respecto al diseño de los objetivos en los programas y ha faltado participación de los educandos en su concepción.
- No ha estado presente el enfoque de otras disciplinas en el diseño de los contenidos. Durante su desarrollo no se centra su análisis en un eje temático y no ha existido una participación de los educandos en su diseño.
- La evaluación no ha cumplido su propósito correctivo de valorar el proceso, los resultados y su impacto de forma integral. Ha faltado el componente participativo de los delgados de Circunscripción en su concepción y diseño. Se ha restringido su carácter educativo y estimulante entre sus protagonistas.

Todas estas insuficiencias son susceptibles de ser subsanadas con la inteligencia colectiva de quienes han sido sus protagonistas durante estos años.

La valoración realizada indica que siete criterios fueron evaluados entre alta (60%) y muy alta (10%) lo que representa un 70%. Dos fueron evaluados de

medio (20%) y uno de bajo (10%) estos resultados graficados aparecen en la Figura 40.

Sopesando todos estos elementos se decidió otorgar al proceso de la capacitación en Cienfuegos durante el período 1999-2004 la evaluación general de ALTA.



CRITERIOS DE RESULTADOS.

Datos primarios:

Para el análisis de los datos primarios se tabularon los resultados teniendo en cuenta los criterios de retención, promoción, asistencia y costo por alumno.

Se valoraron estos resultados teniendo en cuenta los dos grupos fundamentales de acciones de capacitación desarrolladas:

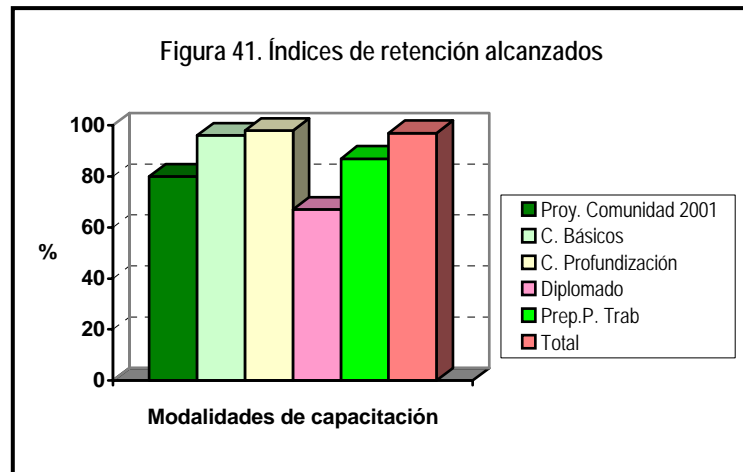
Los cursos de capacitación:

Abarca aquellas acciones que poseen un programa de realización y emite un criterio de aprovechamiento por parte de los alumnos. Entre estas acciones se analizaron las siguientes:

- Proyecto de capacitación 2001.

- Cursos básicos.
- Cursos de profundización.
- Diplomados.
- Ciclo de talleres.
- Preparación en el puesto de trabajo.

La tabla 21 refleja un resumen de los resultados obtenidos en cada una de estas modalidades de cursos en cuanto al número de acciones realizadas y los índices de retención, (**Anexo # 29**), este último indicador es reflejado gráficamente en la **Figura 41**.



Acciones

complementarias:

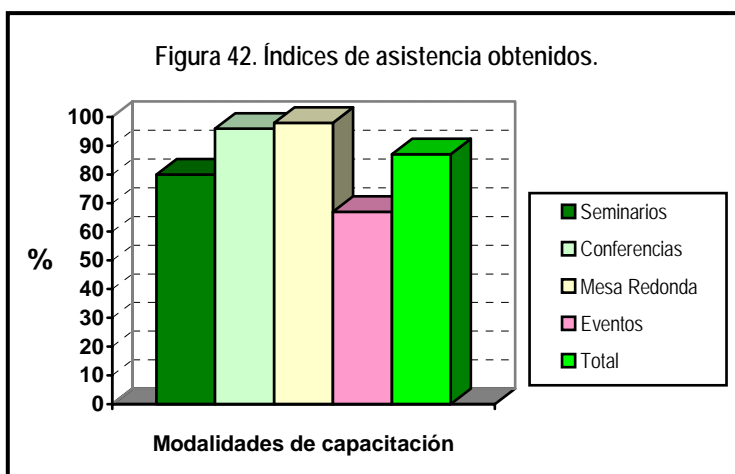
Son aquellas acciones que se realizaron para complementar los contenidos tratados en los cursos mediante acciones puntuales de actualización y/o de profundización sobre la base de las necesidades y las exigencias del contexto. Entre ellas están:

- Seminarios.
- Conferencias.
- Mesas redondas.
- Eventos.

La tabla 22 presenta los resultados alcanzados en estas modalidades complementarias de capacitación en cuanto a número de acciones realizadas y los índices de participación logrados. Así mismo se resumen los resultados totales alcanzados por estos dos grupos fundamentales de acciones de

capacitación. **(Anexo # 30)** Los índices de asistencia son graficados en la **Figura 42.**

Las fuentes de la información estadística para el procesamiento de estos resultados estuvo en: los registros de asistencia y evaluación de los educadores, los archivos del Consejo



Asesor de Trabajo Comunitario (provincial y municipales) radicados en las Secretarías de las Asambleas del Poder Popular y los resultados de una guía de información a los Secretarios de las Asambleas Municipales del Poder Popular. (Anexo # 31)

CURSOS DE CAPACITACIÓN:

Proyecto de capacitación: Evaluación: Muy Alta.

Este proyecto de capacitación tuvo como nombre “Comunidad 2001” (referido en la introducción (pág. 3 y 4). El curso se realizó centralmente a nivel provincial, con matrícula de todos los municipios. Preparó en la Metodología del Trabajo Comunitario a 24 presidentes y 8 colaboradores. Su diseño y ejecución respondió a una investigación y fue evaluado de “muy alto” en cuanto al proceso y los resultados por sus participantes y por los grupos de discusión realizados.

Entre sus principales resultados están: Aportó un modelo de la capacitación desde la Educación Popular (Capítulo II, Epígrafe 1.5.3.2) y sus egresados han fungido como colaboradores y asesores de la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio. Los principales temas abordados fueron:

- Metodología de la Educación Popular como concepción y escuela de trabajo comunitario.
- La comunicación dialogada en el trabajo comunitario.

- La investigación – Acción – Participación
- La participación comunitaria: base del proceso de autogestión. Cómo encararla con creatividad
- Metodología del trabajo comunitario: diferentes alternativas para lograr la integración.
- Diagnostico participativo: Punto de partida y base del trabajo comunitario.
- La planeación estratégica una necesidad para el desarrollo comunitario.
- La formulación de proyectos de trabajo comunitario.
- La evaluación y sistematización del trabajo comunitario.
- Familia y comunidad.
- Medio ambiente y comunidad.

Se matricularon inicialmente 40 estudiantes y concluyeron sus estudios 32, lo que representa un 80% de retención y la asistencia fue de un 94. Todos promovieron satisfactoriamente.

Cursos básicos: Evaluación: Alta.

En cada mandato (2) se realizó un curso básico en cada municipio (en total se impartieron 16 cursos en la etapa evaluada) para la totalidad de los Delegados de Circunscripción y otros actores sociales invitados sobre los siguientes temas:

- Metodología del Trabajo Comunitario.
- Comunicación comunitaria.
- Diagnóstico Participativo.
- El plan de acción para el trabajo comunitario.

En el curso del décimo mandato se matricularon 620 Delegados de Circunscripción y 234 actores sociales invitados de la instancia municipal. Concluyeron el curso 596 para un 96% de retención. Aprobaron satisfactoriamente los 596 para un 100% de promovidos.

Durante el curso básico del mandato decimoprimer se incorporaron 623 Delegados de Circunscripción y 332 actores sociales invitados de la instancia municipal. Terminaron sus estudios básicos 603 para un 97%. Todos los que terminaron sus estudios aprobaron satisfactoriamente para un 100% de aprobados.

El índice alcanzado en este tipo de curso fue de uno por cada tres años, en correspondencia con los procesos eleccionarios de base, siendo complementados con el resto de las modalidades realizadas.

Cursos de profundización: Evaluación: Media.

En el decimoprimer mandato se organizaron estos cursos, los cuales se desarrollaron según las necesidades de cada municipio sobre los siguientes temas:

- Investigación acción.
- Diseño de proyectos
- Evaluación
- Sistematización.

Todos los Delegados de Circunscripción que terminaron estos cursos de profundización, aprobaron satisfactoriamente sus objetivos básicos.

Sin embargo el índice de 1.5 cursos de profundización realizados por cada municipio en los seis años evaluados brinda un indicador bajo y no responde a las necesidades imperantes en cada territorio. Se exceptúan de esta situación los municipios de Cruces y Palmira que alcanzan un curso por cada dos años.

La tabla 23 muestra la distribución de los cursos de profundización realizados por municipios y los índices de retención alcanzados.

Tabla 23. Cursos de profundización realizados por municipios. Resultados de retención.

M	Investigación Acción Participativa.				Diseño de Proyectos.				Evaluación				Sistematización				Total			
	T	M	Ter	%	T	M	Ter	%	T	M	Ter	%	T	M	Ter	%	T	M	Ter	%
Ag					1	70	70	100									1	70	70	100
Ab					1	58	55	95									1	58	55	95
Ci					1	130	125	96									1	130	125	96
Cr	1	63	61	97					1	66	64	97	1	65	65	100	3	194	190	98
Cu					1	93	90	97									1	93	90	97
La					1	55	54	98									1	55	54	98
Pa	1	63	63	100					1	67	66	99	1	66	65	98	3	196	194	99
Ro					1	70	68	97									1	70	68	97
P	2	126	124	98	6	476	462	97	2	133	130	98	2	131	130	99	12	866	846	98

Nota. Para la "Fila 1": Ag = Aguada; Ab = Abreus; Ci = Cienfuegos; Cr = Cruces; Cu = Cumanayagua; La = Lajas; Pa = Palmira; Ro = Rodas; P = Provincia. Para la "Fila 2": T = Total; M = Matricula; Ter = Terminaron.

Diplomados: Evaluación: Media.

Se realizaron tres versiones del Diplomado de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular (2002, 2003 y 2004) promovidos por el Instituto de Filosofía de la Academia de Ciencias de Cuba, el CIE "Graciela Bustillos" y el Centro Provincial de Superación para la Cultura de Cienfuegos. Todas se realizaron en Cienfuegos, capital provincial, debido a que el claustro de docentes es natural de esta ciudad y a las dificultades con el transporte. Alumnos de todos los municipios han sido formados en estos diplomados, presentando la siguiente situación de egresados por territorios:

Aguada:	1	(2%)	Cumanayagua:	3	(5%)
Abreus:	2	(4%)	Lajas:	5	(9%)
Cienfuegos.	37	(64%)	Palmira:	2	(4%)
Cruces:	3	(5%)	Rodas.	4	(7%)

Egresaron de estas versiones del diplomado 12 Delegados de Circunscripción (21%), 21 actores sociales vinculados a la gestión comunitaria desde el nivel de base hasta el de provincia (37%) y 24 educadores y colaboradores de trabajo comunitario (42%).

Por otra parte el 63% de los egresados de esta modalidad son mujeres, índice que evidencia el papel de las compañeras en el campo de la capacitación para el trabajo comunitario.

Como se puede apreciar la incorporación de Delegados y Presidentes de Consejos Populares a esta importante modalidad de capacitación resultó muy baja, pese al alto nivel educacional de estos.

En la tabla 24 se pueden ver los resultados alcanzados en cuanto a retención y promoción en los diplomados ejecutados.

Tabla 24. Cursos de Diplomado.

Versiones	Matrícula	Retención		Promoción	
		T	%	T	%
▪ Primera (2002)	20	17	85	17	100
▪ Segunda (2003)	20	18	90	18	100
▪ Tercera (2004)	24	23	92	22	96
TOTAL	64	58	91	57	98

Ciclo de talleres: Evaluación: Alta.

Esta es una modalidad muy apropiada para trabajar con los delegados pues es muy flexible en cuanto a los encuentros a realizar (entre 3 y 5 talleres), el lugar se acerca a los participantes y responde a problemáticas del momento que requieren un rápido tratamiento desde la capacitación. A estos ciclos asisten los Delegados que lo necesitan, de acuerdo a la caracterización que posee cada gobierno y según deseo personal de estos. Se trabajaron 8 temas en los ciclos de talleres, distribuidos por los municipios según sus necesidades.

No obstante el promedio anual de ciclos de talleres realizados (0.8 por municipio) estos estuvieron dirigidos a satisfacer las necesidades reales de los Delegados de Circunscripción y demás actores sociales del territorio y complementaron las demás acciones de capacitación realizadas.

Los temas de estos ciclos de talleres fueron los siguientes:

1. Metodología de la Educación Popular. (1999-2003)
2. Diagnóstico comunitario participativo. (1999-2004)
3. Técnicas participativas. (2002-2004)
4. La planificación comunitaria. (1999-2004)
5. La comunicación en los grupos. (2002-2004)
6. Educación medioambiental. (2002-2004)
7. Evaluación Comunitaria (2003-2004)
8. Sistematización. (2004)

Se realizaron 39 ciclos de talleres en todo el territorio con una participación de 1668 Delegados, lo que representa el 99% de los que estaban previstos. Los municipios con mayor número de ciclos de talleres realizados fueron los de Cruces y Palmira (8 y 7 respectivamente) Una visión estadística de esta modalidad se puede apreciar en la tabla 25. **(Anexo # 32)**

Preparación en el puesto de trabajo: Evaluación: Media.

Esta modalidad se ha organizado con mayor fuerza a partir del año 2003 y aun es débil su aplicación. No obstante se han capacitado por esta vía 223 Delegados, lo cual representa un 36% del total (627) y el 87% de quienes necesitan este tipo de capacitación (256). Es muy útil pues la realizan los Delegados de Circunscripción de mayor experiencia y preparación a los recién electos o con determinadas debilidades en su gestión, es más personalizado pues va dirigido a las necesidades concretas de capacitación de quien la recibe.

ACCIONES COMPLEMENTARIAS:

Seminarios: Evaluación: Alta.

Se desarrollaron 52 seminarios que se caracterizaron por trabajar con los Delegados aspectos puntuales de su desempeño como representantes de sus electores, algunos emanados de orientaciones del órgano superior de gobierno. Como fueron varios en el mismo municipio, se logró una alta participación de los Delegados de Circunscripción. Entre los temas tratados estuvo.

1. Funciones específicas.
2. Orientaciones de los órganos superiores de dirección del Poder Popular.
3. Legalidad socialista.
4. Elementos de economía.
5. Metodología del despacho.
6. Metodología de la rendición de cuantas.

En la tabla 26 se puede considerar la participación de los Delegados de Circunscripción en estos seminarios en cada uno de los municipios.

Tabla 26. Participación en los diferentes seminarios realizados en los municipios.

Seminarios	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total	Plantilla total	%
1	1/72	2/118	1/132	1/70	1/94	1/58	1/68	2/141	10/753	758	99
2	1/70	1/59	1/130	1/70	1/96	1/55	2/132	1/72	9/684	695	98
3	1/69	1/58	1/128	1/69	1/94	1/56	1/68	1/70	8/612	627	98
4	1/70	1/56	1/130	1/67	1/95	1/58	1/66	1/71	6/613	627	98
5	1/71	1/57	1/127	1/70	1/96	1/57	1/67	1/68	8/613	627	98
6	1/72	1/59	2/254	1/69	1/92	1/58	1/68	1/69	9/741	759	98
Total	6/424	7/407	7/901	6/415	6/567	6/342	7/469	7/491	52/4016	4093	98
Plantilla total	432	413	924	420	576	348	476	504	4093		
%	98	99	98	99	98	98	99	97	98		

Nota. Para la "Fila 1": Ag = Aguada; Ab = Abreus; Ci = Cienfuegos; Cr = Cruces; Cu = Cumanayagua; La = Lajas; Pa = Palmira; Ro = Rodas. "Columna 1": cada número representa el nombre del seminario realizado. Para las filas de la 1 a la

6 los quebrados significan: numerador = cantidad de seminarios realizados; denominador = cantidad de participantes en los seminarios.

Conferencias: Evaluación: Alta.

Esta modalidad se desarrolló de acuerdo a las exigencias de cada municipio. Se logró también una alta participación de los Delegados de Circunscripción debido a ofertarse más de una en cada territorio y de breve duración (media sesión de trabajo o menos). Entre los temas generales abordados estuvo:

1. Política Cultural.
2. Historia y cultura local.
3. Situación nacional.
4. Contexto internacional.

En la tabla 27 se puede percibir la participación de los Delegados de Circunscripción en las conferencias realizadas en cada uno de los municipios.

Tabla 27. Participación en las conferencias realizadas en los municipios.

Conferencias	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total	Plantilla total	%
1	1/70 00	1/57 00	1/128 02	2/134 01-04	1/91 99	1/56 03	1/67 00	2/141 02-04	10/744	769	97
2	1/68 01	2/115 02-04	1/130 00	1/70 02	2/180 01-03	2/108 00-02	2/130 01-03	1/72 00	12/873	908	96
3	1/69 02	1/58 03	2/256 01-03	1/69 00	1/94 02	1/56 01	1/65 02	1/70 03	9/737	759	97
4	2/137 03-04	1/56 04	1/130 04	1/67 03	1/93 04	1/58 03	1/66 04	1/71 01	9/678	699	97
Total	5/344	5/286	5/644	5/340	5/458	5/278	5/328	5/354	40/3032	3135	97
Plantilla total	360	295	660	350	480	290	340	360	3135		
%	96	97	98	97	95	96	96	98	97		

Nota. Para la "Fila 1": Ag = Aguada; Ab = Abreus; Ci = Cienfuegos; Cr = Cruces; Cu = Cumanayagua; La = Lajas; Pa = Palmira; Ro = Rodas. Para las filas de la 1 a la 4 los quebrados significan: numerador = cantidad de conferencias realizadas; denominador = cantidad de participantes en las conferencias; los números en la parte inferior de los quebrados identifica a los años en que se realizaron: 99 = 1999; 00 = 2000; 01= 2001; 02 = 2002; 03 = 2003; 04 = 2004.

Mesas redondas: Evaluación: Alta.

Es una modalidad participativa que se organizó en sintonía con las problemáticas enfrentadas en cada municipio y por orientaciones del órgano superior de gobierno. Estuvieron dirigidas a provocar un aprendizaje interactivo desde una perspectiva de la actualización. La cantidad de mesas redondas realizadas, su menor extensión en tiempo (media sesión de trabajo) y la importancia de los temas tratados, garantizó una positiva participación de los Delegados de Circunscripción. Los temas abordados fueron:

1. Política social
2. El control económico popular.
3. Participación social.

En la tabla 28 se puede observar la participación de los Delegados de Circunscripción en las Mesas Redondas realizadas en cada uno de los municipios.

Tabla 28. Participación en Mesas Redondas realizadas en los municipios.

M. Redondas	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total	Plantilla total	%
1	1/71 99	1/58 99	1/127 99	2/131 99-03	1/93 00	1/56 99	1/67 99	2/142 99-02	10/745	769	97
2	1/69 01	2/117 00-01	2/254 00-01	1/70 00	2/182 99-01	2/108 00-01	2/130 00-01	1/71 00	13/1001	1040	96
3	1/67 00	1/58 02	1/125 02	1/69 01	1/95 02	1/56 02	2/127 01-02	1/70 01	9/667	695	96
Total	3/207	4/223	4/506	4/270	4/370	4/220	5/324	4/283	32/2403	2504	96
Plantilla total	216	236	528	280	384	232	340	288	2504		
%	96	95	96	96	96	95	95	98	96		

Nota. Para la "Fila 1": Ag = Aguada; Ab = Abreus; Ci = Cienfuegos; Cr = Cruces; Cu = Cumanayagua; La = Lajas; Pa = Palmira; Ro = Rodas. Para las filas de la 1 a la 3 los quebrados significan: numerador = cantidad de mesas redondas realizadas; denominador = cantidad de participantes en las mesas redondas; los números en la parte inferior de los quebrados identifica a los años en que se realizaron: 99 = 1999; 00 = 2000; 01 = 2001; 02 = 2002; 03 = 2003; 04 = 2004.

Eventos: Evaluación. Alta

Esta es una modalidad que facilita el intercambio de experiencias en diferentes espacios de reflexión, la adquisición de nuevos aprendizajes y la autovaloración sobre el grado de avance que cada Delegados ha tenido en su labor comunitaria en comparación con las vivencias de otros. Fortalece el espíritu investigativo y desarrolla habilidades de análisis y síntesis, de redacción y comunicativas en general.

La tabla 29 muestra los eventos más importantes donde tuvieron la oportunidad de participar los Delegados de Circunscripción, entre 1999 y 2004.

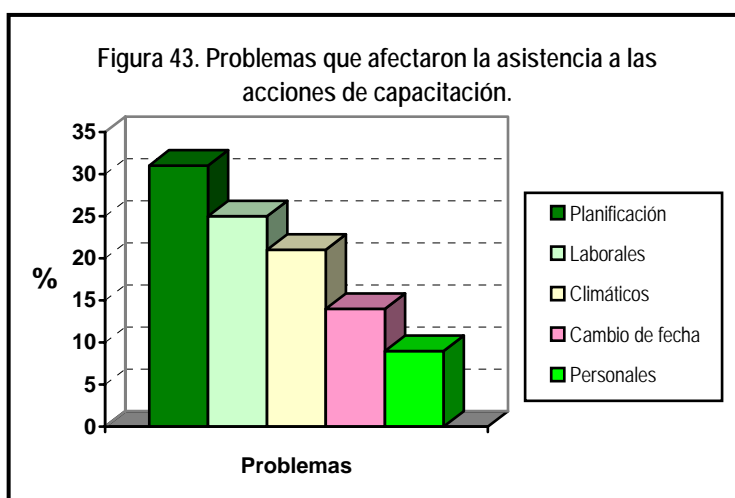
Tabla 29. Participación en los eventos.

Eventos	Cantidad	A participar	Participaron	%
1. Encuentros entre circunscripciones	31	70	67	96
2. Encuentros de Trabajo Comunitario entre Consejo Populares	22	232	224	97
3. Encuentros de Trabajo Comunitario entre municipios	5	161	154	96
4. Intercambios Municipales de Experiencias de Trabajo Comunitarios	24	1881	1792	95
Resumen eventos municipales	82	2344	2237	95
5. Encuentros Territoriales de Trabajo Comunitario	3	369	315	85
6. Encuentro Internacional "Presencia de Paulo Freire"	3	79	79	100
7. Jornadas Científicas Provinciales de Trabajo Comunitario	4	124	124	100
8. Taller Provincial de Ciencias Sociales	6	46	46	100
9. Encuentro Provincial de Cultura y Desarrollo	3	37	37	100
10. Activo Provincial de Capacitación sobre Trabajo Comunitario	1	30	28	93
11. Encuentros Provinciales de Presidentes de Consejos Populares	12	912	874	96
Resumen eventos territoriales, provinciales e internacional	32	1597	1503	94
TOTAL	114	3941	3740	95

La tabla 30 refleja el cronograma de realización de estos eventos en el tiempo **(Anexo # 33)**. Por su parte la tabla 31 muestra la distribución anual de las acciones de capacitación valoradas hasta aquí, en cada municipio y a nivel provincial. **(Anexo # 34)**

Resultados de asistencia: Evaluación: Alta

Este indicador alcanzó un resultado general de un 96% lo que refleja un promedio de asistencia de 602 Delegados de Circunscripción por cada acción de capacitación realizada. El 4 % de inasistencias (25 Delegados) se debió a los siguientes factores: (Figura 43)



- Desajustes en la planificación (coincidencia con otras afectaciones de gobierno de los educandos). (31%)
- Afectaciones laborales impostergables. (25%)
- Afectaciones climáticas. (21%)
- Cambio de fecha de las acciones. (14%)
- Problemas familiares y personales de los Delegados de Circunscripción. (9%)

En la tabla 32 se pueden apreciar los resultados de asistencia alcanzados en cada una de las modalidades realizadas.

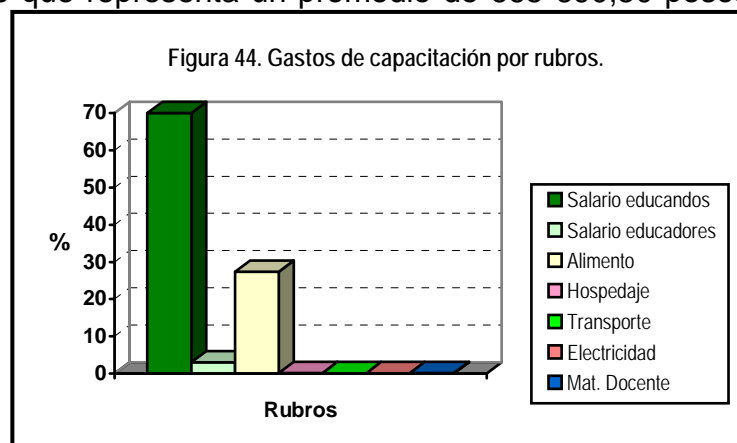
Tabla 32. Resultados de asistencia en las acciones de capacitación realizadas.

	CB	CP	D	CT	PPT	Sem.	Conf.	M.R.	Eve.	Total
Aguada	96	97	-	95	97	98	96	96	95	96
Abreus	95	94	-	93	98	99	97	95	94	96
Cfgos	97	95	-	94	95	98	98	96	96	96
Cruces	97	97	-	95	97	99	97	96	96	97
Cygua	95	95	-	94	98	98	95	96	95	96
Lajas	94	97	-	93	96	98	96	95	95	95
Palmira	93	97	-	95	97	99	96	95	95	96
Rodas	95	96	-	93	98	97	98	98	96	96
Provincia	-	94	95	-	-	-	-	-	95	94
Total	95	96	95	94	97	98	97	96	96	96

Nota. CB = Curso Básico; CP = Curso de Profundización; D = Diplomado; CT = Ciclo de Talleres; PPT = Preparación en el Puesto de Trabajo; Sem. = Seminarios; Conf. = Conferencias; M.R. = Mesa Redonda; Eve. = Eventos.

Costo por alumno.

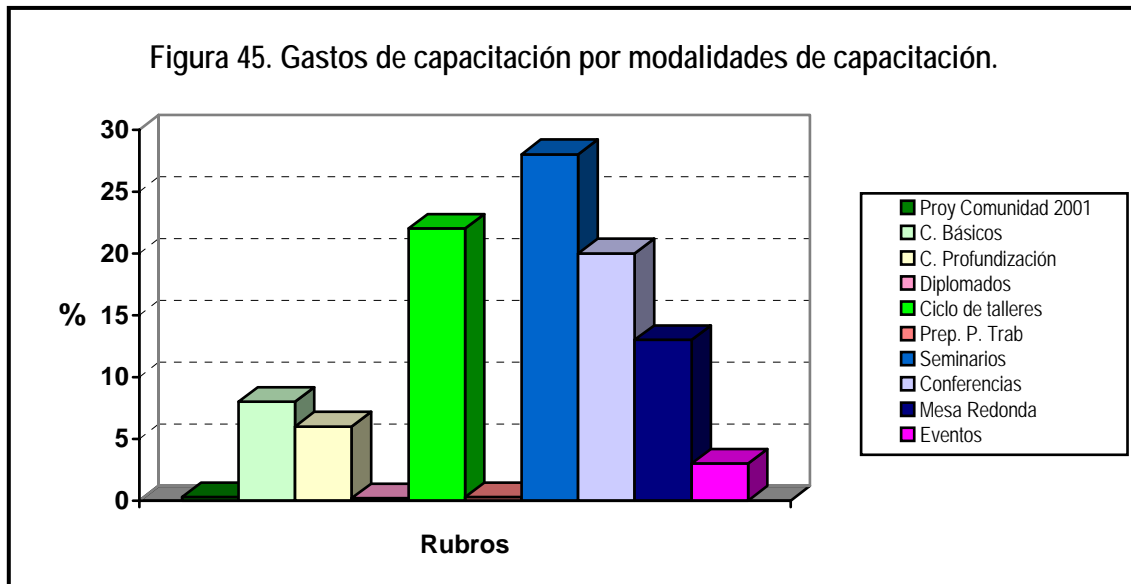
La determinación de este criterio arrojó interesantes resultados que se pueden apreciar en la tabla 33 (**Anexo #35**). Se invirtieron un total de 6 656 905.00 pesos (moneda nacional, lo que representa un promedio de 665 690,50 pesos por modalidad de capacitación ejecutada y 1 109 484.16 pesos anuales (138 685.52 pesos por municipios). El 69.6% (4 632 772.00 pesos) de este costo estuvo conformado por



salario de los educandos (cuantía del salario de ese día de capacitación de los Delegados de Circunscripción, que su centro de trabajo se lo remunera para

que asista a este tipo de actividad) y el 27.3% (1 818 256.00 pesos) se dedicó a la alimentación. **(Figura 44)**

La **figura 45** muestra la distribución del total de los gastos entre las diferentes modalidades de capacitación realizadas en la etapa evaluada:



Por otra parte las tres acciones que derogaron más gastos por alumnos capacitados fueron:

- Diplomados 1 202.75 pesos
- Ciclo de talleres 885.85 pesos
- Proyecto de capacitación Comunidad 2001 629.28 pesos

La modalidad más económica resultó ser los eventos con un costo por participante de 53.91 pesos.

Resumen de la evaluación de los resultados de estas modalidades:

Para ello se tuvo en cuenta los siguientes índices:

- Promedio de acciones en la etapa por municipios
- Promedio anual de acciones por municipios.
- Promedio de participantes por acciones.
- Grado de satisfacción de necesidades

- Resultados de retención.
- Resultados de promoción.
- Resultados de asistencia.
- Costo por alumno.

La tabla 34 refleja el estado de cada uno de estos índices por modalidad de capacitación.

Tabla 34. Resumen de la evaluación final de cada modalidad de capacitación.

Aspectos	PC	CB	CP	D	CT	PPT	Sem.	Conf.	M.R.	Eve.	Media
▪ Promedio de acciones en la etapa por municipios	-	2	1.5		4.8	2	6.5	5	4	14	5
▪ Promedio anual de acciones por municipios	-	0.33	0.25		0.8	0.33	1.1	0.8	0.7	2.4	0.8
▪ Promedio de participantes por acciones.	-	75	71		43	14	77	76	75	31	58
▪ Grado de satisfacción de necesidades	Muy Alta (5)	Alta (4)	Media (3)	Alta (4)	Alta (4)	Media (3)	Alta (4)	Alta (4)	Alta (4)	Alta (4)	Alta (3.9)
▪ Retención	80	98	98	67	99	100	98	97	96	96	97
▪ Promoción	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	100
▪ Asistencia.	94	95	96	96	95	94	97	98	97	96	96
▪ Costo por alumno	629.28	424.88	429.82	1202.75	885.85	107.52	455.33	447.68	362.61	53.91	392.48
EVALUACIÓN	Muy Alta	Alta	Media	Media	Alta	Media	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta

Nota.

Promedio de acciones en la etapa por municipios = total de acciones / 6 años evaluados.

Promedio anual de acciones por municipios = Promedio de acciones en la etapa por municipios / 8 municipio.

PC = Proyecto de capacitación "Comunidad 2001"; CB = Curso Básico; CP = Curso de Profundización; D = Diplomado; CT = Ciclo de Talleres; PPT = Preparación en el Puesto de Trabajo; Sem. = Seminarios; Conf. = Conferencias; M.R. = Mesa Redonda y Eve. = Eventos.

La valoración de los demás criterios de evaluación de resultados se puede considerar en la tabla 35, donde de forma resumida se argumenta cada resultado.

Tabla 35. Evaluación de los criterios de resultados de la capacitación.

Criterio	Eval.	Argumentos
1. Aprehensión de nuevos conocimientos		La valoración de este criterio es ALTA debido al muy alto resultado alcanzado en la aprehensión de los objetivos cognoscitivos y en la calidad de lo aprendido, evidenciado en la ampliación de los conocimientos de los participantes sobre el contexto, el grupo y sobre su propia individualidad así como sobre elementos culturales y éticos. Es alta la estima realizada en cuanto a los cambios en las concepciones generados por la capacitación, el grado de apropiación de la metodología de la Educación Popular, el crecimiento cultural y las competencias técnicas. En este sentido aun es insuficiente la incorporación real de las comunidades a procesos de participación, no se aplica totalmente en las prácticas comunitarias la Metodología de la Educación Popular, se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias. Es limitado el aporte en materia de cultura jurídica.
Objetivos cognoscitivos.		<p>Se produce una aprehensión individual y colectiva de los objetivos cognoscitivos previstos en los diferentes programas y actividades desarrolladas. Se destacan los resultados alcanzados en el Proyecto de capacitación 2001, en los cursos básicos y de profundización. Las acciones complementarias de capacitación contribuyen a ampliar y actualizar los conocimientos en estos cursos.</p> <p>La visión general que se tenía al inicio de cada acción de capacitación se amplía, profundiza y adquiere un carácter más integral con cada acción desarrollada. En cuanto a profundidad se destaca el Diplomado a pesar de la limitada participación de Delegados de Circunscripción en los mismos.</p> <p>Cada acción de capacitación ha ampliado el conocimiento de los participantes sobre el contexto, el grupo y sobre su propia individualidad así como sobre elementos culturales y éticos no previstos en los programas.</p> <p>Las expectativas de los participantes han sido satisfechas y las acciones han despertado nuevas necesidades intereses de conocimientos.</p>
Calidad de lo aprendido.		El conocimiento aprendido en las diferentes acciones ha sido actualizado desde la teoría con un fuerte componente de ejemplificación práctica. La participación en eventos teóricos sobre el tema y la visita a comunidades ha contribuido a ello. Los conocimientos han contribuido a enriquecer la cultura y los valores de los participantes y les ha sido muy útil para su aplicación en su labor diaria. La capacitación ha contribuido a perfeccionar el trabajo en las comunidades a partir de la instrumentación de nuevos estilos y métodos de trabajo.
Cambios en las concepciones.		<p>Mediante la capacitación se han producido positivos procesos de desaprendizajes de viejas concepciones de trabajo y de ver la vida, así como de actitudes ante ella. Se ha profundizado la idea de la justicia y equidad social, elevando su compromiso con el compromiso social que han adquirido mediante el proceso eleccionario. Esto se ha evidenciado en la profundidad con que se encaran los diagnósticos y la promoción de nuevos proyectos de gestión local desde diferentes dimensiones, según las necesidades de cada lugar.</p> <p><u>Aun</u> se distinguen, no obstante, incoherencias en cuanto a la incorporación real de las comunidades a procesos de participación. Se aprecian estilos y métodos de dirección verticales, práctica que debe ser ajena a los procesos de trabajo comunitario.</p>
Apropiación de la		La apropiación de la metodología de la Educación Popular se ha valorado altamente por los

metodología.	participantes, se ha comprendido y se sabe defender en el plano teórico, <u>sin embargo</u> aun no se aplica totalmente en las prácticas comunitarias, debido a la fuerte influencia histórica que tienen los estilos verticalistas en la conducción de los procesos comunitarios.
Crecimiento cultural.	<p>Se ha desarrollado la capacidad de interpretar críticamente la realidad desde una perspectiva más integral y abarcadora y sobre una base más participativa. Se ha fortalecido la cultura política de los participantes y sus grupos, interiorizando su rol de representantes del pueblo, de sus electores y sobre el lugar del trabajo comunitario en su gestión de gobierno.</p> <p>Se aprecian cambios en la cultura comunicativa al propiciar prácticas más dialógicas, se ha extendido la práctica de respetar al diferente e incorporarlo a la gestión local, siendo más tolerantes y equitativos en las relaciones de género, etareas y sociales en general. La capacitación ha servido para promover entre los participantes una cultura de paz, frente a las tendencias de violencia abierta o solapada que se dan en las comunidades. Se ha impulsado una sensibilización hacia la problemática medioambiental, mediante el diagnóstico de esta dimensión en la práctica comunitaria.</p> <p><u> Todavía</u> se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias. Es insuficiente el aporte realizado en materia de cultura jurídica y la importancia del derecho para el logro de los objetivos del trabajo comunitario.</p>
Competencia técnica.	<p>Valoración sobre los conocimientos básicos adquiridos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ Metodología de la Educación Popular. Alto (mejorar componente participativo) ☆ Educación medioambiental. Alto (más conocimientos sobre los procesos contaminantes) ☆ Comunicación Social. Medio (mejorar los productos comunicativos) ☆ Sociología Social. Medio (conocer más sobre métodos de trabajo con la familia y grupos marginales) ☆ Psicología Social. Medio (tener mayor dominio sobre el trabajo con los grupos) ☆ Política social. Alto (nuevas vías para el trabajo diferenciado con las personas de menos recursos económicos) ☆ Política cultural. Alto (ampliar el conocimiento de las políticas culturales de la revolución) ☆ Política internacional. Muy Alto ☆ Legalidad socialista. Medio (profundizar en el dominio de la legalidad socialista actual) ☆ Economía social. Alto (nuevos conocimientos sobre las transformaciones económicas actuales que se promueven en el país) ☆ Seguridad social. Alto (ampliar el conocimiento sobre las nuevas legislaciones obre el tema) ☆ Metodología de la Investigación Acción Participación. Medio. (tener un conocimiento mayor sobre los métodos de la IAP) ☆ Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. Alto (ampliar conocimientos metodológicos) ☆ Historia y cultura local. Medio (elevar sus nociones sobre la cultura local)
2. Cambios en los sentimientos.	<p>Se evalúa de ALTO este criterio debido los positivos resultados apreciados en este aspecto lo cual se ha patentizado en un adecuado desarrollo de los valores éticos, se ha desarrollado el lenguaje, las sensaciones, percepciones, la memoria, el pensamiento y la imaginación creadora, se ha promovido la reafirmación personal y se ha fortalecido el sentido de pertenencia y de identidad grupal de los participantes. Se han fortalecido, como tendencia, las competencias social/personal. Se aprecian, no obstante, dificultades bien puntuales con respecto a: incoherencias en la aplicación de la participación como fuente de desarrollo en las comunidades; manifestaciones de copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de gestión comunitaria y la falta de habilidades para el trabajo en equipos.</p>

Valores éticos		<p>Se han fortalecido valores como la solidaridad entre los miembros de los grupos, la honestidad en situaciones de tensión y la responsabilidad social. También se ha consolidado el compromiso contraído con sus electores. Se han creado valores éticos como el gusto hacia lo bello en el campo de la literatura y en especial la poesía y la cultura tradicional popular cubana.</p> <p><u> Todavía </u> se observa en algunos educando incoherencias en la aplicación de estos valores dentro de su contexto social, en especial el que tiene que ver con el valor de la participación como fuente de desarrollo en las comunidades.</p>
Reafirmación personal.		<p>Las acciones de capacitación han contribuido a la reafirmación y enriquecimiento de la personalidad de los participantes, el método participativo y el trabajo independiente individual y colectivo han influido positivamente en la esfera motivacional, cognoscitiva, afectiva y volitiva, se ha concentrado la atención, se ha desarrollado el lenguaje, las sensaciones, percepciones, la memoria, el pensamiento y la imaginación creadora.</p> <p>Por otra parte en la actividad grupal se ha consolidado la autoestima, la identidad cultural y el sentido de pertenencia de los participantes lo cual se expresa en la generación de actividades peculiares de cada grupo, encaminadas a satisfacer sus necesidades culturales, afectivas y cognoscitivas.</p> <p>Independientemente a estos resultados <u> aun </u> se aprecia una persistencia de la tendencia a copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de trabajo sin una adecuación a la personalidad de quien lo realiza y a las características del contexto.</p>
Reafirmación grupal.		<p>La incidencia en los espacios grupales ha sido muy positiva lo cual se ha evidenciado en el funcionamiento de estos. Se ha creado y fortalecido en otros casos el proceso de autoafirmación grupal, mediante el autorreconocimiento en cada uno de los autodiagnósticos realizados, se ha fortalecido su sentido de pertenencia y de identidad grupal.</p> <p>En las relaciones interpersonales se constatan sentimientos de empatía, tolerancia, amor, respeto y cooperación entre sus integrantes.</p> <p>No obstante <u> todavía </u> persisten en ocasiones expresiones de falta de empatía e intolerancia, con las negativas consecuencia que trae aparejado para la dinámica grupal.</p>
Competencia social/personal.		<p>Se ha influido positivamente en el desarrollo de actitudes y habilidades para la comunicación interpersonal y grupal, para el trabajo en equipo y la cooperación con los demás. Se han potenciado las capacidades para arribar a consensos en el grupo y para asumir posiciones empáticas.</p> <p><u> Todavía </u> se observa en algunos grupos (minoritarios) falta de habilidades para el trabajo en equipos donde algunos tratan de imponer sus criterios sobre los otros, la existencia de discensos debido a posiciones obstinadas de algunos participantes y posiciones poco empáticas</p>
3. Cambios en las conductas.		<p>La valoración del criterio es MEDIO. La incorporación de nuevos aprendizajes a la conducta de las personas es un proceso difícil y gradual. Las acciones de capacitación han influido positivamente en este sentido pero pese a los avances constatados aun persisten rasgos que evidencian que aun queda camino por recorrer: falta de coherencia metodológica y ética, desarrollo de reuniones poco efectivas y la actitud de esperar los recursos sin la gestión necesaria y limitaciones en la conducción democrática de los procesos comunitarios.</p>
Competencias metodológicas.		<p>Se ha incidido positivamente en competencias metodológicas como las capacidades y habilidades para representar a sus electores, para detectar y solucionar problemas con el concurso del pueblo, realizar despachos con sus electores, organizar los procesos de rendición de cuentas y organizar talleres, encuentros e intercambios, adaptarse a diferentes condiciones, en especial las derivadas de contingencias climáticas y para el acceso a la información como vía para mantenerse actualizado.</p> <p><u> Aun </u> son insuficientes las capacidades y habilidades desarrolladas con respecto a lograr una coherencia entre los objetivos que se proponen y los medios para lograrlos y entre lo que se expresa y lo que se hace. En cuanto al desarrollo de reuniones se advierten dificultades que indican que aun no se ha salido de la tradicionalidad y la posición de esperar los recursos y</p>

		no salir a gestionarlos con el concurso de la comunidad.
Competencias participativas.		<p>Se han desarrollado positivamente como tendencia las capacidades y habilidades que tienen que ver con las competencias participativas como: dirigir democráticamente, compartir tareas, facilitar espacios de participación, estimular la preparación para la participación y promover la participación individual, grupal y masiva. Los planteamientos a solucionar con apoyo y/o solución total con las masas entre los procesos de rendición de cuentas del Poder Popular del año 1998 y del 2004 crecieron en un 39,7% (34.1/76.6) indicador que coloca a la provincia de Cienfuegos en la vanguardia del país.</p> <p><u>No obstante</u> en un número reducido de grupos no se han desarrollado todas las habilidades que tiene que ver con la conducción democrática de los procesos comunitarios, pues en ocasiones no se tienen en cuenta a los vecinos en la toma de decisiones, se concentran las tareas y no se mantiene la participación en todas las fases del trabajo comunitario, concentrándose en el diagnóstico y ejecución del plan de acción.</p>
RESUMEN GENERAL		
1. Aprehensión de nuevos conocimientos		<p>La valoración de este criterio es ALTA debido al muy alto resultado alcanzado en la aprehensión de los objetivos cognoscitivos y en la calidad de lo aprendido, evidenciado en la ampliación de los conocimientos de los participantes sobre el contexto, el grupo y sobre su propia individualidad así como sobre elementos culturales y éticos. Es alta la estima realizada en cuanto a los cambios en las concepciones generados por la capacitación, el grado de apropiación de la metodología de la Educación Popular, el crecimiento cultural y las competencias técnicas.</p> <p>En este sentido <u>aun</u> es insuficiente la incorporación real de las comunidades a procesos de participación, no se aplica totalmente en las prácticas comunitarias la Metodología de la Educación Popular, se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias. Es limitado el aporte en materia de cultura jurídica.</p>
2. Cambios en los sentimientos.		<p>Se evalúa de ALTO este criterio debido los positivos resultados apreciados en este aspecto lo cual se ha patentizado en un adecuado desarrollo de los valores éticos, se ha desarrollado el lenguaje, las sensaciones, percepciones, la memoria, el pensamiento y la imaginación creadora, se ha promovido la reafirmación personal y se ha fortalecido el sentido de pertenencia y de identidad grupal de los participantes. Se han fortalecido, como tendencia, las competencias social/personal.</p> <p><u>Se aprecian</u>, no obstante, dificultades bien puntuales con respecto a: incoherencias en la aplicación de la participación como fuente de desarrollo en las comunidades; manifestaciones de copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de gestión comunitaria y la falta de habilidades para el trabajo en equipos.</p>
3. Cambios en las conductas.		<p>La valoración del criterio es MEDIO. La incorporación de nuevos aprendizajes a la conducta de las personas es un proceso difícil y gradual. Las acciones de capacitación han influido positivamente en este sentido <u>pero</u> pese a los avances constatados aun persisten rasgos que evidencian que aun queda camino por recorrer: falta de coherencia metodológica y ética, desarrollo de reuniones poco efectivas y la actitud de esperar los recursos sin la gestión necesaria y, limitaciones en la conducción democrática de los procesos comunitarios.</p>

Evaluación final de los resultados:

La evaluación de los resultados de la capacitación arrojó la situación siguiente:

- ☆ La mayoría de las modalidades de capacitación empleadas (70%) fueron evaluadas entre muy alta y alta, entre ellas están: el proyecto de

capacitación “Comunidad 2001”, los cursos básicos, los ciclos de talleres, seminarios, conferencias, mesas redondas y eventos.

- ☆ Los índices de retención, promoción y asistencia alcanzados fueron estables y altos (entre un 95 y un 100%).
- ☆ El costo por alumno fue rentable, con un positivo efecto en la generación de soluciones sociales en las comunidades.
- ☆ La aprehensión de los conocimientos y la calidad con que estos fueron asimilados ha sido muy alta.
- ☆ La visión general que se tenía al inicio de la capacitación se amplía, profundiza y adquiere un carácter más integral.
- ☆ El proceso de capacitación ha ampliado el conocimiento de los participantes sobre el contexto, el grupo y sobre su propia individualidad, ampliándose a elementos culturales y éticos no previstos en los programas.
- ☆ Las expectativas de los participantes han sido satisfechas y las acciones han despertado nuevas necesidades intereses de conocimientos.
- ☆ Se han producido positivos procesos de desaprendizajes sobre viejas concepciones de trabajo y prácticas de vida cotidiana, así como de actitudes ante ella.
- ☆ La apropiación de la metodología de la Educación Popular se ha valorado altamente por los participantes, se ha comprendido y se ha defendido, especialmente, en el plano teórico.
- ☆ Se ha desarrollado la capacidad de interpretar críticamente la realidad desde una perspectiva más integral y abarcadora y sobre una base más participativa.
- ☆ Se han fortalecido valores como la solidaridad entre los miembros de los grupos, la honestidad en situaciones de tensión, la responsabilidad social y el compromiso contraído con sus electores.

- ☆ Se ha consolidado el proceso de autoafirmación grupal, profundizándose su sentido de pertenencia y de identidad.
- ☆ Positiva influencia ha generado en las actitudes y habilidades para promover la comunicación interpersonal y grupal, para el trabajo en equipo y la cooperación con los demás.
- ☆ Consolidación de las competencias técnicas mediante la ampliación de conocimientos multidisciplinarios.
- ☆ Tangibles avances en el desarrollo de las competencias metodológicas y participativas expresadas en la gestión de los procesos comunitarios bajo su responsabilidad.

En un reducido grupo de participantes se valoraron las siguientes dificultades en los criterios evaluados:

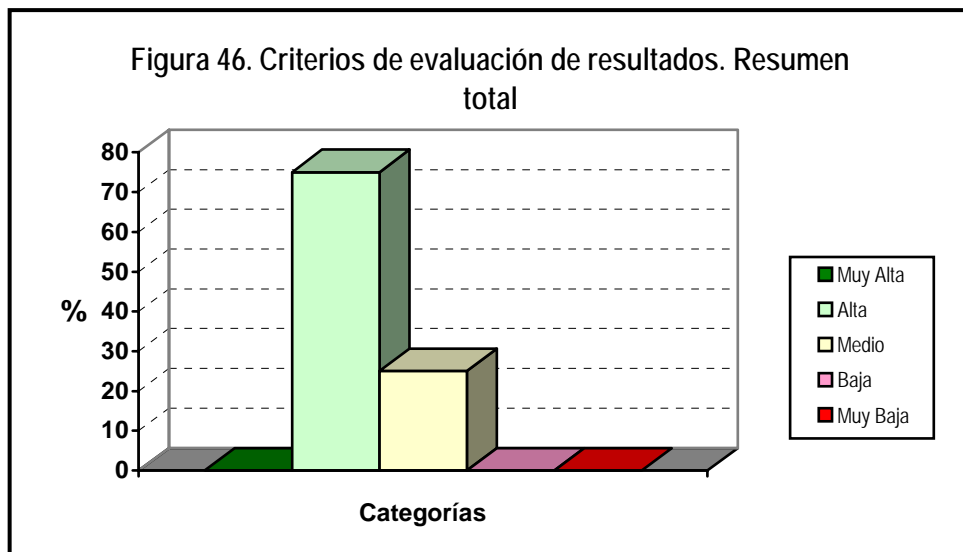
- ☆ Tres modalidades de capacitación utilizadas fueron evaluadas de media. Ellas son los cursos de profundización, los diplomados y la preparación en el puesto de trabajo, debido en lo fundamental a la pobre cantidad de Delegados capacitados por estas modalidades, con respecto a la necesidad real.
- ☆ La asistencia a las diferentes modalidades de capacitación desplegadas se vio afectada por desajustes en la planificación (31%) y afectaciones laborales impostergables de los participantes. (25%)
- ☆ No se replica totalmente en las prácticas comunitarias la Metodología de la Educación Popular por parte de los Delegados.
- ☆ Se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias.
- ☆ Es limitado el aporte de la capacitación en materia de cultura jurídica desde la perspectiva de las comunidades.
- ☆ Manifestaciones de copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de trabajo.

- ☆ Falta de habilidades para el trabajo en equipos con manifestaciones de discensos en las prácticas comunitarias, debido a posiciones obstinadas de algunos participantes.
- ☆ Falta de coherencia metodológica entre lo que se dice y se hace en la práctica educativa comunitaria.
- ☆ Esperar los recursos de “arriba” sin la gestión necesaria desde “abajo”.
- ☆ Limitaciones en la conducción democrática de los procesos comunitarios.

Estas insuficiencias denotan que todavía las acciones de capacitación no han podido erradicar una serie de proyecciones conductuales que están arraigadas en las personas por la fuerza de la cultura y la tradición. No obstante denotan la posibilidad de ser modificadas de forma gradual y paulatina.

La valoración realizada indica que de cuatro criterios de resultados a evaluar (datos primarios, aprehensión de nuevos conocimientos, cambios en los sentimientos y cambios en las conductas) tres fueron evaluados de alta (75%) y uno de medio (25%) **(Figura 46)**

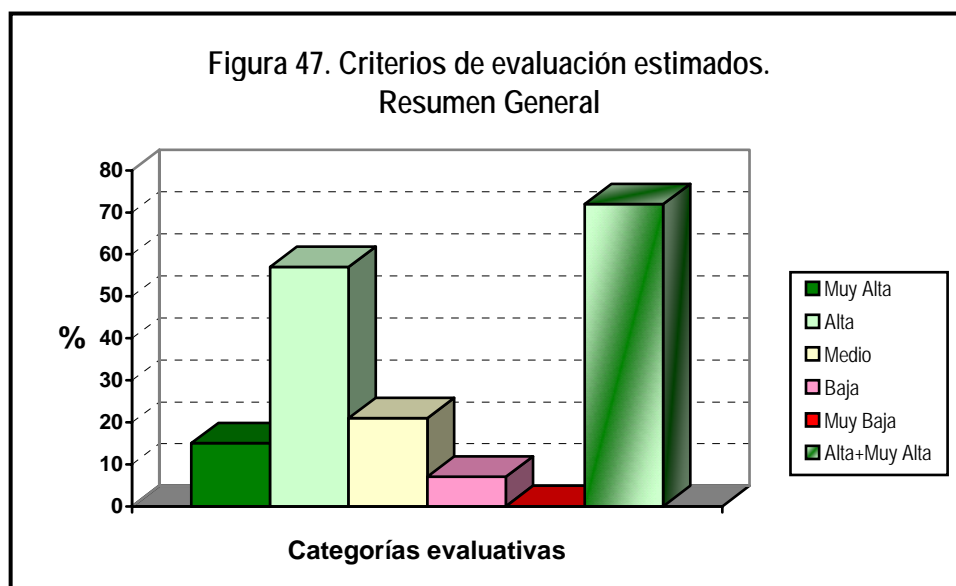
Sopesando todos estos elementos se decidió otorgar a los resultados de la capacitación en Cienfuegos durante el período 1999-2004 la evaluación general de ALTA.



Resumen general de los criterios de evaluación estimados:

☆ Total de criterios evaluados:	14	100%
☆ Muy Altos	2	15%
☆ Altos	8	57%
☆ Medio	3	21%
☆ Bajo	1	7%
☆ Muy bajo	0	0%

La figura 47 representa estos resultados finales de la siguiente forma:



4.3. Perfeccionamiento del plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.

Teniendo en cuenta la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario del sexenio 1999-2004 y las propuestas de mejoramiento se asumió el perfeccionamiento del plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.

Para ello se tuvieron en cuenta recomendaciones realizadas en:

- Los Grupos de Discusión.
- La sesión plenaria para socializar los resultados de los GD.

- Encuentro Territorial de Trabajo Comunitario.
- Activo Provincial de Capacitación para el Trabajo Comunitario.
- Encuentro Provincial de Presidentes de Consejos Populares.
- Las entrevistas grupales realizadas con electores de los Delegados del Poder Popular egresados de las acciones de capacitación.
- Trabajo de mesa del Equipo Coordinador de la Evaluación.

Se partió de la revisión del plan existente para poderlo perfeccionar en una nueva versión. Esta versión inicial tenía las siguientes características:

Principales aciertos:

- ☆ Primera intención de ordenar y estructurar la capacitación de los Delegados del Poder Popular de forma territorial, teniendo en cuenta las exigencias de cada municipio.
- ☆ Se logró integrar a instituciones y centros dedicados a la superación en esta esfera a la concepción y desarrollo del plan de capacitación provincial.
- ☆ Se diseñó sobre la base de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje detectadas mediante la observación directa en las de visitas, encuentros de asesoría a los Delegados de Poder Popular y talleres de diagnóstico.
- ☆ Impulsó el primer proyecto de investigación en la esfera de la capacitación para el trabajo comunitario con Delegados, el Proyecto “Comunidad 2001”, que aportó un modelo de capacitación y contribuyó a la preparación de Presidentes de Consejos Populares, Delegados y multiplicadores colaboradores.
- ☆ Impulsó una estrategia de capacitación en “cascada” sobre la base de colaboradores en todos los territorios que eran asesorados mediante sesiones de preparación metodológica a nivel central.
- ☆ Tuvo en cuenta una metodología participativa (Educación Popular) para su ejecución, mediante la modalidad fundamental de talleres de diagnóstico, teorización y ejercitación.

- ☆ Concibió la importancia de encuentros de intercambio en las experiencias de los Delegados capacitados, como una vía para apreciar en la práctica la aplicación de los aprendizajes de la capacitación.
- ☆ Tuvo en cuenta el diseño de materiales de estudio auxiliares y la preparación de medios de enseñanza para hacer más asequible la aprehensión de los diferentes contenidos.
- ☆ Previó el desarrollo de eventos y encuentros de intercambio de experiencias de carácter municipal, provincial, nacional e internacional en coordinación con otros actores sociales del territorio.
- ☆ Evidenció la significación que daba la máxima dirección de la Asamblea Provincial del Poder Popular a la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio.

Principales insuficiencias:

- ☆ No respondía a un estudio a profundidad de las necesidades de capacitación de los Delegados, ni tuvo en cuenta sus competencias de acción para su diseño.
- ☆ Se confeccionaba anualmente de acuerdo a las exigencias de cada momento, pero sin tener en cuenta una proyección a largo plazo con un alcance más estratégico.
- ☆ No abarcaba todas las modalidades de capacitación complementarias a los talleres para completar el ciclo de capacitación: mesas redondas, preparación en el puesto de trabajo y educación a distancia, entre otras.
- ☆ No previó la evaluación del proceso y los resultados como una etapa indispensable para poder constatar la eficiencia y eficacia del proceso y sus resultados.
- ☆ No tuvo en cuenta la sistematización de la experiencia vivida como una fuente de conocimientos teóricos y prácticos a partir de la práctica formativa.
- ☆ Aunque avanzó en la integralidad, al no responder a un estudio profundo de necesidades de capacitación, adoleció de este carácter.

- ☆ Ha faltado actualización de los planes de capacitación al inicio de cada mandato de manera que se le brinde atención diferenciada a cada Delegado y en especial los recién electos.

Tendiendo en cuenta estas características del plan de capacitación existente hasta esos momentos (2004) se plantearon las siguientes exigencias metodológicas para su concepción, ejecución, evaluación y sistematización:

EXIGENCIAS PROPOSITIVAS:

Objetivos generales:

- ☆ Desarrollar las competencias de acción de los Delegados de Circunscripción para perfeccionar su desempeño como gestores del desarrollo social.
- ☆ Profundizar en la preparación teórica metodológica de los educadores y colaboradores para perfeccionar las diferentes modalidades de capacitación a ejecutar.
- ☆ Extender la capacitación hasta el resto de los actores sociales a nivel de Consejo Popular y Circunscripción para lograr una mayor integración y participación comunitaria.

Objetivos específicos:

- ☆ Diseñar los planes de capacitación anuales de la provincia y los municipios con la calidad requerida y en el tiempo estipulado.
- ☆ Garantizar el seguimiento, evaluación y sistematización del plan de capacitación.
- ☆ Facilitar la aprehensión de los conocimientos técnicos básicos por parte de los Delegados del Poder Popular para el desarrollo de su función social de gobierno.
- ☆ Fomentar las capacidades y habilidades metodológicas de los Delegados del Poder Popular referentes a las exigencias de su práctica social de gobierno.
- ☆ Desarrollar las capacidades básicas de los Delegados del Poder Popular para la potenciación de sus competencias participativas.

- ☆ Facilitar la consolidación de las actitudes, habilidades y capacidades relacionadas con las competencias socio/personales de los Delegados del Poder Popular.
- ☆ Integrar el desarrollo de las competencias de acción de los Delegados del Poder Popular mediante acciones de profundización y de carácter práctico.
- ☆ Aprehender una concepción y metodología de investigación - social, transformadora y participativa que fortalezca los criterios y valores éticos revolucionarios.
- ☆ Promover espacios de socialización de los resultados de las investigaciones y/o experiencias de trabajo comunitario impulsadas a partir de las acciones de capacitación.
- ☆ Atender y estimular a los educadores y colaboradores que participan en el diseño, ejecución y evaluación de la capacitación en cada territorio.

EXIGENCIAS METODOLÓGICAS:

- ☆ Asumir la metodología participativa de la Educación Popular, como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario en la concepción y ejecución de las diferentes modalidades de capacitación.
- ☆ Concebir la planificación como un espacio de aprendizaje y crecimiento colectivo, mediante la utilización de una práctica democrática, desde la Investigación Acción Participativa.
- ☆ Capacitar a los coordinadores y participantes en la planificación como una vía para lograr una participación real en su concepción y ejecución posterior.

EXIGENCIAS ORGANIZATIVAS:

- ☆ Debe responder a un profundo estudio de las necesidades de capacitación de los Delegados del Poder Popular, teniendo en cuenta sus competencias de acción. Este estudio debe actualizarse en los cambios de mandatos que se realizan cada dos años y medio (2005, 2007, 2010).
- ☆ Debe facilitar el ordenamiento y estructuración de la capacitación de los Delegados del Poder Popular de forma territorial, impulsando el diseño de

planes de capacitación en cada municipio de acuerdo a sus peculiaridades y exigencias específicas.

- ☆ Realizar la actualización del diagnóstico de necesidades de capacitación sobre la base de las competencias de acción en el mes septiembre.
- ☆ Diseñar el plan anual de capacitación en cada municipio entre los meses de octubre y noviembre (1era quincena) y el provincial entre los meses de noviembre (2da quincena) y diciembre.
- ☆ Prever la evaluación del proceso, los resultados e impactos de la capacitación como una etapa indispensable para poder constatar su eficiencia y eficacia.
- ☆ Tener en cuenta la sistematización de la experiencia vivida como una fuente de conocimientos teóricos y prácticos para perfeccionar el proceso de capacitación y mejorar sus resultados.
- ☆ Lograr la aprobación de los planes de capacitación a largo plazo (sexenal) y corto plazo (anual) en cada territorio por las Asambleas del Poder popular a ese nivel y/o los Consejos de Administración.
- ☆ Convertir el plan de capacitación como un instrumento de trabajo fundamental de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario a cada nivel.
- ☆ Realizar un *activo anual de capacitación* desde el nivel de base hasta la provincia con el fin de promover un espacio de reflexión anual sobre la dinámica de la capacitación, su desenvolvimiento, resultados, insatisfacciones, logros y la proyección de las principales acciones remediales para el nuevo año.

EXIGENCIAS DE DISEÑO:

- ☆ Diseñar una proyección a largo plazo que prevea la dinámica y lógica general de la capacitación, a partir de allí y teniendo en cuenta la actualización de las necesidades de aprendizaje y los cambios en el contexto, realizar el diseño de los planes anuales.
- ☆ Incorporar a todos los actores sociales relacionados con la capacitación al diseño y concepción del plan de capacitación.

- ☆ Lograr un diseño integral de la capacitación que responda al diagnóstico de necesidades de capacitación, desde una perspectiva inter, multi y transdisciplinario.
- ☆ Integrar a la concepción y desarrollo del plan de capacitación a otras instituciones y centros dedicados a la superación en esta esfera en cada territorio.
- ☆ Posible estructura del plan de capacitación:

PLAN SEXENAL:

- Introducción: Debe incluir una caracterización del espacio educativo donde se aplicará (municipio o provincia), principales necesidades de capacitación teniendo en cuenta las competencias de acción y objetivos generales.
- Objetivos específicos: lo que se pretende alcanzar mediante el desarrollo de un grupo de actividades y/o lineamientos
- Principales acciones y/o lineamientos: todas las actividades y/o direcciones de trabajo a realizar durante la etapa para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos.
- Fecha de ejecución: cuando se cumplirá cada actividad y/o lineamiento.
- Lugar: dónde se ejecutará tal actividad y/o lineamiento.
- Participan: la o las personas ejecutantes de la acción y/o lineamiento.
- Responsable: quien o quienes responden por la realización y/o cumplimiento de la actividad y/o lineamiento.
- Recursos: necesidades materiales necesarias para garantizar el cumplimiento con efectividad de la actividad y/o lineamiento.

PLAN ANUAL:

- Introducción: Principales necesidades de capacitación teniendo en cuenta las competencias de acción, los objetivos generales y los cambios en la organización y el contexto.

- Principales acciones: todas las actividades que se prevé realizar durante la etapa y que garantizan el cumplimiento de los objetivos del plan.
- Fecha de ejecución: cuando se cumplirá cada actividad.
- Lugar: dónde se ejecutará cada acción.
- Participan: la o las personas ejecutantes de cada acción.
- Responsable: quién o quiénes responden por la realización y/o cumplimiento de cada actividad.
- Recursos: necesidades materiales necesarias para garantizar el cumplimiento con efectividad de la actividad.
- Cumplimiento: para garantizar el seguimiento de cada una de las actividades según se vayan cumpliendo.

EXIGENCIAS DE CONTENIDO:

Modalidades educativas:

- ☆ Incorporar otras modalidades de capacitación complementarias a los cursos básicos y de profundización para completar el ciclo de capacitación: mesas redondas, preparación en el puesto de trabajo y educación a distancia, entre otras.
- ☆ Promover visitas de intercambio de experiencias en las comunidades de los Delegados capacitados, como una vía para apreciar en la práctica la aplicación de los aprendizajes de la capacitación.
- ☆ Proyectar acciones de capacitación con las siguientes exigencias: diferenciadas, variadas, dotadas de calidad, creativas, oportunas, demostrativas e integradoras.
- ☆ Potenciar mediante las acciones de capacitación el desarrollo capacidades y sentimientos que contribuyan al crecimiento humano de los representantes de base del Poder Popular como agentes sociales al servicio de la comunidad.
- ☆ Garantizar para cada acción de capacitación planificada los siguientes aseguramientos:

- selección y preparación de los educadores más idóneos según el tema,
- convocar a los Delegados a participar según sus necesidades,
- diseño participativo del programa y tramitar su aprobación,
- planeamiento de encuentros teniendo en cuenta la metodología de la Educación Popular,
- confección y reproducción de materiales de estudio y medios de enseñanza,
- gestionar toda la logística necesaria y
- coordinar su realización para garantizar una adecuada asistencia,
- ejecución de lo planeado,
- evaluación del proceso y sus resultados, (de impacto según las necesidades)
- sistematización de la experiencia vivida.

Investigación y eventos:

- ☆ Promover proyectos de investigación en la esfera de la capacitación para el trabajo comunitario con Delegados como una vía de elevar el carácter científico de esta actividad.
- ☆ Elaborar propuestas de perfeccionamiento para el trabajo comunitario concreto de los Delegados del Poder Popular, a partir de una visión investigativa, autocrítica y creativa.
- ☆ Prever el desarrollo de eventos y encuentros de intercambio de experiencias de carácter municipal, provincial, nacional e internacional en coordinación con otros actores sociales del territorio.

Movimiento de educadores y colaboradores y su preparación metodológica:

- ☆ Profundizar en la calidad y cantidad del movimiento de colaboradores en todos los territorios como una vía para llegar hasta el resto de los líderes comunitarios de cada Consejo Popular (representantes de organismos, organizaciones e instituciones y líderes naturales).

- ☆ Mantener dentro de los grupos de trabajo comunitario como colaboradores a los Delegados con experiencia no reelectos.
- ☆ Mantener actualizado el levantamiento de colaboradores y estimular sistemáticamente su labor de voluntariado.
- ☆ Priorizar la realización de sesiones periódicas de preparación metodológica con los educadores y colaboradores con el fin de garantizar su constante actualización en temas teóricos y didácticos.
- ☆ Incrementar el diseño y reproducción de materiales de estudio auxiliares y la preparación de medios de enseñanza para hacer más asequible la aprehensión de los diferentes contenidos.
- ☆ Explotar las potencialidades de la informática como herramienta que auxilie a Delegados y educadores en la consulta de bibliografía y otros materiales de estudio, mediante el enriquecimiento de la biblioteca virtual creada sobre trabajo comunitario, así como instalarla en cada Consejo Popular y Circunscripción.

Tener en cuenta en el diseño de los planes de capacitación (a largo, mediano y corto plazo), durante las sesiones metodológicas y en el desarrollo de las diferentes modalidades de capacitación, las siguientes direcciones de trabajo con respecto a los resultados de la valoración de los criterios de evaluación:

A. **Mantener y enriquecer** de forma sistemática todos los aspectos satisfactoriamente evaluados.

B. Tener en cuenta las siguientes **proyecciones correctivas** derivadas de las insuficiencias detectadas en la valoración de los criterios de evaluación:

CRITERIOS DE PROCESO:

Relación educador educando:

- Lograr una mayor coherencia metodológica de los educadores, profundizando en el carácter participativo del proceso, donde los educandos mantengan su rol protagónico desde el diagnóstico hasta la evaluación y sistematización de las diferentes acciones

Diseño de los objetivos de las acciones de capacitación:

- Su propósito liberador.
- Su carácter integral. (Cognoscitivo, desarrollador y educativo)
- Declarar la intención de desarrollar las habilidades investigativas de los participantes.
- Explicitar el fin de luchar por el afianzamiento de la vida y la paz y de una cultura identitaria basada en la solidaridad y protectora de los valores patrimoniales.
- Incorporar a los educandos a su concepción.

Concepción y trabajo con los contenidos de las acciones y programas:

- El enfoque de otras disciplinas de acuerdo a los resultados de los diagnósticos de necesidades de capacitación.
- Definir ejes temáticos para cada uno de los programas elaborados y tener los en cuenta durante su ejecución.
- Incorporar de forma sistemática, a los educandos al diseño de los contenidos de los programas.
- Prever una aprehensión crítica de los contenidos mediante el estudio de diferentes fuentes.
- Incorporar nuevos contenidos durante la ejecución del programa inicialmente confeccionado debido a los cambios en el contexto y la suma de nuevas exigencias.

El diálogo como forma y esencia comunicativa del método:

- Concebir su utilización como sustento para el intercambio de saberes.
- Saber escuchar al interlocutor como rasgo de la comunicación dialogada.
- Desarrollar habilidades en la síntesis de las concepciones e interpretaciones de la realidad mediante un uso adecuado de la palabra.
- Promover la estética de la comunicación mediante la concepción de acciones creativas y participativas.

- Evitar el uso excesivo de la escritura en los productos comunicativos.

La práctica de los educandos como punto de partida:

- Hacer una adecuada utilización del triple autodiagnóstico con una real participación de los educandos.
- Explotar con mayor intencionalidad la influencia de la cultura del grupo durante la fase del triple autodiagnóstico, ampliando la visión desde la subjetividad.

La construcción colectiva del conocimiento:

- Continuar facilitando la construcción de conocimientos por los educandos mediante la coordinación de los educadores.
- Ampliar las actividades de consolidación y ampliación de los conocimientos.
- Extender la instalación de la biblioteca virtual de trabajo comunitario mediante CD como alternativa al déficit de literatura impresa.
- Realizar una utilización sistemática de la profundización del conocimiento mediante trabajo independiente individual y por equipos.

Proyección de una nueva práctica:

- Tener en cuenta propuestas transformadoras sobre la base de la participación real de la comunidad en todas las fases del trabajo comunitario.
- Garantizar estudios de sostenibilidad para todos los proyectos comunitarios de gestión local.
- Perfeccionar en el diseño de los proyectos aspectos relacionados con: la redacción de los objetivos, la concepción de las metas y en el cálculo de los recursos.

Medios y técnicas que provocan reflexión:

- Tener en cuenta las características de cada grupo para la utilizando de los medio de enseñanza (hacer una utilización diferenciada)

Formas organizativas que favorezcan la participación:

- Prever, desde el diseño de las diferentes modalidades de cursos, la identificación por parte de los propios educandos, sus reglas disciplinarias como vía para contribuir a la construcción de los grupos.
- Enfrentar adecuadamente por algunos educadores y los propios grupos la solución de los conflictos mediante el diálogo.
- Continuar la búsqueda de nuevas alternativas para lograr una auténtica coordinación democrática de las diferentes acciones de capacitación.

Evaluación con carácter formativo:

- Trabajar para hacer de la evaluación un espacio educativo de aprendizajes y crecimiento individual y colectivo.
- Garantizar la participación de los educandos en todos los momentos de la evaluación desde el diseño para garantizar una adecuada co-evaluación del proceso, resultado e impactos de la capacitación.
- Incorporar a los beneficiarios indirectos de la capacitación (electores y vecinos en general) al proceso de estimación del proceso y sus resultados de la capacitación de los Delegados.
- Sopesar, al comenzar cada nuevo curso o acción de capacitación, los resultados de la evaluación anteriores, con el fin de garantizar un diseño y trabajo cualitativamente superior.
- Planificar la evaluación del proceso, los resultados e impactos dentro del plan de capacitación de cada nivel de trabajo de la capacitación.
- Diseñar y utilizar herramientas participativas dirigidas a evaluar de forma concreta el grado de apropiación de conocimientos y aprendizajes, el desarrollo de las habilidades y de las capacidades y los valores fomentados durante la capacitación.
- Prever en los planes de capacitación a cada nivel la evaluación de las acciones de capacitación, los programas de cursos desarrollados y el plan de capacitación anual y sexenal.

- Trabajar en el rediseño constante de los criterios de evaluación para garantizar su utilización de las diferentes evaluaciones a realizar.
- Continuar profundizando los procesos de evaluación para garantizar su carácter estimulador para quienes participan en su ejecución.

CRITERIOS DE RESULTADO:

Aprehensión de nuevos conocimientos:

- Perfeccionar la utilización de la metodología con el fin de lograr una mayor coherencia de los Delegados del Poder Popular con respecto a los procesos de participación desde las comunidades.

Cambios en los sentimientos.

- Planificar un número mayor de actividades vivenciales donde se evidencia la importancia de la participación como fuente del desarrollo en las comunidades.
- Vivenciar los daños que ocasiona la copiar y repetición mecánica de conocimientos, procesos y metodologías de trabajo sin una adecuación a la personalidad de quien lo realiza y a las características del contexto.
- Valorar mediante variados procedimientos participativos la significación de la empatía y la tolerancia con los diferentes dentro de las prácticas educativas comunitarias.
- Concienciar, mediante variadas dinámicas participativas, el valor que tienen para los líderes comunitarios las habilidades para facilitar democráticamente el trabajo en equipos.

Cambios en las conductas.

- Investigar nuevas variantes participativas dirigidas a desarrollar en los Delegados una actitud coherente entre los objetivos propuestos y los medios para lograrlos y entre lo que se expresa y lo que se hace.
- Comprender los negativos efectos que tiene para la actividad comunitaria el desarrollo de reuniones impregnadas de tradicionalidad.

- Desarrollar intercambios de experiencias donde se pueda apreciar en la práctica:
- El valor de la autogestión desde las comunidades.
- La posibilidad de promover reales procesos de participación de los vecinos durante todas las fases de la gestión comunitaria

Estas exigencias, proyecciones y lineamientos de trabajo, construidas colectivamente mediante trabajo de mesa del ECE a partir de las diferentes fuentes de información colectadas, sirvieron de plataforma instrumental para el diseño del Plan Provincial de Capacitación para el sexenio 2005-2010.

En la tabla 36 se aprecian los resultados y sugerencias formuladas en la tesina del autor con respecto a las competencias de acción, aspecto tomado en cuenta también, para el diseño de este Plan de Capacitación sexenal:

Tabla 36. Competencias de acción del delegado de Circunscripción.

Competencias de acción de un Delegado de Circunscripción.	
Competencia técnica	<p>Conocimientos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de la Educación Popular. • Educación medioambiental. • Comunicación, sociología y psicología social. (técnicas de comunicación, de interacción y solución de conflictos) • Política social, cultural e internacional. • Legalidad socialista. • Economía y seguridad social. • Metodología de la Investigación Acción. • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. • Historia y cultura local.
Competencia metodológica.	<p>Capacidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representar a sus electores. • Promover participación. • Trabajar con grupos y colectivos. • Detectar y solucionar problemas colectivamente. • Realizar despachos con sus electores. • Organizar un proceso de rendición de cuentas. • Promover la equidad de género. • Ser coherente (entre objetivos y método, entre los que dice y hace) • Organizar talleres, encuentros e intercambios. • Planificar el trabajo comunitario. • Desarrollar reuniones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar recursos. • Adaptarse a diferentes condiciones. • Acceder información y actualizarse. • Informar.
Competencia participativas	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir democráticamente. • Compartir las tareas. • Facilitar espacios de participación. • Promover la preparación para la participación. • Promover la participación individual, grupal y masiva. • Mantener la participación en todas las fases del trabajo comunitario. • Escuchar
Competencia social/personal	Actitudes y habilidades para: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse. • Trabajar en equipo. • Cooperar con los demás. • Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> • Consenso. • Empatía. • Reflexión. • Crítica y autocrítica. Poseer: <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad. • Estabilidad. • Confianza en si mismo.

Nota. Tomado de *La evaluación de necesidades de formación desde las competencias de acción de los representantes gubernamentales de base en Cienfuegos. Experiencias y resultados* (p. 106), por Isla Guerra, Mariano, 2004, tesina para la suficiencia investigativa de doctorado no publicada, Universidad de Granada, España y de Cienfuegos, Cuba.

La tabla 37 resume la propuesta del autor para dar salida a estas competencias de acción mediante la modalidad de cursos básicos y de profundización:

Tabla 37. Cursos básicos y de profundización en correspondencia con las competencias de acción de los Delegados de Circunscripción.

Competencias	Curso básico	Curso de profundización
COMPETENCIAS TÉCNICAS: Conocimientos básicos: <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de la Educación Popular. • Educación medioambiental. • Comunicación, sociología, psicología y 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología del Trabajo Comunitario desde la Educación Popular. • Metodología de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología del Trabajo Comunitario desde la Educación Popular. • Metodología de la Educación Popular.

<p>social. (técnicas de comunicación, de interacción y solución de conflictos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política social, cultural e internacional. • Legalidad socialista. • Economía y seguridad social. • Metodología de la Investigación Social. • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. • Historia y cultura local. 	<p>Educación Popular.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación (técnicas de comunicación, de interacción y solución de conflictos) • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Sociología social • Psicología social • Metodología de la Investigación Acción. • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. • Educación medioambiental.
<p>COMPETENCIAS METODOLÓGICAS: Capacidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representar a sus electores. • Promover participación. • Trabajar con grupos y colectivos. • Detectar y solucionar problemas colectivamente. • Realizar despachos con sus electores. • Organizar un proceso de rendición de cuentas. • Promover la equidad de género. • Ser coherente (entre objetivos y método, entre los que dice y hace) • Organizar talleres, encuentros e intercambios. • Planificar el trabajo comunitario. • Desarrollar reuniones. • Gestionar recursos. • Adaptarse a diferentes condiciones. • Acceder información y actualizarse. • Informar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento de actividades educativas. • Computación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de grupo. • Enfoque de género. • Planemainto de actividades.
<p>COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS: Capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir democráticamente. • Compartir las tareas. • Facilitar espacios de participación. • Promover la preparación para la participación. • Promover la participación individual, grupal y masiva. • Mantener la participación en todas las fases del trabajo comunitario. • Escuchar 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de dirección. • Bases teóricas y metodológicas de la participación social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos teóricos y metodológicos de la participación social. • Técnicas participativas.
<p>COMPETENCIAS SOCIAL/PERSONALES; Actitudes y habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse. • Trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La educación en valores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de grupo.

<ul style="list-style-type: none"> • Cooperar con los demás. Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> • Consenso. • Empatía. • Reflexión. • Crítica y autocrítica. Poseer: <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad. • Estabilidad. • Confianza en si mismo. 		
--	--	--

Nota. Tomado de *La evaluación de necesidades de formación desde las competencias de acción de los representantes gubernamentales de base en Cienfuegos. Experiencias y resultados* (p. 107), por Isla Guerra, Mariano, 2004, tesina para la suficiencia investigativa de doctorado no publicada, Universidad de Granada, España y de Cienfuegos, Cuba.

Para complementar estos cursos se proponen las siguientes modalidades de capacitación que ultiman el trabajo de capacitación en función de las diferentes competencias de acción. Entre estas modalidades tenemos: (Isla, 2004, p.111)

- **Seminario:**

Funciones específica.

Orientaciones de los órganos superiores de dirección del Poder Popular.

Legalidad socialista.

Elementos de economía.

Metodología del despacho.

Metodología de la rendición de cuantas.

- **Ciclo de talleres:**

Metodología de la IAP

Técnicas participativas.

Teoría de grupo.

Enfoque de género.

Educación medioambiental.

Creatividad.

Comunicación social.

- **Conferencia:**

Política Cultural.

Historia y cultura local.

- **Mesa Redonda:**

Política social

Política internacional. T

Participación social. P

La educación en valores. SP

- **Preparación en el puesto de trabajo:**

Para la atención diferenciada a los Delegados que así lo requieran. Es muy efectiva pues garantiza un contacto interpersonal entre este y su entrenador o asesor. Estos últimos pueden ser parte del equipo de educadores, miembros del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario (municipal o provincial) y Delegados con probada preparación y resultados en su labor. Esta preparación requiere de un levantamiento de necesidades del Delegado a atender y una correspondiente proyección de trabajo.

- **Intercambios de experiencia:**

Para la apreciación en el terreno de las mejores experiencias alcanzadas por los Delegados en la materialización de los aprendizajes asumidos durante la capacitación. Es un complemento de las demás modalidades. Mide su efectividad y demuestra en la práctica el cómo hacer. Debe ser bien organizada para lograr los objetivos propuestos.

- **Educación a distancia:**

Es una modalidad que debe pensarse a corto, mediano y largo plazo, proyectivamente, al no contar con todos los recursos requeridos para su

aplicación de forma total en la actualidad. Por su importancia es necesario emprender proyectos en este sentido buscando la asistencia internacional.

- **Eventos:**

Modalidad que propicia el intercambio de experiencias entre los actores sociales que se dedican al desarrollo local en espacios de socialización de carácter local, provincial, nacional e internacional. Facilita el conocimiento de diferentes prácticas en distintos contextos desarrollando las potencialidades de cada uno de los participantes al ampliar su horizonte cognoscitivo e instrumental.

Teniendo en cuenta todas estas exigencias se diseñó el Plan de Capacitación Provincial para el Trabajo Comunitario de la provincia de Cienfuegos para el período 2005-2010, el cual fue avalado por el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario y sus similares en los municipios, buscando su consenso, enriquecimiento y el compromiso de sus implicados (Anexo # 36)

Una vez concluidos los dos primeros epígrafes del cuarto capítulo se puede confirmar el cumplimiento del **objetivo general** de la presente tesis doctoral que plantea:

Evaluar el proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente.

De igual forma se ha podido apreciar la consecución del **primer objetivo específico** que se proponía:

Perfeccionar el plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.

A partir del siguiente epígrafe se describe si se lograron satisfacer las exigencias de los dos últimos objetivos específicos de la investigación.

4.4. Posibilidades de los Grupos de Discusión como herramienta de evaluación participativa.

Durante la presente investigación se utilizaron los Grupos de Discusión como metodología de evaluación del proceso de capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados del Poder Popular. Situación que no constatamos en procesos similares con anterioridad. Los Grupos de Discusión se han utilizado de forma reiterada en procesos de evaluación pero como herramientas de búsqueda y/o completamiento de información, necesaria para arribar posteriormente a determinados criterios evaluativos.

Se pudo comprobar en el proceso de investigación acometido la posibilidad de su utilización, además, como fuente de criterios evaluativos de la práctica educativa vivenciada por sus participantes.

Se procedió a la triangulación de la información proveniente de:

- ☆ El análisis de la documentación: componente teórico-epistemológico, antecedentes en otros contextos, aspectos metodológicos y estudios de su estructura y funcionamiento.
- ☆ La tercera sesión de los Grupos de Discusión y sesión plenaria de socialización de sus consideraciones: validación de los grupos de discusión como alternativa metodológica de evaluación a partir de los aprendizajes extraídos de la situación experiencial vivida.
- ☆ Trabajo de mesa de los miembros ECE: análisis y síntesis de las diferentes fuentes de información, reflexión sobre la posibilidad real de la utilización de los Grupos de Discusión con estos fines, arribar a conclusiones teóricas y metodológicas.

Se rememoró el concepto asumido de GD en la presente investigación, fundamentado en el Capítulo II, epígrafe 2.2.3.5, donde se declara:

Modalidad de investigación cualitativa dirigida registrar y procesar las percepciones, experiencias, conocimientos, los sentimientos y valores de un grupo de sujetos vinculados a una problemática socioeducativa en investigación, con el fin de completar o construir un conocimiento más

acabado, sistémico e integral de la realidad estudiada y de esta forma acceder a alternativas de mejoramiento.

Reafirmada esta concepción se puede arribar a las siguientes consideraciones:

CONDICIONES *necesarias para poder utilizar los Grupos de Discusión en los momentos fundamentales de un proceso de evaluación, erigiéndose como herramienta de evaluación:*

- ☆ La práctica educativa a evaluar debe caracterizarse por promover la participación como concepción pedagógica y/o estilo de gestión comunitario. Esto facilita que las personas participantes tengan incorporada una cultura de trabajo en equipo, de diálogo constructivo, dominen y apliquen las reglas de trabajo en grupo, hayan desarrollado la habilidad de escuchar y estén comprometidos con el grupo y/o proyecto educativo objeto de la evaluación. Es sumamente difícil (prácticamente imposible) utilizar esta metodología de trabajo en un contexto educativo y/u organizacional permeado de verticalidad y/o autoritarismo.
- ☆ Utilizar una metodología participativa de evaluar que permita a los protagonistas de tal proceso estar presentes y decidiendo desde los primeros momentos de la evaluación. Los Grupos de discusión por su esencia participativa no deben ser parte de metodologías bancarias y/o elitistas de evaluación.
- ☆ Incorporarlo al diseño de investigación con la comprensión y aprobación de los participantes en la evaluación a realizar, teniendo en cuenta las sugerencias metodológicas realizadas en el siguiente y último epígrafe de la presente indagación doctoral.
- ☆ Que el Equipo Gestor de la Evaluación, pertrechado de esta metodología participativa, sea capaz de reconocer las posibilidades cognoscitivas existentes en lo sujetos sobre su práctica concreta, de ahí la necesidad de someterlas a un proceso de construcción colectiva.
- ☆ Proyectar y ejecutar la capacitación en la metodología participativa de evaluación y en particular la del Grupo de Discusión, a todos sus participantes,

con el fin de facilitar su real protagonismo en el proceso, no basta que quieran y puedan participar, sino también que sepan cómo hacerlo.

- ☆ Realizar una adecuada selección de los participantes donde prevalezcan los siguientes criterios:
 - Ω Tener disposición para ser parte de uno de los Grupos de discusión.
 - Ω Haber vivido la experiencia y tener criterios sobre ella.
 - Ω Representar a los diferentes actores sociales que conforman tal experiencia educativa.
- ☆ Alcanzar la comprensión de los líderes de gobierno a partir de valorar su utilidad y la consiguiente autorización y apoyo para realización.
- ☆ Poseer el mínimo de recursos necesarios, en este caso se contó con grabadora, papelógrafos, computadoras con programas de procesadores de texto instalados, transportación y alimentación (en otros territorios más extensos también es necesario el hospedaje)

En la figura 48 se puede apreciar un resumen del anterior análisis.

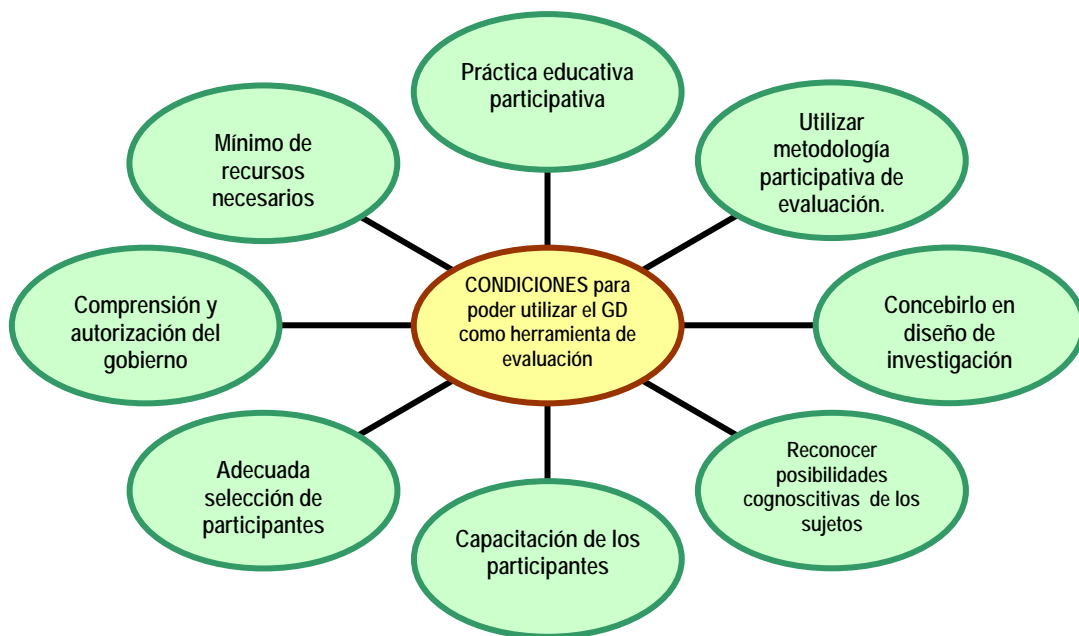


Figura 48. Condiciones necesarias para utilizar los GD como herramienta de evaluación

POSIBILIDADES que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas de capacitación para el trabajo comunitario:

☆ **Metodológicas:**

- Utilizar coherentemente la metodología participativa de conducción de grupos.
- Lograr una adecuada coherencia metodológica entre la práctica educativa a evaluar y el método utilizado para el desarrollo del GD.
- Generar reflexiones colectivas sobre el tema, puesto a su consideración, mediante el diálogo constructivo.
- Contar con sus tres momentos (preparación, desarrollo y conclusiva/analítica) bien estructurados y ejecutados, permite una eficaz realización, con resultados positivos.
- Incorporar a los participantes en la definición de los aspectos medulares de la evaluación, dirigidos a:
 - Ω Determinar los criterios (o indicadores en otros casos) de evaluación y prever cómo valorarlos.
 - Ω Valorar los criterios de evaluación asumidos.
 - Ω Realizar la meta-evaluación del proceso de evaluación vivido.
- Incorporar a la conducción de los GD a coordinadores provenientes de la propia práctica educativa evaluada, lo que permite una permanente contextualización y estrecha interrelación con los participantes. Exige de estos el dominio de la metodología de la comunicación grupal y las especificidades del GD.
- Contar con una sesión plenaria de socialización de los resultados aportados por el o los GD creados, potencia su efectividad. En la sesión plenaria se constata la efectividad de la discusión realizada y se enriquece con la inteligencia del resto del colectivo que no tuvo la oportunidad de participar en sus sesiones. Los miembros del GD se sienten responsable del producto

discursivo presentado e intervienen aclarando sus conclusiones finales y/o aceptando nuevas reflexiones aportadas por los presentes, suscitadas durante el diálogo originado.

- Tener una extensión de hasta dos horas de duración, es gratamente elogiado por los participantes, por lo general muy cortos de tiempo y acostumbrados a largas sesiones de reuniones, asambleas y encuentros, con escasos resultados efectivos alcanzados en reiteradas ocasiones. Significan, sin embargo, que pudieron constatar el extraordinario volumen de ideas, conceptos, valoraciones y sugerencias aportadas en una “corta” sesión de trabajo, bien organizada y donde todos tuvieron la oportunidad de expresar sus puntos de vista en un ambiente distendido, ameno y estimulante.
- Poder constituir un Grupo Coordinador de la Evaluación para dirigir el proceso de evaluación (en la presente investigación: Equipo Coordinador de la Evaluación), con funciones bien definidas, permite una transcripción y procesamiento de los discursos grupales, momento de innumerables traumatismos en otras investigaciones de este tipo.
- Invitar a los miembros de los Grupos de Discusión a otras sesiones de trabajo en función de la evaluación como: encuentros, talleres e intercambios entre otros, se convierte en una vía para su retroalimentación y poder enriquecer sus valoraciones sobre el proceso y los resultados de la práctica educativa.
- Facilitar las experiencias educativas que impulsan procesos de Investigación Acción Participativa (IAP) y/o prácticas de Educación Popular, por su coherencia metodológica con estas.
- Realizar la evaluación de cada sesión, pertrecha al moderador y a los participantes, de los lados “flacos” y “saludables” de la experiencia convivida y entre todos, encontrar las vías para su mejoramiento para la próxima edición.
- Valorar su validez, determinada por las condiciones creadas para su realización, por los procedimientos seguidos para su organización, desarrollo

y análisis y por los resultados alcanzados. Se desprende entonces, la importancia del aspecto metodológico para su efectiva consecución (Capítulo II, epígrafe 2.2.3 y Capítulo III, epígrafe 3.3.1)

☆ **Participativas:**

- Seleccionar a los potenciales integrantes del GD de forma participativa, teniendo en cuenta los tres criterios de selección planteados en las *condiciones*, eleva el compromiso y estimula a los elegidos.
- Ser parte de la práctica educativa a valorar estimula la participación de los integrantes del GD, concientes de que sus aportes van a contribuir a mejorarla para bien de todos.
- Producir múltiples apreciaciones sobre un mismo tema a valorar, permite un proceso interactivo de retroalimentación entre sus integrantes y entre estos, el coordinador, el registrado y los observadores.
- Dominar y aplicar las reglas de trabajo en grupo, viabiliza y potencia la participación. Además de ser trabajadas en la capacitación previa a los GD, pueden estar escritas en una pancarta, donde de forma permanente los integrantes las puedan apreciar o entregar una reproducción a cada participante.

☆ **Cognoscitivas:**

- Incorporar a los participantes a un estimulante y creador proceso de construcción colectiva de valoraciones, aprendizajes y proyecciones correctivas, conocimientos que tributan al patrimonio cognoscitivo del grupo.
- Lograr construir un conocimiento más acabado de la realidad educativa donde se desenvuelve el grupo, mediante la evaluación crítica de su realidad.
- Realizar, además, sesiones para generar conocimientos teóricos y metodológicos sobre un determinado tema donde se considere necesario promover nuevos aportes a partir de la experiencia acumulada por el colectivo. Ejemplo: las posibilidades que brindó a los participantes de esta evaluación la dinámica de los GD es fruto de ello y, las sugerencias

metodológicas sobre la evaluación participativa, extraídas de la experiencia investigativa aquí descrita. En este caso, debe ser calzado el proceso cognoscitivo de búsquedas bibliográficas sobre el tema para que el GD pueda realizar los nuevos aportes.

☆ **Desarrolladoras:**

- Cumplimentar la perspectiva dialéctica identificada por Ibáñez (Ibáñez, 1985, p. 203) cuando se realiza la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación mediante el GD, permitiendo desencadenar cambios cuali-cuantitativos en las prácticas de capacitación para el trabajo comunitario.
- Desarrollar las capacidades de sus miembros para enfrentar las exigencias concretas de su práctica educativa concreta, facilitado por el intercambio de experiencias entre los participantes, procedentes a su vez de diferentes espacios educativos.
- Vigorizar las capacidades y habilidades instaladas de los participantes mediante el ejercicio franco y abierto de valorar colectivamente su práctica educativa, en la cual son sus protagonistas (comunicativas, conducción de grupos, análisis y síntesis, entre otras)

☆ **Educativas:**

- Alcanzar la legalización de los valores acumulados, su fortalecimiento o la germinación de otros debido a las reflexiones realizadas y el intercambio de puntos de vista, percepciones, sentimientos, convicciones, juicios personales y conductas, entre otros.
- Desarrollar el sentido crítico y autocrítico de los participantes al verse estimulados y comprometidos a evaluar de forma conciente y honesta su realidad educativa concreta.

☆ **Afectivas:**

- Facilitar un intercambio espontáneo de estados afectivos y sentimientos que en otros espacios con menor grado de conocimiento y acercamiento entre sus integrantes estaría limitado, situación favorecida cuando los integrantes

son parte de grupos de capacitación y/o trabajo más consolidados y con cierta identidad.

- Poder evaluar los estados afectivos en las acciones de capacitación genera la expresión de estos por los participantes, traspasando, de esta forma, la frontera de lo netamente cognoscitivo.
- Originar entre sus participantes sentimientos de satisfacción personal y/o colectiva, al saber que todo lo aportado en las sesiones contribuirá al perfeccionamiento y/o mejoramiento de su propia práctica experiencial.

☆ **Socio-Políticas:**

- Fortalecer la su visión integradora a nivel social y reafirmar el compromiso de los participantes con sus electores y demás vecinos.
- Saber apreciar de forma evidente los nexos de su práctica educativa con el contexto socio político y las exigencias que genera cada grupo o sector social de la comunidad.

☆ **Económicas:**

- Poder crear las condiciones necesarias para el desarrollo de los GD con el concurso de los participantes. Quienes pueden colaborar con la facilitación de herramientas tan importantes como una computadora o una grabadora.
- Conseguir locales con las condiciones adecuadas para sesionar los GD, que permitan garantizar la intimidad y comodidad en el trabajo. En este aspecto la organización donde se realiza la evaluación, juega un papel fundamental, abaratando su ejecución.

La figura 49 resume el análisis realizado hasta aquí sobre las **posibilidades** que tiene el GD como método de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas de capacitación para el trabajo comunitario.



Figura 49. Posibilidades que tiene el GD como método de evaluación participativa.

Después de precisar cada una de las condiciones y posibilidades que facilitan los Grupos de Discusión en los procesos de evaluación se puede confirmar el cumplimiento del tercer objetivo específico propuesto:

Demostrar las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas.

Se impone pasar a las sugerencias metodológicas a tener en cuenta para la poder implementar una evaluación participativa de las prácticas educativas.

4.5. Fundamentación teórica de las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

La experiencia de evaluación participativa promovida por la presente tesis doctoral, como una necesidad de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario desarrollado en la provincia de Cienfuegos con representantes de base del Poder Popular, entre 1999-2004, contribuyó a gestar un grupo de

sugerencias, de valor metodológico, a tener en cuenta en futuros esfuerzos evaluativos y/o investigativos.

Para arribar a este conjunto de propuestas, recomendaciones o sugerencias se procedió a triangular la información recopilada desde las diferentes fuentes previstas en el plan de investigación evaluativa preconcebido, ellas fueron:

- ☆ El análisis de la documentación: componente teórico-epistemológico, antecedentes evaluativos en otros contextos, aspectos metodológicos significativos de carácter participativo y fundamentación desde la Educación Popular.
- ☆ La tercera sesión de los Grupos de Discusión y sesión plenaria de socialización de sus consideraciones: construcción de las sugerencias metodológicas para garantizar una evaluación participativa de los procesos de capacitación, a partir de los aprendizajes extraídos de la práctica evaluativa percibida.
- ☆ Trabajo de mesa de los miembros ECE: análisis y síntesis de las diferentes fuentes de información, reflexión sobre las características de una evaluación desde la Educación Popular, delimitar y analizar los principales errores cometidos en las prácticas de evaluación acometidas y principales sugerencia metodológicas de una evaluación participativa.

Se rememoró el concepto asumido de evaluación participativa en la presente investigación, fundamentado en el Capítulo I, epígrafe 1.4.1.3, donde se expresa:

Proceso de valoración crítica y autocrítica del resultado, de la forma de alcanzarlo y/o del impacto de las prácticas educativas en su interacción con el contexto, mediante la participación activa, plena y comprometida de sus actores, fomentando aprendizajes, valores éticos, sentimientos y los cambios dirigidos a perfeccionar la dinámica de sus prácticas y de ellos como sujetos protagonistas.

De donde se desprenden los rasgos principales de la evaluación desde la Educación Popular, que la diferencia del resto de las evaluaciones: (Ver Capítulo I, epígrafe 1.4.1.3)

- ☆ **Partir de la práctica** mediante un **ejercicio valorativo** del proceso, los resultados y/o impactos sobre la base de la **participación real** de sus actores (educadores, educandos y beneficiarios indirectos)
- ☆ **Coherencia metodológica** entre los fines de la evaluación desde la Educación Popular, centrado en lo educativo y, el medio para lograrlo, la participación real de sus protagonistas.
- ☆ **Contenido educativo** de la valoración realizada, determinado por los aprendizajes y valores fomentados.
- ☆ **Carácter transformador**, debido a los cambios y mejoras que deben suscitar tales valoraciones en los actores, sus prácticas y sus relaciones con el contexto.
- ☆ **Clima afectivo estimulante**, ameno, agradable que genere interés, satisfacción y motivación entre sus participantes.
- ☆ **Contextualización** de la metodología de evaluación a las condiciones y exigencias de cada práctica educativa de forma flexible y creativa.

Teniendo en cuenta estos rasgos fundamentales de la evaluación de la Educación Popular se delimitaron los errores apreciados más frecuentemente en las prácticas educativas comunitarias de los participantes. Entre ellos están:

- No se aprecia como proceso, sino como actividad casi siempre al final de la etapa o del proyecto y como responsabilidad del quien o quienes dirigen. Se reconoce la falta de participación de los comunitarios, quienes al ser objetos de evaluación no comparten las decisiones de planificación y ejecución del proceso, no son coprotagonistas.
- En la evaluación se prioriza la valoración de los resultados en función de los objetivos trazados, pero no se evalúa el cómo se llegó a ellos. Tampoco esos resultados son informados a la comunidad y mucho menos son tomados en cuenta como fuente de aprendizaje y cambio de futuras acciones.
- Por lo general no se evalúan los impactos y tampoco suelen consensuarse los criterios evaluativos que han de usarse.
- Prima el carácter cuantitativo, se utilizan generalmente instrumentos de poca

calidad, sólo para cumplir una formalidad y/o meta.

- Resulta una evaluación parcial, pues quedan aspectos por incluirse como la subjetividad.
- Imitación de prácticas evaluativas de instituciones educativas o empresariales.
- No se tiene en cuenta el enfoque de género en la elaboración de los instrumentos ni en el diseño de la actividad.
- El propio educador suele ser menos democrático, dialógico y participativo, en la evaluación que en el proceso educativo.
- Suelen estimularse los resultados buenos y se penaliza o critican los errores.
- Casi siempre está acompañada de estrés, pues se percibe como una acción externa de la que se desprenden implicaciones negativas. Se asume a la defensiva.
- No existe una clara coincidencia de intereses entre el evaluador y el evaluado. Dicotomía entre estos dos componentes del proceso.
- Falta de credibilidad y de comprometimiento de los beneficiarios con los resultados de la evaluación.
- No se trabaja en la creación de un clima de confianza, alegría y creatividad para el desarrollo de la actividad evaluativa.

Los efectos provocados por estos errores en las prácticas socioeducativas han sido disímiles, una muestra de ellos es lo siguiente:

- No se generan los necesarios cambios propiciadores de la transformación y la mejora de las prácticas educativas
- Limita la participación, debilitando con ello la eficiencia de la evaluación.
- La calidad de las etapas siguientes se verá limitada al no contar con un insumo de retroalimentación sobre las precedentes.
- Obstaculiza el enriquecimiento humano al no propiciar la formación de valores como: la honestidad, colectivismo, visión crítica y autocrítica, responsabilidad y honradez, entre otras.

- Restringe las potencialidades de aprendizaje y desaprendizaje.
- Impide el establecimiento de nuevas metas. No se aprecia el camino a seguir
- Se pierde el interés, las motivaciones por el presente y futuro de la experiencia, programa y/o proyecto de trabajo.
- Genera sentimientos de complacencia como tendencia.
- Frena las relaciones interpersonales al no respetar la atmósfera afectiva indispensable para este proceso y ponderar una apreciación de los sujetos a partir de los resultados de su labor solamente.
- Obstaculiza el sistema de trabajo.
- Recrea una visión distorsionada de la realidad.
- Vulnera el derecho de las personas a valorar la gestión y los resultados del proceso en que han estado involucrados.
- Limita la dimensión investigativa del colectivo y las habilidades de sus miembros en este sentido.
- Pierde credibilidad la gestión socioeducativa del equipo dirigente y la metodología utilizada y defendida por este.
- Dificulta la coordinación entre los actores sociales vinculados a la práctica socioeducativa y disminuye las potencialidades de la comunidad para el cambio.
- Entorpece el trabajo coordinado de grupos, se pierde tiempo y recursos.
- Se desaprovechan oportunidades, fortalezas y se convierte en una debilidad para futuros proyectos.
- Frenan el desarrollo político, social y económico del entorno donde se vivencie esta situación.
- Beneficia y fortalece a los detractores de la Educación Popular al promoverse la mini participación y/o su manipulación por el/los evaluador/es y del resto del equipo directivo.
- Genera conflictos debido a la falta de un diálogo real, reflexivo y constructivo.

- Entre los participantes no se genera un clima socio psicológico de disfrute, alegría, disfrute y estimulación entre sus participantes.
- Debilita la identidad cultural y el sentido de pertenencia del colectivo.
- Refuerza modelos verticalistas, autoritarios y tradicionalistas.
- Limita la sostenibilidad de los proyectos.

Por su carácter estas consecuencias se pueden agrupar de los siguientes tipos: económicas, culturales, éticas, políticas, educativas, científicas, investigativas, comunicativas, socio organizativas y medioambientales.

Se pudo llegar a las siguientes conclusiones con respecto a las causas fundamentales de estos errores en la evaluación:

- Una concepción de evaluación unidireccional, sancionadora, cuantitativa, que enfáticamente valora los resultados alcanzados al final de un proceso.
- Vivencias educativas de dirección autoritaria por parte de sus coordinadores.
- Errónea selección de la metodología de evaluación a utilizar frente a la variada gama de alternativas metodológicas de evaluación existentes.
- Falta de capacitación de los dirigentes de los proyectos en formas más coherentes de evaluación.
- Bajo nivel de eficiencia de los instrumentos que se elaboran. Esquemas evaluativos basados en instrumentos cuantitativos cerrados, con la sola intención de descubrir errores y desviaciones.
- Premura en su ejecución, subestimación de la tarea, algunas veces no se planifica o no se le dedica el tiempo necesario.
- Prima el carácter externo, de interés ajeno, con implicaciones negativas para el evaluado.
- El escepticismo en cuanto a las ventajas de la evaluación entre evaluadores y evaluados.
- Poco desarrollo de la cultura autocrítica y crítica de los participantes.
- Incoherencia entre el discurso y la acción de los que conducen el proceso

educativo.

Apreciando la metodología utilizada en el proceso de investigación evaluativa impulsado desde la presente tesis doctoral, se formularon las siguientes sugerencias para contribuir a implementar una evaluación participativa de las prácticas educativas de capacitación sobre trabajo comunitario con la participación de líderes gubernamentales de base, susceptibles de ser empleadas, de forma flexible y creadora, en otros espacios de capacitación y/o desarrollo local.

La tabla 38 muestra de forma condensada las siete fases eslabonadas secuencialmente de estas sugerencias, donde cada una es premisa para la feliz realización de la siguiente. A su vez constan de una serie de pasos necesarios para su ejecución. Tiene la peculiaridad de introducir los Grupos de discusión como alternativa metodológica para su cumplimentación:

Tabla 38. Sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de prácticas educativas utilizando los Grupos de Discusión.

Fases	Objetivo	Pasos	Participan	Responsable
1ª. FASE: COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN del proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr el permiso, compromiso y apoyo de los líderes del espacio educativo. - Diseñar el proceso de evaluación con equipo de evaluación. 	1.1 Sesión de los miembros del equipo de evaluación para: Constituir el Equipo Gestor de la Evaluación (EGE) <ul style="list-style-type: none"> - Definir proyecto de estrategia de evaluación. - Precisar información necesaria. - Delimitar los posibles aportes de los líderes en recursos. 	Miembros del EGE	Coordinador del EGE
		1.2 Encuentro de trabajo con los líderes para coordinar proceso de evaluación y lograr el permiso, el compromiso y la colaboración	Miembros del EGE y líderes de la organización.	Coordinador del EGE y líder de la organización.
		1.3 Trabajo de mesa del EGE para: <ul style="list-style-type: none"> - Revisar estrategia metodológica. - Planificar el control de la evaluación. - Preparar talleres de diagnóstico sobre el estado de la evaluación y factores contextuales. 	Miembros del EGE	Coordinador del EGE
2ª. FASE: DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un autorreconocimiento del estado sobre el grado de 	2.1 Talleres de diagnóstico sobre la evaluación.	Miembros del EGE y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del EGE

participativo del punto de partida y capacitación.	<p>conocimiento y experiencias prácticas que tiene los participantes sobre evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constatar las condiciones del entorno que facilitan o frenan la evaluación de la práctica educativa. - Vivenciar la necesidad del proceso de evaluación para lograr el compromiso de sus actores. 	<p>2.2 Sesión del EGE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesar y analizar información del diagnóstico. - Orientar diseño de propuesta del Programa de Capacitación y sesiones plenarias para socializar resultados del diagnóstico y aprobar plan de capacitación. - Orientar diseño de propuesta de taller para construir Plan de Evaluación. Proponer la validación del GD. 	Miembros del EGE	Coordinador del EGE
		<p>2.3 Sesión plenaria para analizar propuestas del EGE sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socializar resultados del diagnóstico. - Analizar propuesta de programa y cronograma de capacitación sobre evaluación. 	Miembros del EGE y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del EGE
		<p>2.4 Desarrollo de Programa de Capacitación.</p> <p>Último encuentro: Constituir el Equipo Coordinador de la Evaluación (ECE).</p>	Educadores y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del Programa de Capacitación
		<p>2.5 Primera reunión del Equipo de Coordinación de la Evaluación (ECE) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las responsabilidades. - Presentar propuesta de talleres para el diseño del Plan de Evaluación y propuesta de GD. - Orientar el diseño de sesiones plenarias de socialización de propuesta de Plan de Evaluación. 	Miembros del EGE y del ECE	Coordinador del EGE
3º. FASE: DISEÑO PARTICIPATIVO de...				
3.1 Los <u>objetivos y actividades</u> a desarrollar.	<ul style="list-style-type: none"> - Construir colectivamente los objetivos y actividades a desarrollar. - Prever las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para la ejecución de la evaluación. - Proponer como un método a utilizar para la recolección de información y evaluación de los criterios a los Grupos de Discusión. 	<p>3.1.1 Convocar talleres para el diseño de la evaluación.</p>	Comisión de divulgación del ECED	Responsable de divulgación del ECE
		<p>3.1.2 Talleres para construir Plan de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos (qué y para qué evaluar) y principales actividades. Proponer la utilización de los GD. - Condiciones objetivas y subjetivas para que fluya el proceso evaluativo asumido. 	Miembros del ECE y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del ECE

		<p>3.1.3 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesar información y conformar propuesta de Plan de Evaluación. - Presentar propuesta de sesiones plenarias para la socialización de esta propuesta. - Definir los objetivos y criterios de selección de los participantes de los GD. - Orientar diseño de los protocolos de GD para definir los criterios de evaluación. 	Miembros del ECE	Coordinador del ECE
		<p>3.1.4 Sesión plenaria para socializar propuesta de plan de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de los miembros de los GD según criterios y requisitos concebidos. 	Miembros del ECE y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del ECE
<p>3.2 Los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados a evaluar. - Precisar las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios. 	<p>3.2.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la propuesta de diseño de protocolos de los GD para definir criterios de evaluación y cómo evaluarlos. 	Miembros del ECE	Coordinador del ECE
		<p>3.2.2 Grupos de Discusión para definir y construir los criterios de evaluación.</p>	Coordinadores y miembros de los GD	Responsable de los GD
		<p>3.2.3 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformar la propuesta de criterios de evaluación de proceso y resultados. - Definir las herramientas de recolección de información y de evaluación de estos criterios. 	Miembros del ECE	Responsable de los GD
		<p>3.2.4 Sesión plenaria para socializar resultados de los Grupos de Discusión.</p>	Miembros del ECE y protagonistas de la práctica educativa.	Responsable de los GD
<p>4ª. FASE: BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN como práctica de aprendizaje individual y colectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recolectar la información necesaria para la evaluación del proceso y los resultados. - Extraer aprendizajes individuales y colectivos de las diferentes técnicas aplicadas. 	<p>4.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar los instrumentos de búsqueda de información: talleres, entrevistas, sesiones plenarias, encuentros, grupos de discusión, entrevistas y otras que se considere utilizar de acuerdo a las características y necesidades del espacio educativo a evaluar. 	Miembros del ECE	Coordinador del ECE
		<p>4.2 Desarrollo de Grupos de Discusión para evaluar criterios de evaluación de proceso y resultados.</p>	Coordinadores y miembros de los GD	Responsable de los GD
		<p>4.3 Aplicación del resto de los instrumentos de recolección de información.</p>	Miembros del ECE	Responsables de los diferentes instrumentos.

<p>5ª. FASE:</p> <p>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Procesar, triangular Y sintetizar información. Redacción y socialización de informe final de evaluación. Toma de decisiones.</p>	<p>-Procesar, analizar, complementar y triangular los resultados de las distintas fuentes de información.</p> <p>- Adoptar decisiones encaminadas a perfeccionar el proceso y los resultados de la capacitación en Cienfuegos.</p>	<p>5.1 Sesiones del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar y triangular la información y preparar propuesta de informe final de evaluación. - Orientar el diseño de protocolos de los GD para valorar el proceso de evaluación realizado. 	Miembros del ECE	Coordinador del ECE
		<p>5.2 Sesión plenaria para valorar propuesta final de informe de evaluación del ECE.</p>	Miembros del ECE y protagonistas de la práctica educativa.	Coordinador del ECE
		<p>5.3 Coordinar con los líderes del espacio educativo la instrumentación de los resultados de la evaluación.</p>	Miembros del ECE y líderes de la organización	Coordinador del ECE y líder de la organización
<p>6ª. FASE:</p> <p>META-EVALUACIÓN</p> <p>del proceso de valoración ejecutado.</p>	<p>- Valorar el proceso de evaluación y sus resultados.</p> <p>- Estimular a los participante y grupos con una destacada actitud y resultados durante el proceso evaluativo.</p> <p>- Preparar informe de la meta-evaluación.</p>	<p>6.1 Sesión del ECE para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar propuesta de los protocolos de los Grupos de Discusión para la valoración del proceso y los resultados de la evaluación. - Organizar la selección de participantes destacados en el proceso evaluativo. - Orientar diseño de propuesta de sesión plenaria para socializar informe final sobre la valoración del proceso evaluativo. 	Miembros del ECE	Coordinador del ECE y Responsable de los GD
		<p>6.2 Realizar Grupos de Discusión para valorar el proceso vivido</p>	Coordinadores y miembros de los GD	Responsable de los GD
		<p>6.3 Sesiones del ECE para procesar información de los GD y preparar informe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de diseño de sesión plenaria para socializar informe final sobre la valoración del proceso evaluativo. 	Miembros del ECE	Responsable de los GD
		<p>6.4 Sesión plenaria para socializar propuesta de informe final sobre la valoración del proceso evaluativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de participantes destacados en el proceso evaluativo. 	Miembros del ECE y protagonistas de la práctica educativa.	Responsable de los GD
		<p>6.5 Coordinar con los líderes de la organización la instrumentación de los resultados de la estimación del proceso de evaluación.</p>	Miembros del ECE y líderes de la organización	Coordinador del ECE y líder de la organización

<p>7ª. FASE: SISTEMATIZACIÓN del proceso de evaluación vivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una reflexión crítica de la experiencia vivida para extraer conocimientos teórico y prácticos sobre la evaluación realizada. - Determinar la lógica del proceso vivo, precisando etapas, puntos de viraje y tendencias del mismo. 	<p>7.1 Sesiones de trabajo del ECE para:</p> <p>Primera sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar propuesta de plan de sistematización y principales necesidades. - Precisar quiénes del ECE trabajarán en la preparación de propuestas de talleres de: <ul style="list-style-type: none"> → Determinación del o los objetivos, objeto, eje y plan de sistematización. → Descripción de la experiencia vivida. → Reflexión crítica de la descripción realizada de la experiencia vivida. → Socialización de informe de final de sistematización. <p>Segunda sesión:</p> <p>Analizar las propuestas de talleres previstas en la sesión anterior.</p>	Miembros del ECE	Responsable de la Comisión de Sistematización
		<p>7.2 Realización de los talleres de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinación del o los objetivos, objeto, eje y plan de sistematización. - Descripción de la experiencia vivida. - Reflexión crítica de la descripción realizada de la experiencia vivida. 	Comisión de sistematización y protagonistas de la práctica educativa.	Responsable de la Comisión de Sistematización
		<p>7.3 Sesiones de trabajo del ECE para:</p> <p>Analizar la información y redactar informe final de sistematización que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etapas del proceso y su caracterización y tendencias manifestadas y por qué. - Qué volveríamos a hacer y qué no. - Principales aprendizajes. - Conocimientos teóricos y prácticos contruidos. - Conclusiones. - Recomendaciones y sugerencias. 	Miembros del ECE	Responsable de la Comisión de Sistematización
		<p>7.4 Realización de los talleres de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socialización de informe de final de sistematización y determinación de las modalidades para compartir los resultados. 	Miembros de la Comisión de Sistematización y protagonistas de la práctica educativa.	Responsable de la Comisión de Sistematización
		<p>7.5 Coordinar con los líderes de la organización la incorporación de las decisiones, recomendaciones y sugerencias realizadas, en la estrategia o planificación de trabajo para la próxima etapa evaluativa.</p>	Miembros del ECE y líderes de la organización	Coordinador del ECE y líder de la organización

		7.6 Cumplir con las diferentes modalidades de socialización de los resultados acordadas.	Miembros de la Comisión de Sistematización y protagonistas de la práctica educativa.	Responsable de la Comisión de Sistematización
--	--	--	--	---

Vista esta tabla se puede resumir su dinámica en la figura 50 que ilustra las fases de las sugerencias metodológicas y la presencia permanente y sustantiva de la participación en ellas.

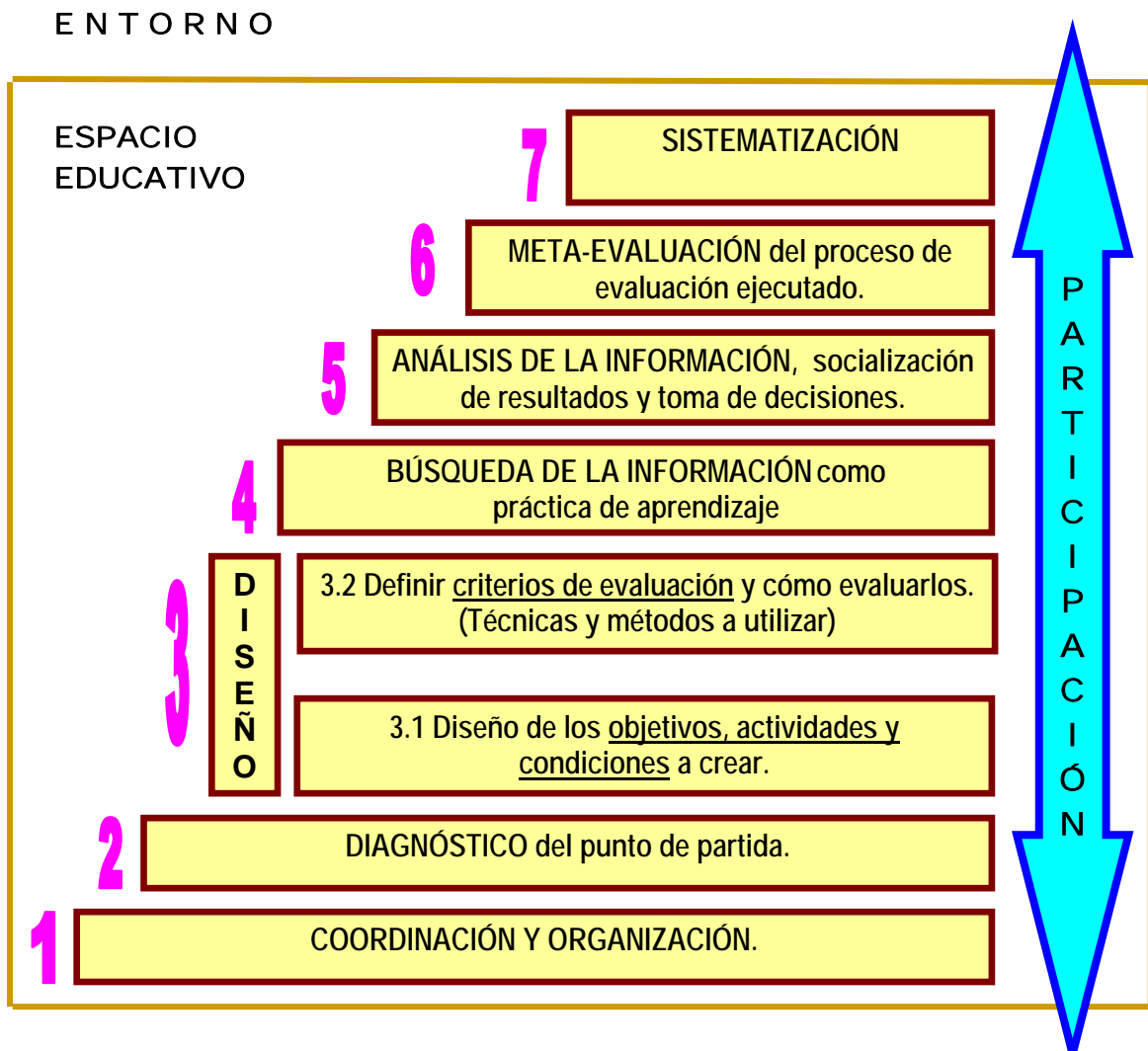


Figura 50. Fases de las sugerencias metodológicas para instrumentar una evaluación participativa del proceso y los resultados de una práctica educativa de capacitación.

Después de considerar la presente propuesta de sugerencias metodológicas se pueden sintetizar los nuevos **elementos que aporta la investigación** con respecto a la concepción de evaluación participativa, aplicado a los proceso de capacitación sobre trabajo comunitario de líderes gubernamentales de base:

- Parte de un diagnóstico en la práctica educativa donde se operará el proceso evaluativo, donde sus protagonistas levantan su concepción y practicas acumuladas sobre evaluación y las condiciones del contexto ligadas e ella.
- Es un proceso permanente, penetrante, concatenado e interrelacionado entre los diferentes momentos de la capacitación.
- Consta de un momento de evaluación y otro de sistematización de la evaluación ejecutada, como vía para su perfeccionamiento en el futuro.
- Utiliza los criterios evaluativos, construidos con la participación de los actores del proceso a partir de sus realidades, condiciones y exigencias
- Concibe y argumenta la utilización del Grupo de Discusión como método de evaluación (para llegar a juicios de valor sobre los criterios evaluativos y no solo como herramienta de búsqueda de información. Ver Capítulo II y III)
- Justifica la necesidad de crear un ambiente socio psicológico positivo, promotor de alegría, satisfacción, estímulo y motivación entre los participantes del proceso.
- La participación penetra todas las fases concebidas, mediante diferentes modalidades y grados, sin distinciones, mediante un ejercicio democrático del proceso, erigiéndose como principal fuente de aprendizajes individuales y colectivos.

Condensadas las consideraciones sobre las sugerencias metodológicas para el desarrollo de una evaluación participativa, se puede juzgar el cumplimiento del tercer objetivo específico del presente informe de investigación:

Fundamentar teóricamente las sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

CONCLUSIONES:

1. Se asumió que la Educación Popular a los efectos de la investigación y la práctica en ella representada, constituye una concepción metodológica integral y coherente con el propósito de estimular una transformación de los sujetos y sus prácticas a partir de un proceso de reflexión autocrítica, ética y políticamente comprometida de su realidad histórica concreta en un clima socio afectivo favorable, de aquí se desprende su carácter liberador desde la dimensión pedagógica.
2. La Concepción Metodológica Dialéctica (CMD) de la Educación Popular constituye el camino que concibe a la práctica como punto de partida de cualquier proceso educativo en el ámbito social, es un primer momento de autorreconocimiento, de encontrarse consigo mismo. Desde este punto de partida se asciende continuamente a nuevos niveles de comprensión, es decir, a procesos de abstracción de la misma realidad, permitiendo comprenderla, estudiarla y analizarla de forma diferente, en su complejidad socio histórico, cultural y estructural. Sobre la base de esta reflexión se proyectan nuevas acciones transformadoras de manera más conciente, favoreciendo saltos cualitativos en la dinámica interna y externa del grupo.
3. La esencia dialéctica y participativa de la Educación Popular y su coherencia metodológica permite encarar un proceso de evaluación donde los sujetos las prácticas educativas se erigen en su protagonista principal, desde una perspectiva más contextual, integral y humana. Su carácter democrático

basado en la ética revolucionaria, contribuyen a despojar a las evaluaciones de la autocomplacencia y enrumba hacia los objetivos propuestos con alto sentido de compromiso político con el pueblo.

4. La contradictoria situación internacional caracterizada por una parte, por el predominio del la globalización económica, política y cultural del norte sobre el sur, sustentado cada vez más en una fuerte tendencia a la agresividad y el terrorismo de estado y, por otro lado, los nuevos aires renovadores e integradores del “socialismo del siglo XIX” suscitados desde Latinoamérica, plantea a la Educación Popular retos encaminados a desentrañar la esencia depredadora del capitalismo de nuestros días desde la peculiaridad de cada contexto barrial, local, nacional e internacional y participar del esfuerzo teórico e imaginativo que supone concebir y crear una sociedad emancipada, autogestionaria y solidaria, donde sus fines humanistas deben estar incluidos en los medios de esa magna creación.
5. La Educación Popular en Cuba viene a profundizar la aspiración de consolidar el poder del pueblo, mediante un sano ejercicio de reflexión crítica y autocrítica en los espacios educativos donde se desarrolla, con el fin de perfeccionar las formas de hacer y fortalecer los resultados. En Cuba, la dicotomía educación formal vs. Educación Popular no tiene carácter antagónico. Ambas se insertan en un propósito principal que busca construir un modelo de convivencia humana a partir de lo autóctono cuyo contenido y jerarquización se levanta como una alternativa al sistema de valores impuesto por el capitalismo mundial.
6. Se entiende y asume en la investigación la siguiente concepción de comunidad: grupo humano que habita un territorio determinado, con relaciones interpersonales, historia, forma de expresiones y tradiciones que lo identifican y sobre todo con intereses comunes, los cuales se potencian mediante un proceso de transformación desde la comunidad, el cual es soñado, planificado, conducido, ejecutado y evaluado por sus vecinos. Este último núcleo teórico, encierra la esencia conceptual de trabajo comunitario.

7. Uno de los eslabones del proceso de formación es la evaluación, la cual es asumida como: proceso de aprendizaje encaminado a valorar los resultados, la manera de lograrlos y el impacto de la práctica socioeducativa, mediante la recopilación y análisis de datos de forma planificada y participativa, teniendo en cuenta los objetivos propuestos para poder adoptar decisiones con carácter transformador.
8. La evaluación desde la Educación Popular se caracteriza por: partir de la práctica, respetar subjetividades, tener un alto compromiso político – ético, poseer un enfoque de equidad, debe estar asentado en lo participativo, con énfasis en el proceso, basado en la comunicación dialogada, respetar la identidad cultural, con enfoque integrador, clima afectivo favorable, debe ser un proceso sostenible y fundamentado y potenciador de cualidades éticas positivas.
9. Teniendo como andamiaje teórico a la Educación Popular se alcanzó la siguiente conceptualización de evaluación participativa: proceso de valoración crítica y autocrítica del resultado, de la forma de alcanzarlo y/o del impacto de las prácticas educativas en su interacción con el contexto, mediante la participación activa, plena y comprometida de sus actores, fomentando aprendizajes, valores éticos, sentimientos y cambios, dirigidos a perfeccionar la dinámica de las prácticas y de sus protagonistas.
10. Los procesos de capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados del Poder Popular en Cienfuegos han tenido dos etapas de desarrollo (1995-1998 y 1999-2004) caracterizadas por un ascenso gradual y paulatino hacia acciones en correspondencia con las necesidades de los capacitados, mediante la utilización de metodologías participativas, hasta llegar a la Educación Popular, como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario. Sin embargo, la evaluación como eslabón pedagógico, no ha sido sistemática, integradora y transformadora de los espacios educativos.
11. El permanente proceso de pensar la práctica, mediante la sistematización de nuestras vivencias, constituye un escalón indispensable de la Investigación Acción, en estrecha relación con los procesos evaluativos de nuestro accionar.

La revelación de verdades y no su enmascaramiento, desocultar, alcanzar la comprensión más completa y exacta de la realidad con la activa participación de sus actores, son sus imperativos. La IAP permite un movimiento dialéctico con la siguiente lógica: acción-reflexión-acción, para perfeccionar la realidad pedagógica, ascendiendo gradualmente a escalones superiores.

- 12.** La participación como proceso básico de la evaluación participativa desde la Educación Popular es un medio, no el fin de la labor educativa. Constituye un proceso desarrollador de capacidades para la auto superación, para la independencia cognoscitiva, la convivencia y la comunicación, para el trabajo colectivo y la evaluación de sus espacios, pero sobre todo porque aprenden una nueva manera de actuar y de conducirse más democráticamente en un colectivo. Implica un profundo proceso de transformación de los sujetos y su entorno.
- 13.** La estrategia metodológica de investigación evaluativa participativa construida contó de seis fases interrelacionadas:
 - Coordinación y organización del proceso de evaluación.
 - Diagnóstico participativo del punto de partida y capacitación.
 - Diseño participativo de los objetivos y actividades a desarrollar y de los criterios de evaluación y cómo evaluarlos.
 - Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.
 - Procesar, analizar y triangular información. Redacción de informe final de evaluación y su socialización con la consiguiente toma de decisiones.
 - Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación.
- 14.** La evaluación integral del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 mediante la utilización de una metodología participativa posibilitó su perfeccionamiento y elevación a planos superiores de gestión y calidad en la etapa 2005-2010.
- 15.** La evaluación del proceso de la capacitación para el trabajo comunitario evidenció una alta estima en general con una evaluación satisfactoria de criterios como: la relación dialógica y participativa entre educadores y educandos, concebir la práctica de los educandos como punto de partida, la

adecuada proyección de una nueva práctica y el uso efectivo de medios y técnicas. Alcanzaron una evaluación entre las categorías de medio y bajo los criterios: el diseño de objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos, la calidad de la proyección del contenido integrador de la ciencia en función de la práctica y la aplicación de una evaluación con carácter formativo.

- 16.** La evaluación de los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario obtuvo también una alta estima en general con una positiva evaluación en criterios como: la aprehensión de nuevos conocimientos y los cambios promovidos en los sentimientos de los participantes. Mereció una valoración de medio el criterio referido a los cambios en las conductas en especial debido a la falta de coherencia metodológica y ética en las prácticas educativas comunitarias, al desarrollo de reuniones poco efectivas y la actitud de esperar los recursos sin la necesaria gestión
- 17.** Los resultados de la evaluación permitieron diseñar un plan de perfeccionamiento de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Poder Popular y otros actores sociales de las comunidades en la provincia de Cienfuegos para el período 2005-2010, caracterizado por responder a las necesidades de capacitación de los Delegados, teniendo en cuenta sus competencias de acción, poder adecuarlo a las posibilidades de cada municipio, utilizar la metodología de la Educación Popular como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario y concebir acciones de seguimiento, control, evaluación y sistematización.
- 18.** Quedó evidenciada la significación de los Grupos de Discusión como método que refuerza el carácter participativo de la evaluación, en sintonía con la metodología de la Educación Popular. Se resumen las condiciones para lograr una utilización efectiva y racional de ellos en el proceso evaluativo y las posibilidades metodológicas, participativas, cognoscitivas, desarrolladoras, educativas, afectivas, sociopolíticas y económicas que brinda, en función de este propósito valorativo.

19. Las sugerencias metodológicas formuladas para reforzar el carácter participativo que debe tener un proceso valorativo de las prácticas educativas de capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular y la Investigación Acción Participativa, conciben la evaluación como un proceso permanente, penetrante, concatenado e interrelacionado de aprendizajes, a partir de un diagnóstico sobre el estado de la evaluación en la práctica educativa concreta, donde se construyen y evalúan, por los participantes, los criterios de evaluación mediante Grupos de Discusión en un positivo ambiente afectivo y que finaliza con la meta-evaluación y sistematización del proceso vivido.

Estructura de Gobierno de la República de Cuba.



La base del Gobierno de la República de Cuba es pueblo, quien elige a los Delegados de Circunscripción.

La Circunscripción y su Delegado:

La Circunscripción es una demarcación territorial dentro de un Consejo Popular (que a su vez es parte de un municipio) que se ha constituido para facilitar los procesos electorarios y de gobierno. Para su creación se tienen en cuenta aspectos como: cantidad de población, extensión territorial, peso en la economía y los servicios e identidad sociocultural, entre los más significativos. Quien dirige a una circunscripción es el Delegado o la Delegada, quien es elegido/a por los electores de la Circunscripción y ante los cuales deberá rendir cuenta de su gestión de gobierno cada seis meses.

Su mandato es de dos años y medio, aunque pueden ser revocados antes de concluir el mismo por sus propios electores. Los candidatos a Delegado los postulan los vecinos de la circunscripción, teniendo en cuenta sus cualidades éticas y responsabilidad social, además por sus condiciones como líder natural del lugar. Hay que proponer como mínimo dos candidatos por circunscripción, para que los electores puedan optar conscientemente por quien prefieran, se colocan las biografías de los candidatos en lugares públicos de la circunscripción.

El Delegado/a no recibe ninguna remuneración económica por esta responsabilidad social, que constituye al mismo tiempo un alto compromiso y reconocimiento en su comunidad. A nivel de circunscripción cada Delegado promueve la identificación y solución de problemas mediante el trabajo comunitario de conjunto con los representantes de las

organizaciones de masas de la base, promotores de los distintos organismos, directores de las instituciones de servicio y/o productivas de la circunscripción y líderes naturales del barrio, entre otros actores sociales. (Reglamento de las Asambleas Municipales del Poder Popular. Acuerdo del Consejo de Estado. 13 de Septiembre de 1995)

El Consejo Popular y su Presidente:

Cada circunscripción pertenece a un Consejo Popular, que es una demarcación territorial que abarca una cantidad determinada de circunscripciones de un Municipio. Su conformación depende de la cantidad de población y/o extensión territorial de las Circunscripciones que lo integran. El Consejo Popular es dirigido por un Presidente que es elegido en sesión de todos los Delegados del lugar a propuesta de ellos mismos.

El Presidente del Consejo Popular asume responsabilidades de gobierno a ese nivel y tiene facultades de fiscalización y control administrativo sobre las entidades económicas y de servicios enclavadas en el lugar, coordina y promueve la participación popular. Dirige y facilita la gestión de gobierno de los Delegados. Además, integran la Dirección del Consejo Popular el resto de los Delegados, representantes de organismos estatales, especialmente designados para tal función.

El Consejo Popular es un nivel intermedio entre la Circunscripción y el gobierno municipal donde se materializa la política social y económica de cada territorio. (Ley 91 de los Consejos Populares. Aprobada por la Asamblea Nacional del Poder Popular. 13 de julio del 2000. Publicada en Gaceta Oficial de la República. 25 de julio del 2000)

El Poder Popular Municipal:

Está constituido por la Asamblea Municipal del Poder Popular, órgano superior local del poder del Estado, por lo que está investida de la más alta autoridad para el ejercicio de las funciones estatales en su demarcación. La Asamblea la integran los Delegados electos en cada una de las circunscripciones electorales del municipio. Es dirigida por un Presidente, un Vice Presidente y un Secretario.

Para ejercer sus funciones la Asamblea Municipal del Poder Popular se apoya en Comisiones de Trabajo y en el Consejo de Administración, este último, con funciones ejecutivas de gobierno entre los períodos de sesiones de la Asamblea Municipal, que son cuatro veces al año como mínimo.

La Comisión Electoral integrada por miembros de la Asamblea, representantes de organizaciones y personalidades del territorio y aprobada por la Asamblea Municipal prepara las candidaturas de los Delegados a la Asamblea Provincial y los Diputados a la Asamblea Nacional por su municipio. La cantera principal de estas candidaturas son los Delegados de Circunscripción elegidos por el pueblo. (Reglamento de las Asambleas Municipales del Poder Popular. Acuerdo del Consejo de Estado. 13 de Septiembre de 1995)

Poder Popular Provincial:

Está constituido por la Asamblea Provincial del Poder Popular, órgano superior del poder del Estado a nivel provincial, por lo que está investida de la más alta autoridad para el ejercicio de las funciones estatales en su territorio. La integran los Delegados electos en elecciones generales en el país cada cinco años. Es dirigida por un Presidente, un Vice Presidente y un Secretario.

Para ejercer sus funciones la Asamblea Provincial del Poder Popular se apoya en Comisiones de Trabajo y en el Consejo de Administración, este último, con funciones ejecutivas de gobierno entre los períodos de sesiones de la Asamblea Provincial. Dirige, orienta y controla el trabajo de las instancias municipales de Poder Popular. (Reglamento de las Asambleas Provinciales del Poder Popular. Acuerdo del Consejo de Estado. 13 de Septiembre de 1995)

El Poder Popular Nacional:

Está constituido por la Asamblea Nacional del Poder Popular, órgano superior del poder del Estado en el país, por lo que está investida de la más alta autoridad para el ejercicio de las funciones estatales. La integran los Diputados electos en elecciones generales en la nación cada cinco años. Es dirigida por un Presidente, un Vice Presidente y un Secretario.

Para ejercer sus funciones la Asamblea Nacional del Poder Popular se apoya en Comisiones de Trabajo y en el Consejo de Estado y de Ministros, este último, con funciones ejecutivas de gobierno entre los períodos de sesiones del Consejo de Estado y la Asamblea Nacional. Dirige, orienta, controla y evalúa el trabajo de las instancias provinciales de Poder Popular. (Constitución de la República de Cuba)

**Primer Plan Provincial de Capacitación para el Trabajo Comunitario
de Cienfuegos destinado a Delegados de Circunscripción y
Presidentes de Consejos Populares. Año 1999.**

**ASAMBLEA PROVINCIAL DEL PODER POPULAR.
CIENFUEGOS.**

**Plan de capacitación sobre el trabajo comunitario para los Delegados de Circunscripción y
Presidentes de Consejo populares. Año 1999.**

1. Desarrollo de talleres de capacitación a los miembros del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario (CAPTC) en sus sesiones ordinarias:
 - ◆ Enero Metodología del trabajo comunitario integrado Resp. Nydia González.
 - ◆ Abril Metodología de la educación Popular como concepción pedagógica y escuela de trabajo comunitario. Resp. Mariano A. Isla
 - ◆ Julio La comunicación dialogada desde la comunidad Resp: Irina Barrios
 - ◆ Octubre El diagnóstico comunitario: su carácter participativo Resp. M. Isla
2. Desarrollo de los encuentros de capacitación previstos en el proyecto Comunidad 2001. Garantizar un taller mensual de tres días según programa. Resp. Mariano Isla
Prever alojamiento, alimentación y transportación. Resp. Secretaría.
3. Preparar curso básico de capacitación para Delegados del Poder Popular.
Realizar sesiones metodológicas para la preparación de los educadores. (dos en febrero y dos en marzo)
Resp: Mariano Isla
Logística: Secretaría
4. Desarrollo de Curso Básico en cada municipio. (Abril-Junio)
Responsable: Consejo Asesor Municipal de Trabajo Comunitario. (CAMTC)
5. Promover intercambios de experiencias entre Circunscripciones y entre Consejos Populares a nivel municipal. (Sept.-Oct.) Resp. CAMTC
6. Garantizar la presencia de experiencias y/o proyectos comunitarios en el II Taller Provincial de Ciencias Sociales. Junio Resp. CAMTC
7. Selección de educadores destacados durante el año. (Oct) Resp. CAMTC
Realizar actividades de estímulo a educadores:
 - ◆ Municipio (Nov) Resp. CAMTC
 - ◆ Provincia (Dic) Resp. CAPTC
8. Diseñar plan de capacitación municipal para el año 2000.
Octubre-noviembre
Presentar al CAMTC octubre-noviembre.
9. Presentación de los planes de capacitación de los municipios para el año 2000 en sesión ampliada de reunión de los secretarios (invitados coordinadores de los CAMTC y miembros del CAPTC) Noviembre. Resp. Secretaría
10. Diseñar y aprobar el plan de capacitación de la provincia para el año 2000.
Diseñar: diciembre
Aprobar: Enero
Resp. Secretaría

**Dra. María Elena Soto Entenza.
Secretaría.**

Orientaciones para el diseño del Plan Integral de Capacitación de Trabajo Comunitario del año 2004.

**ASAMBLEA PROVINCIAL DEL PODER POPULAR.
CIENFUEGOS.**

Orientaciones metodológicas para el diseño, ejecución, control y evaluación del Plan Integral de Capacitación de Trabajo Comunitario Integrado del año 2004.

La capacitación sobre trabajo comunitario se ha convertido en una premisa indispensable para la materialización de los objetivos que la provincia de Cienfuegos se ha propuesta en materia de Trabajo Comunitario Integrado.

Es por ello que el Área de Capacitación del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario ha preparado el siguiente proyecto de orientaciones metodológicas para el diseño, ejecución, control y evaluación del Plan de Capacitación para el trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos.

Objetivos de las presentes orientaciones:

1. Esclarecer los pasos que se deben seguir para el diseño, ejecución, control y evaluación del plan de capacitación para el trabajo comunitario.
2. Facilitar la confección de dicho plan sobre la base de unas orientaciones colegiadas entre todos con ciertas bases comunes de carácter metodológico y formal.
3. Propiciar la creatividad de acción a partir de las condiciones de cada territorio.

Objetivos del plan de capacitación:

Cada municipio los define teniendo en cuenta estos objetivos generales:

- Capacitar a lo Presidentes de Consejos Populares, delegados y en especial a los miembros de los C/P y efectivos de las circunscripciones, en la metodología del trabajo comunitario integrado.
- Contribuir al cumplimiento de las exigencias que nos hemos con propuesto respecto a la calidad de vida del cienfueguero.

¿Cómo saber en qué hay que capacitar?

Mediante el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje (DNA). Este se puede realizar a través de la recopilación de información que nos brinda:

- Las visitas a los Consejos Populares.
- Resultados de los diagnósticos de las comunidades.
- Resultados de la certificación de los diagnósticos.
- Entrevistas y encuestas a los beneficiarios de la capacitación.
- Observación.
- Consulta con expertos.
- Talleres de DNA teniendo en cuenta las competencias de acción. Ver material adjunto.

Observaciones:

No obstante a continuación señalamos algunas necesidades de capacitación que como regularidad hemos detectado en la provincia:

- Dominio y aplicación de las diferentes vías que se pueden utilizar en la búsqueda de información para el diagnóstico desde la comunidad.
- La investigación de las causas de los problemas y cómo priorizarlos.
- Cómo garantizar el carácter participativo del trabajo comunitario: desde el diagnóstico hasta la evaluación del proceso y los resultados.
- Vías para mejorar la comunicación entre los líderes comunitarios, entre estos y la comunidad y entre la comunidad.
- Correspondencia entre los resultados del diagnóstico y el plan de acción.
- Técnicas para la evaluación participativa del proceso y los resultados.
- Enfoque de género en las diferentes fases del trabajo comunitario.
- El diagnóstico como instrumento de trabajo del Consejo Popular y la Circunscripción (funcional)

¿Cómo hacer el plan de capacitación?

Actualizar el potencial de capacitadores/as que pueden colaborar con el desarrollo del plan de capacitación.

Hacer un levantamiento de las acciones de superación que generan otras organizaciones y sectores afines a las necesidades detectadas.

Detectadas las necesidades de aprendizaje, el Área de Capacitación del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario diseña el proyecto de Plan de Capacitación en coordinación con la Secretaria de la Asamblea, organismos e instituciones del territorio.

Una vez diseñado deberá ser sometido a la consideración del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario y aprobado finalmente por el Presidente de la Asamblea Municipal.

Propuesta de aspectos a tener en cuenta para el diseño del plan:

Municipio:

Objetivo generales del plan de capacitación.

No	Acciones	Fecha	Hora	Lugar	Participan	Ejecuta	Recursos

En el plan deberán aparecer acciones diferenciadas para:

- Consejo de Administración.
- Consejo Asesor de Trabajo Comunitario.
- Presidentes de Consejos Populares.
- Delegados de Circunscripción.
- Miembros de los C/P y efectivos de las Circunscripciones.

Cada Consejo Popular deberá incluir en su planificación aquellas acciones de capacitación que genere a partir de sus necesidades concretas, para lo cual se puede auxiliar de los compañeros más preparados del C/P y del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario.

De igual forma a nivel de Circunscripción se deben incluir en el plan de acción, aquellas tareas de capacitación que según sus necesidades específicas deban realizar a su nivel.

¿Qué acciones o modalidades de superación pueden planificarse?

- Cursos básicos o de profundización en un tema determinado.
- Talleres temáticos.
- Ciclos de talleres
- Conferencias.
- Mesas Redondas.
- Seminarios.
- Asesorías entre los miembros del Consejo Popular y del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario a los C/P y comunidades en particular.
- Intercambios de experiencias:
 - Entre circunscripciones y proyectos de un C/P.
 - Entre Consejos Populares.
 - Entre Municipios.
 - Con municipios de otras provincias.
 - Territoriales.
 - Provinciales.
 - Entre organizaciones.
 - Con otras provincias.
- Video debates.
- Libro debates.
- Eventos.

Otras acciones:

Deberán incluirse en el Plan de capacitación por su importaría acciones como:

1. Control al cumplimiento de las acciones a los diferentes niveles.
2. Evaluación intermedia y final. (Julio y noviembre)

Diseño del plan del siguiente año (diciembre)

- Realización del Diagnostico de necesidades de aprendizaje para el diseño de este plan.

Fecha de entrega del plan de capacitación al Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario (CAPTC)

20 de Enero del 2004.

En esta fecha deberán estar previstas las acciones de capacitación por los Consejos Populares y las Circunscripciones. Se pueden anexar al plan existente.

MsC Mariano A. Isla Guerra.
 Coordinador del Área de Capacitación.
 CAPTC. Cienfuegos

Dra. Maria Elena Soto Entenza.
 Secretaria.
 Asamblea Provincial Poder Popular.
 Cienfuegos.

Las competencias de acción de los Delegados del Poder Popular.

Este resumen fue tomado de la investigación: “La evaluación de necesidades de formación desde las competencias de acción de los representantes gubernamentales de base en Cienfuegos. Experiencias y resultados”, del MsC. Mariano A. Isla Guerra, Coordinador del Área de Capacitación del Consejo Asesor provincial de trabajo comunitario.

Se puede consultar en la Biblioteca Virtual de Trabajo Comunitario instalada en cada municipio o en el Sitio Web “Azurina” del Ministerio de Cultura en la provincia.

“La competencia de acción profesional constituye un: “...concepto capaz de abarcar e integrar las nuevas formas, medios y contenidos a los que cualquier práctica profesional actualizada debe responder”. (Poza, 2003, p. 33)

En este sentido otro autor, Punk G.P. (1994) señala que las competencias de acción son los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una responsabilidad laboral, resolver problemas de forma autónoma y creativa y tener la capacidad para colaborar en su entorno y en la organización del trabajo. (Punk, 1994, p. 8-14)

Las acepciones de competencias de acción aportadas por estos dos estudiosos del tema coinciden en reflejar el carácter reactivo y de adaptabilidad de las competencias ante los cambios del contexto. Elemento determinante del carácter dinámico creativo de las acciones de formación en este campo”. (Isla, 2004, p. 30)

Seguidamente se relacionan las competencias de acción de los Delegados y las modalidades propuestas para su tratamiento durante la capacitación:

Competencias	Curso básico	Curso de profundización
<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: Conocimientos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de la Educación Popular. • Educación medioambiental. • Comunicación, sociología, psicología y social. (técnicas de comunicación, de interacción y solución de conflictos) • Política social, cultural e internacional. • Legalidad socialista. • Economía y seguridad social. • Metodología de la Investigación Social. • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. • Historia y cultura local. 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología del Trabajo Comunitario desde la Educación Popular. • Metodología de la Educación Popular. • Comunicación (técnicas de comunicación, de interacción y solución de conflictos) • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología del Trabajo Comunitario desde la Educación Popular. • Metodología de la Educación Popular. • Comunicación • Sociología social • Psicología social • Metodología de la Investigación Acción. • Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. • Educación medioambiental.
<p>COMPETENCIAS METODOLÓGICAS: Capacidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representar a sus electores. • Promover participación. • Trabajar con grupos y colectivos. • Detectar y solucionar problemas colectivamente. • Realizar despachos con sus electores. • Organizar un proceso de rendición de cuentas. • Promover la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planamiento de actividades educativas.. • Computación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de grupo. • Enfoque de género. • Planemainto de actividades.

<ul style="list-style-type: none"> • Ser coherente (entre objetivos y método, entre los que dice y hace) • Organizar talleres, encuentros e intercambios. • Planificar el trabajo comunitario. • Desarrollar reuniones. • Gestionar recursos. • Adaptarse a diferentes condiciones. • Acceder información y actualizarse. • Informar. 		
<p>COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS: Capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir democráticamente. • Compartir las tareas. • Facilitar espacios de participación. • Promover la preparación para la participación. • Promover la participación individual, grupal y masiva. • Mantener la participación en todas las fases del trabajo comunitario. • Escuchar 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de dirección. • Bases teóricas y metodológicas de la participación social. • Técnicas participativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos teóricos y metodológicos de la participación social. • Técnicas participativas.
<p>COMPETENCIAS SOCIAL/PERSONALES; Actitudes y habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse. • Trabajar en equipo. • Cooperar con los demás. • Capacidad de: • Consenso. • Empatía. • Reflexión. • Crítica y autocrítica. <p>Poseer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad. • Estabilidad. • Confianza en si mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La educación en valores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de grupo.

Para las otras modalidades a utilizar se propone:

- **Seminario:**

Funciones específicas.

Orientaciones de los órganos superiores de dirección del Poder Popular.

Legalidad socialista.

Elementos de economía.

Metodología del despacho.

Metodología de la rendición de cuantas.

- **Taller:**

Metodología de la IAP
Técnicas participativas.
Teoría de grupo.
Enfoque de género.
Educación medioambiental.
Creatividad.
Comunicación social.

- **Conferencia:**

Política Cultural.
Historia y cultura local.

- **Mesa redonda:**

Política social
Política Cultural.
Política internacional.
Historia y cultura local.
Participación social.
La educación en valores.

- **Preparación en el puesto de trabajo:**

Para la atención diferenciada a los Delegados que así lo requieran. Es muy efectiva pues garantiza un contacto interpersonal entre este y su entrenador o asesor. Estos últimos pueden ser parte del equipo de educadores, miembros del Consejo asesor de Trabajo Comunitario (municipal o provincial) y Delegados con probada preparación y resultados en su labor como tal. La experiencia del “Delegado Acompañante” debe ser estimulada y seguida de cerca como vía para su realización. Esta preparación requiere de un levantamiento de necesidades y una correspondiente proyección de trabajo.

- **Intercambios de experiencia:**

Para la apreciación en el terreno de las mejores experiencias alcanzadas por los Delegados en la materialización de sus competencias de acción social. Es un complemento de las demás modalidades. Mide su efectividad y demuestra en la práctica el cómo hacer. Debe ser bien organizado para lograr los objetivos propuestos. Se prevé su realización a nivel de circunscripción, Consejo Popular, municipio, entre estos, territorialmente (por zonas) y provincialmente.

- **Educación a distancia:**

Explotar las posibilidades de la educación a distancia en todos los municipios que las posibilidades lo permitan. Utilizar las relaciones de trabajo con los “Joven Club de Computación” y el sistema de escuelas del Ministerio de Educación y la red de instituciones del Ministerio de Salud Pública.

Dimensiones de la Educación Popular.

Las dimensiones de la Educación Popular sintetizan los lados o aristas a través de las cuales se manifiesta la actividad educativa de esta concepción. Ellas han sido: la pedagógica, política, comunicativa, investigativa y la histórico-cultural. En este trabajo se propone una sexta que ha sido de importancia vital para el modelo presentado: la social afectiva o psicológica.

Las dimensiones son, al decir de Carlos Núñez¹, como las teclas de un sintetizador que sirven para sobredimensionar un sonido un determinado según las exigencias del momento. En una experiencia educativa que esté en su etapa de diagnóstico tendrá que tener en cuenta la dimensión investigativa. Después puede que sobrevenga una etapa formativa y entonces la dimensión pedagógica juega su misión. De esta forma se van manifestando las diferentes manifestaciones.

Generalmente todas actúan dialécticamente pero siempre hay alguna que se manifiesta con mayor intensidad, según las exigencias de ese instante del proceso. Ellas orientan al educador popular para ir tensionándolas según las necesidades de la experiencia comunitaria o proceso educativo

Seguidamente les presentamos una síntesis de cada una de ellas en estrecha relación con la investigación abordada en esta tesis.

PEDAGÓGICA:

La educación como proceso organizado y dirigido a la preparación del hombre en, por y para la vida. Decía Paulo Freire: "Nuestra tarea revolucionaria nos exige no sólo informar correctamente sino también formar. Nadie se forma realmente si no asume responsabilidades en el acto de formarse". (Freire, 1990, p. 176) Valor educativo que se le brinda a esta concepción donde el contexto social se erige como factor determinante del proceso formativo. Con relación al valor educativo de la vida en el proceso docente educativo la Talízina señaló también lo siguiente: "Se pueden dar muchos consejos buenos al estudiante, pero su vida real no tiene nada que ver con esas palabras, se guiará precisamente por la vida" (Freire, 1985, p. 225-226)

¹ Carlos Núñez: Destacado Educador Popular, nacido en Méjico. Ha tenido un destacado trabajo educativo desde las bases hasta las más elevadas tribunas. Compañero de vida de Graciela Bustillos y co-fundador junto a ella del Instituto Mejicano para el Desarrollo Comunitario (IMDEC). Posee una copiosa obra destacándose "Educar para transformar, transformar para educar" y "Revolución ética" entre otras. Amigo y colaborador con la Revolución Cubana. Es Presidente de Honor del Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL)

La educación como sistema de influencias sociales en su sentido más amplio está en conexión con el papel y el encargo del proyecto que hemos diseñado y ejecutado, dirigido a elevar la preparación integral de los Presidentes de Consejos Populares en estrecha interrelación con su práctica como promotores del trabajo comunitario.

Está en concordancia con el objetivo educativo del programa elaborado.

La enseñanza no puede descuidar lo cognoscitivo de lo desarrollador. No se puede aprender sin una apropiada enseñanza que genere nuevos conocimientos sobre la base del desarrollo de hábitos, habilidades y capacidades que contribuyan a la educación de los alumnos.

Freire destaca que: “Por eso enseñar es un acto creador, es un acto crítico y no mecánico” (Freire, 1995, p. 77) “Acto” donde la teoría de la enseñanza concibe una estrecha relación entre los componentes del proceso docente educativo para lograr su consecución como un acto “crítico” y “creador”, ellos son: problema, objeto, objetivo, contenido, método, forma de organización, medios y resultados.

Se patentiza en la concepción y práctica del proyecto que presentamos, la relación dialéctica entre la ley sobre la correlación entre la práctica educativa y la propia vida y la ley que refleja la objetiva correspondencia que se dan entre los diferentes componentes del proceso docente educativo.

Enseñar no es transferir conocimientos, constituye un proceso conciente de producción y construcción cognoscitivo “...donde quien enseña, aprender al enseñar y quien aprende, enseña al aprender... enseñar se diluía en la experiencia realmente fundadora de aprender” (Freire, 1997, p. 25) La unidad entre práctica y teoría es un principio básico de la Educación Liberadora, defendida por la Educación Popular, pues sin el no es posible la verdadera capacidad de cambio que en su praxis deben generar los sujetos en un determinado espacio socio cultural e histórico.

La instrucción implica un proceso de asimilación de conocimientos, hábitos y habilidades. Responde al nivel de desarrollo del intelecto y de las capacidades creadoras de los sujetos que interactúan en el proceso docente educativo. Tiene su incidencia en la preparación del hombre para su participación social.

Sobre la estrecha unidad entre instrucción y educación, Freire afirma: “Nunca me fue posible separar en dos momentos la enseñanza de los contenidos de la formación ética de los educandos” (Freire, 1997, p. 91) La operacionalización de la instrucción se da en el plano pedagógico, donde se funde dialécticamente la educación y la enseñanza, dirigida a la formación o redimensionamiento de la personalidad dentro de un conjunto de

relaciones sociales. En este accionar intervienen de forma activa el educador y los educandos.

Este proceso está determinado por el encargo social, en nuestro caso: el problema que hemos pretendido resolver mediante la presente investigación. En nuestro caso presupone el compromiso del proceso desarrollado con el pueblo, con el proyecto social cubano. Su concepción y praxis han estado dirigidas a fortalecer una esfera de trabajo de vital significado social y estratégico en la actual coyuntura histórica: la comunidad y los actores sociales que trabajan desde ella para consolidar allí el objetivo estratégico de la Revolución: fortalecer la unión y elevar la calidad de vida de sus vecinos.

En esta dimensión se materializan las demás, aunque una sin la otra no se puede materializar, de aquí su carácter integral como parte de una totalidad: el proceso docente educativo.

El pueblo en las prácticas educativas tiene que asumir la teoría, pero asumir no significa recibir, sino hacer, construirla por sí mismo a partir de su realidad y desde su perspectiva de clase para incidir en su transformación o perfeccionamiento. En Cuba, el proyecto social socialista ha propiciado convertir al pueblo en el protagonista de sus destinos, no obstante subsisten dificultades de diferente índole (objetivos y subjetivos) que son producto de nuestra propia gestión y de los efectos del bloqueo imperialista de los E.U.

La dimensión política de la Educación Popular por su esencia se materializa en nuestro país como una metodología que nos facilita reflexionar críticamente sobre nuestros proyectos y experiencias, desentrañar las causas de su existencia, teorizar sobre cómo enfrentarlas sobre la base de la inteligencia colectiva y retornar nuevamente al punto de partida, cualitativamente enriquecidos.

“Me parece que la llamada neutralidad de la ciencia no existe. La imparcialidad de los científicos, tampoco. Y no existe ni una ni otra, en la medida misma en que no hay ninguna acción humana desprovista de intención de objetivos, de caminos de búsqueda; no hay ningún ser humano ahistórico, ni apolítico...” (Freire, 1985, p. 35)

Muchos filósofos, educadores y políticos, han tenido como agenda de debate a lo largo de la historia de la humanidad ¿es la escuela la que cambia la sociedad? o ¿la sociedad a la escuela? Nuestra práctica nos ha permitido corroborar lo que afirma Paulo Freire al respecto, consideramos que es el tipo de régimen social lo que hace y condiciona la escuela, de ahí su carácter clasista; las palabras de Paulo Freire al respecto son muy convincentes: “... en primer lugar no es la Escuela la que cambia la sociedad, sino es la sociedad la que hace a la Escuela y, al hacerla, se hace con ésta, dialécticamente.” (Freire, 1985, p. 40-41)

Como argumenta Freire la “politicidad de la educación”, no significa que esta dimensión sea algo externo a la práctica educativa sino “que toda ella es política” (Torres, 1987, p. 8) De esta manera para él los educadores son políticos, pertenezcan o no a un partido. La educación sistemática reproduce la ideología del poder independientemente de que los educadores sean conscientes o no de ello.

“Yo acostumbro siempre a decir que hay que preguntar: ¿quiénes conocen en la investigación?, ¿a quiénes sirve el conocer?, ¿con quiénes se conoce?, ¿contra quiénes se conoce?, ¿cómo se conoce?, ¿por qué se conoce?, ¿para qué?” (Freire, 1985, p. 37) En estas preguntas, formuladas por Freire, está la esencia del carácter político de todo proceso investigativo, el cual asumimos durante el diseño de nuestra investigación, reafirmando que estábamos al lado de las aspiraciones de clase de nuestro proyecto social.

COMUNICATIVA:

Es base de todo el proceso, sin ella no se puede desarrollar la práctica educativa y por tanto el trabajo comunitario. El hombre por esencia es un ser que existe en comunicación con el mismo y con los otros. Debemos tener una actitud dialógica para poder comunicarnos, Ha sido el sustento interactivo que nos ha permitido reconocernos mutuamente, construir y reconstruir, retroalimentarnos críticamente de lo hecho y llegar a una conciencia común.

“...comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores...” (Freire, 1993, p. 77) El diálogo gana significado porque los sujetos dialógicos no solo conservan su identidad, sino que la defienden y así crecen uno con el otro. Implica un respeto mutuo entre los interlocutores, ajeno a las experiencias autoritarias.

Podemos enunciar las formas básicas, el modelo ideal para una comunicación popular, democrática y eficaz. Ella ha de estar al servicio de un proceso educativo y transformador. La comunidad ha de ir formándose con ella, comprendiendo críticamente su realidad y adquiriendo instrumentos para transformarla. Ha de estar estrechamente vinculada a las organizaciones de masas. Ha de ser una auténtica comunicación, sus bases: el diálogo y la participación.

Existen muchos recursos para estimular el diálogo y la participación. Encontrarlos, depende de la creatividad de cada grupo de líderes del barrio o promotores de un proyecto comunitario. Es preciso avanzar pacientemente, paso a paso, sabiendo que la comunicación es un proceso. No se da de un día para otro. Hay que saber estimularla.

Deben crearse desde el principio las condiciones que favorezcan la interrelación entre las personas. Según como se arranque, podrá lograrse poco a poco una real comunicación dialógica y participativa, o se fracasará por la indiferencia y el silencio de la comunidad.

Enseñar exige escuchar, pues esta capacidad implica una postura hacia el habla, los gestos y diferencias del otro. Aceptar y respetar las diferencias del otro, no anula la posibilidad de discutir, de discordar o asumir una posición contraria. La enseñanza exige disponibilidad para el diálogo y seguridad en el docente, pero esta seguridad no se basa en la idea de que todo lo sabemos, sino más bien en la idea de que sabemos algo y podemos llegar a saber aquello que hoy no sabemos o no sabemos bien.

“El diálogo constituye el sello del acto cognoscitivo,... libera y da poder tanto a los educadores como a los educandos... Puede estimular igualmente el ejercicio de la creatividad, el ejercicio solidario de los unos hacia los otros y la construcción del sentido de comunidad.” (Cabrera, 1999, p. 125) La educación dialógica contribuye a solucionar la contradicción entre educador y educando. En manos del primero constituye un valioso instrumento de construcción colectiva del conocimiento a partir de la reflexión de la práctica de los sujetos de cualquier experiencia educativa.

Enseñar a preguntar debe ser un principio básico de la enseñanza, debemos pasar de la pedagogía de la respuesta a la de la pregunta, por lo que significa en la transformación de la base misma de la escuela tradicional y el empoderamiento del educando en el proceso de su formación como sujeto activo, crítico y transformador. Ello reafirma la relación dinámica, potente y activa que debe existir entre palabra-acción-reflexión como sustento de todo el entramado dialéctico del proceso docente educativo.

A la dialogicidad se antepone la acción antidialógica. Estas concepciones entrañan características diferentes. La primera se basa en la colaboración, la unión, la organización y la síntesis cultural. La acción antidialógica acude a la conquista, la división, la manipulación y la invasión cultural.

HISTÓRICO CULTURAL:

El proceso de superación que hemos ejecutado ha estado contextualizado a las exigencias y condiciones de la provincia de Cienfuegos. La contextualización de los procesos educativos constituye una premisa para la superación en materia de trabajo comunitario. No se puede trabajar en abstracto sin tener en cuenta la realidad de donde se parte y a donde se ha de regresar. “La práctica que es social e histórica, aun cuando tenga una dimensión individual, se da en cierto contexto tempo-espacial y no en la intimidad de la cabeza de las personas” (Freire, 1996, p. 51)

Para el educador es de suma importancia ser conciente y respetuoso de la identidad del educando y de la suya propia, entender que lo diferente a nosotros no es lo inferior, tener la capacidad de diálogo intercultural.

No tener en cuenta estos preceptos puede conducirnos a un puro intervencionismo, haciendo sentir a los educandos como extranjeros de un proceso del cual no se ven implicados ni comprometidos, pues fue diseñado para otra realidad o simplemente para un contexto "virtual". No es con una actitud de "estar frente" o "estar sobre" los educandos que el educador puede cumplir con su encargo social. La visión del educando como objeto separado de su contexto tributa a una pedagogía bancaria (forma de entender el conocimiento, divorciando a los sujetos del acto de conocer) con pobres perspectivas de transformación.

Félix Varela tempranamente en 1819 se percató de lo siguiente: "Lo que en tales circunstancias produjo un efecto, en otras, que a primera vista parecen idénticas, produce el contrario" (Varela, 1992, p. 59) "Comúnmente sucede que los hombres imitan por falta de consideración, y por mera costumbre" (Varela, 1992, p. 90) Más de un siglo después Paulo Freire aludía a esto mismo, cuando afirmó "...una misma metodología de trabajo no opera necesariamente en forma idéntica en contextos diferentes." (Freire, 1996, p. 53)

Las experiencias no se copian, ni se traspolan mecánicamente, tampoco se transplantan, sino que se adecuan cuidadosamente a las exigencias del contexto, tomando preferentemente aspectos del método que se ajusten a la nueva realidad. Constituye una reinvención creadora a tono con las peculiaridades del contexto histórico cultural. La generalización simplista de experiencias y proyectos ha traído negativos resultados a las prácticas educativas destinadas a la superación de los agentes de cambio.

INVESTIGATIVA:

La Investigación Acción Participativa (IAP) constituye la metodología que asume la Educación Popular, sin negar el aporte de otros paradigmas a los procesos de investigación de nuestras prácticas. Ella nos ha permitido accionar-reflexionar y accionar para perfeccionar constantemente nuestra práctica pedagógica, ascendiendo paulatinamente a escalones superiores sin negar los necesarios o innecesarios retrocesos, característicos de toda obra humana.

Esta dimensión permitió concienciar la necesidad de volver sobre nuestras experiencias en las comunidades, desandar para poder continuar marchando por senderos más despejados y seguros.

El permanente proceso de pensar la práctica, mediante la sistematización de nuestras vivencias, constituye un eslabón indispensable de la Investigación Acción, en estrecha relación con los procesos evaluativos de nuestro accionar. La revelación de verdades y no su enmascaramiento, desocultar, alcanzar la comprensión más completa y exacta de la realidad con la activa participación de los actores del proceso, son imperativos de la IAP.

La comunidad, organización o sector que vive la problemática a investigar de conjunto con los educadores y/o investigadores comprometidos en el proceso investigativo se convierten en los sujetos de la investigación.

El objeto de investigación en esta metodología es el conocimiento científico de la realidad que se vive para encontrar las causas de los problemas y emprender así un proceso de auto transformación. Los objetivos concretos son formulados por los sujetos de la investigación en cada etapa.

Los métodos y técnicas utilizadas son diversos, tanto para recoger información cualitativa como cuantitativa. Son escogidos, aplicados y muchas veces elaborados por los propios participantes con la coordinación de los promotores del proyecto o experiencia. El diálogo constituye un medio fundamental en el proceso investigativo de la IAP. Con respecto al diálogo Peter Park nos plantea: "El diálogo es más que un método de investigación, porque dialogar es humano" (Park, 1992. p.192) y seguidamente afirma: "La IAP es un trabajo profundamente educativo. La educación se entiende aquí no en el sentido de una transmisión didáctica de conocimiento, sino en el de aprender por la búsqueda y la investigación" (Park, 1992. p.196) El análisis de la información es realizada en diversos momentos por los miembros de la comunidad, organización o sector a lo largo de un proceso educativo que permite avanzar hacia la comprensión teórica y científica de la problemática.

Los resultados no son finales, sino que alimentan permanentemente el proceso educativo, en función de formular constantemente alternativas de acción para transformar la realidad. A partir de ella surgen nuevos temas a investigar o nuevos puntos de profundización, en un proceso que no termina, sino que se inserta en la dinámica cotidiana de vida de la comunidad o grupo que la haya asumido. Oscar Jara en este sentido nos resume que: "El proceso de investigación-educación-acción transformadora, permite que los involucrados se apropien de la capacidad de investigar y estudiar y permite fortalecer la organización popular" (Jara, 1985, p. 4)

Las etapas por la que atraviesa un proceso de IAP son:

1. Acercamiento.
2. Triple autodiagnóstico.

3. Formulación del problema.
4. Planificación de la recogida y análisis de la información. Lleva implícito un programa de capacitación a participantes en la investigación.
5. Recopilación y análisis de la información.
6. Accionar según los resultados.
7. Elaborar informe y compartir con los miembros de la comunidad u organización.

Pudiéramos resumir los rasgos de la IAP de la siguiente forma:

1. No separa al sujeto que investiga del objeto de investigación.
2. Es participativa esencialmente.
3. Permite la comprensión de la realidad como un todo articulado.
4. Permite descubrir las causas de los fenómenos sociales.
5. Valoriza el conocimiento existente en el pueblo.

Permite apropiarse de la capacidad de investigar. (Jara, 1985, p. 6)

POLÍTICA:

El problema que hemos trabajado mediante la presente investigación tiene de por sí un profundo carácter político. La concepción y acciones del proyecto han estado dirigidas a fortalecer una esfera de trabajo de vital significado social y estratégico en la actual coyuntura histórica: la comunidad y los actores sociales que trabajan desde ella. De esta forma consolidar los objetivos estratégicos de la Revolución actualmente: fortalecer la unión y elevar la calidad de vida de sus vecinos.

En esta dimensión se materializan las demás, aunque una sin la otra no puede existir, de aquí su carácter integral como parte de una totalidad: el proceso docente educativo.

El pueblo en las prácticas educativas tiene que asumir la teoría, pero asumir no significa recibir, sino hacer, construirla por sí mismo a partir de su realidad y desde su perspectiva de clase para incidir en su perfeccionamiento o transformación. En Cuba, el proyecto social socialista ha propiciado convertir al pueblo en el protagonista de su destino, no obstante subsisten dificultades de diferente índole (objetivas y subjetivas) que son producto de nuestra propia gestión y de los efectos del bloqueo imperialista de los E.U.

La dimensión política de la Educación Popular por su esencia se materializa en nuestro país como una metodología que nos facilita reflexionar críticamente sobre los problemas y logros de nuestros proyectos y experiencias, teniendo como base la inteligencia colectiva. "Me parece que la llamada neutralidad de la ciencia no existe. La imparcialidad de los científicos, tampoco. Y no existe ni una ni otra, en la medida misma en que no hay

ninguna acción humana desprovista de intención de objetivos, de caminos de búsqueda; no hay ningún ser humano ahistórico, ni apolítico...” (Freire, 1985, p. 35)

Muchos filósofos, educadores y políticos, han tenido como agenda de debate a lo largo de la historia de la humanidad ¿es la escuela la que cambia la sociedad? o ¿la sociedad a la escuela? Nuestra práctica nos ha permitido corroborar lo que afirma Paulo Freire al respecto: “... en primer lugar no es la Escuela la que cambia la sociedad, sino es la sociedad la que hace a la Escuela y, al hacerla, se hace con ésta, dialécticamente.” (Freire, 1985, p. 40-41)

Para Freire los educadores son políticos, pertenezcan o no a un partido. La educación sistemática reproduce la ideología del poder, independientemente de que los educadores sean conscientes o no de ello.

“Yo acostumbro siempre a decir que hay que preguntar: ¿quiénes conocen en la investigación?, ¿a quiénes sirve el conocer?, ¿con quiénes se conoce?, ¿contra quiénes se conoce?, ¿cómo se conoce?, ¿por qué se conoce?, ¿para qué?” (Freire, 1987, p. 37)

En estas preguntas, formuladas por Freire, está la esencia del carácter político de todo proceso investigativo, el cual asumimos durante el diseño de nuestra investigación, reafirmando que estábamos al lado de las aspiraciones de clase de nuestro proyecto social.

Finalmente le presentamos la socia afectiva o psicológica como una propuesta de la investigación, por el papel demostrado en el desarrollo del modelo de capacitación integral y otras experiencias desarrolladas en la provincia de Cienfuegos.

ORGANIZATIVA

El compromiso social de la educación Popular, enfatiza su vocación clasista. Por eso es que creemos que el término “popular” no es más que una referencia a este carácter definitivamente clasista, que ubica el proceso educativo como un proceso ligado a las necesidades, exigencias e intereses de las clases populares. (Oscar Jara, 1984:17-18)

Las experiencias más desarrolladas de educación popular no se plantean ahora como objetivo simplemente el fortalecer una conciencia “crítica” en las masas populares. Se plantea de manera mucho más precisa que lo que se trata es de fortalecer y desarrollar una conciencia de clase en las masas populares de nuestro continente. Pero, ¿qué significa fortalecer y desarrollar la conciencia de clase?

La conciencia de clase no se mide por el nivel de instrucción escolar, ni por la capacidad de memorizar definiciones o conceptos “revolucionarios”. La conciencia de clase no se mide tampoco por la “claridad política” individual que adquiere tal o cual miembro de las

clases populares. Es siempre una conciencia social, colectiva, que se expresa en determinado grado de organización de clase, como manifestación consciente de la práctica que realiza. La conciencia de clase no existe, pues, sino como práctica organizada, consciente, de clase.

La conciencia de clase no está desligada de la práctica de clase, ya que la conciencia no existe en abstracto, sino como expresión de seres humanos conscientes, es decir, grupos concretos de personas que piensan y actúan con claridad en la vida real.

El proceso de formación y consolidación de las organizaciones de clase (económicas, políticas y culturales), es un elemento sustancial en este proceso. Organizándose de acuerdo a sus propios intereses, para luchar por ellos, las masas superan la dispersión y el aislamiento. La organización permite ejercitar acciones colectivas autónomas y autosuficientes que fortalecen la confianza en sus propias posibilidades. La organización permite planificar, experimentar, evaluar y criticar colectivamente acciones de lucha concretas que van cimentando su identidad como clase. La organización ante tareas del presente exige tomar en cuenta las experiencias del pasado, y descubrir así las raíces de una memoria colectiva que recobra actualidad y sentido. Las acciones organizadas permiten descubrir que para satisfacer los intereses de clase, no bastan las conquistas inmediatas, sino que es preciso enrumbarlas hacia la consecución de un proyecto histórico alternativo al actual: la construcción de una nueva sociedad donde desaparezca la explotación económica, la dominación política y la dependencia cultural.

En resumen, la organización y la conciencia de clase, serán la expresión de una práctica histórica consciente de transformación integral y radical de la sociedad, la cual abarcará tanto las estructuras como las mentalidades, tanto las circunstancias materiales como a los hombres que viven, piensan y actúan sobre ellas.

La formación y consolidación de la organización de clase, suponen, por tanto, la existencia de un esfuerzo activo, ordenado y sistemático de análisis, estudio y reflexión sobre la práctica y a partir de ella para llevarse a cabo. He aquí el lugar y el sentido de la Educación Popular. Por ello es que, dentro de estos términos, el objetivo de la Educación Popular de fortalecer la conciencia de clase de los sectores populares, no puede significar otra cosa que impulsar una acción educativa liberadora dentro de la misma práctica política liberadora, como una dimensión necesaria de la actividad organizativa de las masas.

Por esta razón, las modalidades y formas que puede asumir la educación popular pueden ser múltiples y variadas, dependiendo de las necesidades, características y exigencias del movimiento popular del que forma parte.

Si bien toda actividad educativa es política, la educación popular aparece como inminentemente política, ya que no busca conocer o contemplar la realidad social desde fuera, sino que pretende descifrar desde el interior del movimiento histórico su sentido, interviniendo activa y conscientemente a su transformación, haciendo de la actividad espontánea las masas de una actividad transformadora revolucionaria, es decir, una actividad teórico--práctica.

La Educación Popular, pues, será tal, en la medida que sea —efectiva y prácticamente— un arma que permita a las clases populares asumir organizadamente con lucidez y pasión, su rol de sujetos activos en la construcción de la historia. (Oscar Jara, 1984:19-20)

En Cuba donde las masas populares alcanzaron el poder político, la Educación Popular tiene una significativa importancia en la actividad dirigida a fortalecer las organizaciones existentes, mediante el perfeccionamiento de su gestión desde adentro por parte de sus miembros.

En las comunidades es de vital importancia la actividad educativa de la Educación Popular encaminada a demostrar la necesidad que tienen los vecinos de organizarse alrededor de sus problemas, para entre todos hallar soluciones pertinentes.

SOCIO-AFECTIVA:

La Educación Popular tiene en cuenta de forma permanente la esfera afectiva: los sentimientos, emociones, intereses, necesidades y motivaciones. Lo cognoscitivo no lo concebimos desvinculado de lo afectivo. En esta dimensión tomaremos el pensamiento martiano como fuente testimonial de estos postulados psicopedagógicos: “La capacidad de amar es el verdadero pergamino de nobleza de los hombres. Rey es el que ama mucho” (Martí, 1952, T. 22 p. 210)

“La enseñanza, ¿quién no lo sabe? Es ante todo una obra de infinito amor” (Martí, 1952, T. 11 p. 82) “¿Debe educarse a los hombres en contra de sus necesidades, o para que puedan satisfacerlas?” (Martí, 1952, T. 8 p. 428) “...todo esfuerzo por difundir la instrucción es vano, cuando no se acomoda la enseñanza a las necesidades, a la naturaleza y porvenir de los que la recibe” (Martí, 1952, T. 10 p. 327) “La variedad debe ser una ley en la enseñanza...” (Martí, 1952, T. 6 p. 234) “La atención se cansa de fijarse durante largo tiempo en una materia misma, y el oído gusta de que distintos tonos de voz lo sorprenda y lo cautive” (Martí, 1952, T. 6 p. 234) “Instrucción no lo es mismo que educación; aquella se refiere al pensamiento, y esta principalmente a los sentimientos” (Martí, 1952, T. 19 p. 375)

En el pensamiento pedagógico de Martí y en educadores que le precedieron como Félix Varela y José de la Luz y Caballero, la preocupación por desarrollar una educación fundamentada en el amor y el respeto de los sentimientos humanos es una preocupación constante. Tempranamente se percataron de la importancia que tiene para el proceso docente una adecuada motivación sobre la base de la satisfacción de necesidades e intereses. La variedad sobre la base del ingenio y la sensibilidad del educador constituyen condiciones indispensables de esta dimensión.

En nuestro caso se proyectó el proceso educativo en función de satisfacer las exigencias de la esfera afectiva de los Presidentes de Consejos Populares y de los delegados de circunscripción. Estos actores sociales están sometidos a fuertes presiones de trabajo debido a sus múltiples responsabilidades sociales, profesionales y familiares. Mediante variadas técnicas se pudo facilitar un proceso de satisfacción de sus necesidades afectivas como la comunicación, el reconocimiento, el afecto y la participación.

Para ello adoptamos una postura empática para facilitar la comunicación. Mediante variadas técnicas de animación se propició la catarsis de sus problemas, preocupaciones, estados de ánimo, sentimientos y emociones. Se desató la creatividad mediante variadas formas de expresión que fueron desde la formulación de frases positivas hasta la actuación en socio-dramas y juegos de roles, pasando por la creación de poemas, canciones, dibujos y otras manifestaciones.

La satisfacción de las necesidades psicológicas constituye un fuerte factor motivacional en cualquier proceso educativo. Las limitaciones materiales son suavizadas y muchas veces no sentidas cuando el grupo y cada una de las individualidades que lo conforman encuentran su satisfacción en ese espacio. Influye positivamente en el crecimiento humano al incidir en una esfera de vital importancia del hombre.

Anexo # 5:

Tabla 1. Evolución histórica de la educación y de los procesos de capacitación para el trabajo comunitario a líderes de base teniendo en cuenta: los ideales pedagógicos (incluida la evaluación como uno de sus componentes), los espacios pedagógicos y el rol de los educadores.

Aspectos/FES	Comunidad Primitiva	Esclavismo	Feudalismo		Capitalismo	Socialismo
			Dogmática y escolástica	Corriente Humanista		
IDEALES PEDAGÓGICOS	<p>Aprender viendo y haciendo mediante la práctica.</p> <p>Valor de la transmisión oral.</p> <p>Se apreciaba lo bueno y lo malo para el colectivo.</p>	<p>Se profundiza la separación de la educación intelectual de la preparación para el trabajo físico.</p> <p>Se propaga y aplica el método Socrático de discusión.</p> <p>La experiencia sensible a las sensaciones como base del conocimiento se reconoce como principio gnoseológico.</p> <p>Se perfilan tres tipos de educación: física, moral e intelectual (racional)</p> <p>Algunos filósofos destacan el papel del trabajo en la educación (Demócrito)</p> <p>Prevalecen métodos retóricos pero con cierta tendencia a la reflexión crítica del medio.</p> <p>Se enjuicia lo aprendido con la conducta ante la sociedad.</p> <p>Uso del castigo corporal como medio de rectificación de conductas.(principalmente para los esclavos)</p> <p>En ocasiones con la muerte.</p>	<p>Retroceso en el desarrollo de las ciencias y las prácticas pedagógicas.</p> <p>Enseñanza memorística de contenidos religiosos y en latín.</p> <p>Se inculcaba un sentimiento de obediencia y sometimiento terrenal en las clases pobres para encontrar la felicidad celestial.</p> <p>Se desarrolla la escolástica cuya función era conciliar la creencia y la razón, la religión y la ciencia. Impulsó el pensamiento lógico formal.</p> <p>Se apreciaba fundamentalmente la conducta de los hombres ante Dios. El pecado era manifestación de errores cometidos. Era castigado con la fuerza de la conciencia y el castigo corporal.</p> <p>A los no creyentes se les llegó a condenar a morir en la hoguera u otras formas.</p>	<p>Dentro del feudalismo y como reacción a los dogmas religiosos se desarrolla la corriente Humanista.</p> <p>Defendían al hombre pudiente (noble o burgués) como el centro de su sistema.</p> <p>Promovían el aprendizaje a partir de la observación y el contacto con la naturaleza, aprender haciendo.</p> <p>Tomás Moro le brinda valor al uso de los medios de enseñanza.</p> <p>Para él era básico la práctica de la agricultura y de un oficio e ir eliminando la contradicción entre el trabajo físico e intelectual.</p> <p>Juan A. Comenius crea un sistema de enseñanza para las masas populares, a diferencia de los humanistas que le antecedieron, el hombre común constituía el centro y la fuerza vital de su gestión mediante talleres humanistas.</p> <p>El hombre se hacía hombre mediante la educación.</p> <p>Concibe su carácter transformador.</p>	<p>Algunos defendían que los hijos de los trabajadores no necesitaban ser educados porque ellos se formaban en la vida misma.</p> <p>Ser educado en directo intercambio con la naturaleza.</p> <p>Fuentes de la educación: la naturaleza, las personas y las cosas</p> <p>Respetar la personalidad del educando, teniendo en cuenta las particularidades del niño según su edad, sus intereses, gustos y necesidades.</p> <p>Métodos activos de enseñanza en estrecha relación con la vida.</p> <p>La actividad independiente del niño, fuente de conocimiento.</p> <p>Defienden la educación laica y estatal para todos, gratuita y obligatoria con amplia presencia de las ciencias.</p> <p>Las ideas de Pestalozzi están en estrecha sintonía con las ideas de la tendencia liberadora, al asumir la educación como un instrumento de transformación. Su preocupación por la</p>	<p>Socialistas utópicos:</p> <p>Concedían importancia a la influencia del medio en la formación del hombre pero lo consideraban como un producto pasivo de las circunstancias y la educación.</p> <p>Educar sobre un principio colectivista, se prestaba atención especial al aprendizaje a partir de la observación y charlas sobre la naturaleza.</p> <p>Fuerte componente de educación estética.</p> <p>Defendían educación laica.</p> <p>Realizar la enseñanza intuitiva.</p> <p>Uso de medios didácticos.</p> <p>La enseñanza laboral como germen de la educación del futuro.</p> <p>Marxismo leninismo:</p> <p>Demostró la naturaleza social y el carácter histórico clasista de la educación.</p> <p>Reconoce carácter activo y transformador del hombre.</p> <p>Incluir el estudio de la literatura y la lengua materna así como otros idiomas para facilitar la comunicación entre los</p>

				<p>Comenzar el estudio con la observación directa, unir lo agradable con lo útil.</p> <p>Desarrollar la independencia cognoscitiva y la evaluación constante del aprendizaje mediante el desempeño práctico en sociedad.</p>	<p>coherencia entre teoría y práctica, entre el decir y el hacer así como la cierta articulación entre lo cognitivo, fue innovadora. Se valoraba lo aprendido en el plano cognoscitivo y conductual de forma selectiva y clasificadora.</p> <p>Actualmente: existe pluralidad de escuelas y tendencias pedagógicas. La mayoría fundamentan la sociedad capitalista basada en la propiedad privada. El neoliberalismo y la globalización han empujado a los países a la privatización de la educación en franca lucha con la estatal. Se profundiza la evaluación positivista en función del mercado. La diversidad creativa impulsada por la UNESCO se abre paso lentamente frente a la escuela tradicional.</p>	<p>pueblos. Estudiar las ciencias con profundidad y en estrecha relación con la vida como premisa para dominar las leyes de la naturaleza y los retos del desarrollo tecnológico.</p> <p>Desarrollaron una teoría de la educación politécnica por primera vez.</p> <p>Utilización armónica de los métodos analítico sintético e inductivo deductivo.</p> <p>Valor metodológico y gnoseológico de la teoría leninista del conocimiento.</p> <p>Se aspiraba como política a una evaluación del proceso y los resultados desde los conocimientos aprehendidos, los valores incorporados y las habilidades desarrolladas. En la práctica se producen algunas incoherencias en la aplicación de esta aspiración del sistema educativo.</p>
ESPACIOS ESCOLARES	<p>Todos los espacios posibles: familiares, sociales y principalmente los naturales.</p>	<p>Se refuerza la educación familiar. Aparece la escuela como institución educativa especializada. La educación familiar y social debían estar interrelacionadas (en el caso de las familias pudientes)</p>	<p>Dominio de la educación teológica preconizada por la iglesia católica. Se mantiene la diferencia de escuelas para los nobles ricos y para los pobres. La mayor parte del pueblo recibía la educación familiar mediante el trabajo directo y la religiosa al asistir a las iglesias. Siglo XII se crean las</p>	<p>Partidarios de los espacios que propiciarán el cumplimiento de los objetivos. Defendían la idea de escuelas amplias, espaciosas, con talleres, jardines y huertas donde los alumnos pudieran estar en contacto con la naturaleza y trabajar. En las ciudades los artesanos y comerciantes organizaban escuelas en</p>	<p>Los espacios son variados y no concibe un sistema alternativo para quienes están más cerca de la base desde el poder.</p> <p>Actualmente: los espacios educativos son variados, según los propósitos y capacidad del capital que los sostenga. Continúan los espacios de la familia (más vulnerable de un país a otro), la escuela privada, estatal o</p>	<p>Socialistas utópicos: Owen creó por primera vez en la historia instituciones preescolares. Promovió alternativas educativas para los obreros jóvenes y adultos y funcionamiento de instituciones culturales.</p> <p>Marxismo leninismo: La educación social como complemento de la educación familiar</p>

			<p>primeras universidades fuera del control de la Iglesia Católica en Italia, Francia, Inglaterra y otros países.</p>	<p>su lengua natal. El taller artesanal juega un importante papel formativo de carácter profesional, ético y social. Los gremios de artesanos tenían la misión de responder por estos procesos de enseñanza a los aprendices.</p>	<p>pública y la religiosa. Existen otros espacios educativos promovidos por organizaciones sociales, no gubernamentales y/o de carácter comunitario dirigidos a la preparación de las clases más desfavorecidas del sistema y de líderes a ese nivel.</p>	<p>constituía una necesidad para desarrollar la educación multifascética: intelectual, física y política. La separación de la iglesia de esta función social era indispensable. Construir una educación pública y gratuita para todos desde edades tempranas. En la Comuna de Paris se materializaron por primera vez algunas de las ideas educativas de los fundadores del marxismo. Los comuneros establecieron la educación laica, gratuita y obligatoria. La victoria del socialismo en Rusia en el año 1917, facilitó la aplicación en la práctica de los postulados marxistas leninistas sobre la educación. Esto se consolidó con el sucesivo triunfo de revoluciones socialistas en Europa, Asia, África y América Latina (Cuba)</p>
<p>PROFESIÓN DOCENTE</p>	<p>Era principalmente de los miembros de la comunidad. Los adultos con destrezas y habilidades productivas u otras. Los ancianos tenían amplios conocimientos de historia, medicina natural, religión, etc. Fuerza del ejemplo.</p>	<p>Se fortalece la educación mediante el ejemplo, principalmente en la enseñanza privada. El educador era un filósofo interesado en instruir y educar en espacios que se adaptaban a las exigencias del contenido. Quintiliano defiende la atención, cuidado y seguimiento diferenciado de los maestros hacia los niños con una alta dosis</p>	<p>Estaba en manos de la familia a partir de los modelos del padre y la madre según sus respectivas funciones en la economía familiar. Los clérigos tenían un alto poder educativo desde las iglesias y demás instituciones religiosas. La disciplina era muy intransigente y se imponía sobre la base del miedo a Dios y al castigo corporal.</p>	<p>El educador asume un rol provocador al propiciar, en un ambiente agradable y útil, el proceso de asimilación de forma asequible.</p>	<p>El rol del educador era asumido por algunos de forma directiva pero lo concebían de forma indirecta y sin coacción, el alumno como centro. Otros elevan la autoridad del educador sobre el alumno llegando al sometimiento ciego de este hacia el maestro. Actualmente: existen educadores comprometidos con las</p>	<p>Socialistas utópicos: Concebían un rol importante al educador. Su ejemplo era de vital significado para las nuevas generaciones. Marxismo leninismo: El educador como un agente activo, comprometido política e ideológicamente con el proceso social y ejemplo para sus alumnos. Debía facilitar una</p>

		de amor así como la necesidad de que los maestros pasen por todos los niveles de enseñanza.			mejores causas actuales, los incondicionales al sistema y los que solo les importa su profesión como medio de vida. Las consecuencias formativas derivadas de cada uno de estos modelos son evidentes.	enseñanza productiva basada en la independencia cognoscitiva, creativa y sin descuidar lo afectivo.
PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO COMUNITARIO	Era una necesidad. Se preparaba a todos para el trabajo en comunidad.	La preparación de los representantes del poder se hacía dentro del marco de las necesidades del sistema, en el ámbito de base esta preparación era muy pobre o no existía. La preocupación de los gobernantes era el cobro a las comunidades de los impuestos y tributos que ellas debían aportar a las arcas del estado. El objetivo era dotar a los funcionarios de los conocimientos especiales para ejercer el poder. Se apreciaba si las acciones se hacían bien o mal.	La educación estaba en función de los intereses de los señores feudales y el clero. Tampoco se brinda una preparación a funcionarios de base para la gestión comunitaria. Era importante el poder de la tradición y la moral religiosa como fuerza reguladora de las masas en las comunidades. La propia vida en el feudo era un instrumento de educación comunitaria espontánea a partir de las necesidades materiales. Se hacían juicios éticos a partir de las conductas.	No conciben alternativas de superación para los representantes gubernamentales de base aunque se preocupan por la educación del pueblo. Desarrollo del Movimiento de los Taboristas* Defendían su tesis sobre la cercanía de un tiempo sin señores ni siervos, donde todos serían iguales, sin la existencia de la propiedad privada. Se aprecia el valor de los espacios comunitarios como gestores de ideas de avanzada, acorde a los intereses, sentimientos y cultura que se va gestando en un colectivo de personas que comparten sus saberes y emociones.	El proyecto de ley sobre educación elaborado por Luis Miguel Lepelletier durante Convención Jacobina en Francia fue revolucionario y democrático pero utópico, Preveían educar al pueblo con recursos de los ricos y lograr eliminar la miseria y la desigualdad social mediante la educación. No concebía la preparación de los representantes del pueblo para el ejercicio del poder en una etapa de configuración de nuevas estructuras de gobierno. Actualmente: acciones educativas promovidas por organizaciones sociales, no gubernamentales y/o comunitarias impulsan la capacitación de líderes formales e informales de base, generalmente de carácter comunal, distrital y/o municipal. Evaluación de los procesos vividos y los resultados obtenidos con mayor o menor grado de participación. Énfasis en los cognoscitivo operacional y jurídico	Socialistas utópicos: No concibieron acciones educativas para la preparación de líderes comunitarios aunque se preocuparon por la preparación del proletariado como clase oprimida dentro del sistema capitalista. Marxismo leninismo: Preocupación por la preparación de los líderes de base de las comunidades. Se trabajan planes de superación pero de carácter nacional, sin tener en cuenta las características de cada lugar, se hace énfasis en el qué y para qué y no en el cómo. Predominio de lo teórico (político ideológico) sobre lo práctico. Se traspolan mecánicamente experiencias de un lugar a otro solo por haber tenido positivos resultados donde se aplicaban. Evaluación del proceso y los resultados con énfasis en aspectos cognoscitivos, prácticos y ético político

**Algunos apuntes del ideario pedagógico de Martí.
Su nexa con la Educación Popular.**

Sobre la necesidad de la contextualización:

"La educación tiene un deber ineludible para con el hombre, no cumplirlo es crimen: ... que el hombre viva en analogía con el universo, y con su época". (Martí, 1952, T. 8, p. 430)

Rol del educador:

"...por el examen se ve si el maestro es de roncal y porrillo, que lleva del narigón a las pobres criaturas, o si es padre de hombres, que goza en sacar vuelo a las alas del alma". (Martí, 1952, T. 5, p. 261)

Los espacios educativos:

"...Casas de razón donde con guía juiciosa se habituase al niño a desenvolver su propio pensamiento". (Martí, 1952, T. 11, p. 81)

Papel de las necesidades:

"¿Debe educarse a los hombres en contra de sus necesidades, o para que puedan satisfacerlas?". (Martí, 1952, T. 8, p. 428)

Los métodos y procedimientos didácticos: valor de lo cognitivo y lo afectivo:

"Viven las clases de la animación y el incidente. Grábense mejor en la inteligencia los conceptos que se expresan en la forma diaria y natural...". (Martí, 1952, T.8, p. 235)

"Es la clase época plácida en la vida... el provecho pudiera ser mayor si la forma de la enseñanza aprovechable fuera seductora y amena". (Martí, 1952, T. 8, p. 236)

Lugar del diagnóstico en el proceso educativo:

"El premio de los certámenes no ha de ser para la mejor oda, sino para el mejor estudio de los factores del país en que se vive... resolver el problema después de conocer sus elementos, es más fácil que resolver el problema sin conocerlos... conocer es resolver". (Martí, 1952, T. 6, p. 127)

"...ver entrañas, ilustra". (Martí, 1952, T. 9, p. 446)

Instrucción y educación: su valor y misión del educador en este proceso.

"Instrucción no lo es mismo que educación; aquella se refiere al pensamiento, y esta

principalmente a los sentimientos". (Martí, 1952, T. 19, p. 375)

"...se necesita abrir una campaña de ternura y de ciencia, y crear para ella un cuerpo, que no existe, de maestros misioneros". (Martí, 1952, T. 8, p. 292)

Educación para y en la democracia:

"La libertad es una fuerza espontánea: Se la desarrolla, no se la comprime". (Martí, 1952, T. 6, p. 202)

"Violentando las fuerzas nobles en el ánimo de los niños, no se forman hijos fuertes para las conmociones y grandeza de la patria". (Martí, 1952, T. 6, p. 201)

"De los sistemas opresores, no nacen más que hipócritas y déspotas". (Martí, 1952, T. 19, p. 375-376)

Educación Popular: una estrategia de liberación y transformación.

"Educación Popular no quiere decir exclusivamente educación de la clase pobre; si no que todas las clases de la nación, que es lo mismo que el pueblo, sean bien educadas".

"La educación es el único medio de salvarse de la esclavitud" (Martí, 1952, T. 1, p. 248)

"...la ignorancia es la garantía de los extravíos políticos". (Martí, 1952, T. 12, p. 305)

Importancia de la organización popular:

"Ni la teoría de los héroes vale en el mundo lo que la de la asociación". (Martí, 1952, T. 5, p. 105)

Las ideas justas: su valor volitivo.

"Como cuerpos que ruedan por un plano inclinado, así las ideas justas, por sobre todo obstáculo y valla, llegan a logro. Una idea justa que aparece vence". (Martí, 1952, T. 22, p. 73)

El compromiso político: primera condición.

"¿Qué dónde estoy? En la Revolución, con la Revolución, pero no para perderla,... sino para poner en ella con mi leal entender los elementos que... serán los que en las batallas de la guerra, y en los días difíciles y trascendentales de la paz, han de salvarla". (Martí, 1952, T. 20, p. 288)

Dimensiones del TC: su contenido y componentes.

El trabajo comunitario se manifiesta mediante diferentes dimensiones, revelación de las principales áreas donde se concentra la actividad de los vecinos de las comunidades, dirigidas a elevar su calidad de vida.

Todas se desarrollan de forma interrelacionadas, teniendo determinada prominencia en la gestión comunitaria de acuerdo a las diferentes épocas del año, eventos, contingencias sociales y naturales. La realidad comunitaria se manifiesta a través de ellas, de ahí el papel de la participación en su realización y consolidación.

1- **Dimensión económica:**

Abarca la actividad de las entidades económicas y de servicios a través de las diferentes formas de propiedad. Está dirigida a fortalecer las formas socialistas de producción mediante: la activación de productos ociosos, el reciclado de procesos (transformación de desechos en recursos productivos), el fomento de nuevas producciones y servicios y la generación de empleos productivos. Reducir la agresión al medio ambiente de las pequeñas producciones comunitarias y o entidades productivas. Fomentar la asociación de trabajadores por cuenta propia.

Es importante en esta dimensión conocer las regulaciones jurídicas legales que rigen la actividad económica en el ámbito local así como promover vínculos con la actividad económica extra comunitaria según las condiciones de cada lugar. Esta dimensión se vincula con todas las demás al facilitar su impulso (ambiental y habitacional) en unos casos servirse de ellas en otros (sociopsicológica) y en ambas direcciones (cultural, de salud y educacional)

2- **Dimensión ambiental:**

Recorre el resto de las dimensiones (carácter transversal) Identifica y promueve los valores ecológicos y naturales de la comunidad y su relación con instituciones y personas. Delimita aquellos elementos dañinos al medio ambiente con el fin de neutralizarlos sin mayores gastos económicos. Apoyándose en las dimensiones educativa y cultural, promueve cambios positivos en las dimensiones económica, de salud, habitacional y socio psicológica. Agentes externos que pueden generar cambios en coordinación con la comunidad son las direcciones territoriales de los

ministerios de la ciencia, tecnología y medioambiente (CITMA), educación, salud pública y educación superior mediante sus grupos especializados.

La dimensión económica puede fomentar el reciclaje y el uso de formas ecológicas de producir: fuentes alternativas de energía (agua, sol, aire, biogás, etc.) organopónicos, lombricultura y artesanía entre otras.

3- **Dimensión de salud:**

La salud es el estado de bienestar físico, psíquico y social que se crea por las personas en el marco de su vida cotidiana. Influye en esto la educación, los ingresos, la alimentación, vivienda, servicios básicos, nivel de información y otros factores. De aquí su relación con las restantes dimensiones.

Debe accionar y controlar los riesgos ambientales, el cuadro morbi-mortalidad, en particular lo referente a las enfermedades crónicas no transmisibles y las infectocontagiosas. Evaluar sistemáticamente el fondo habitacional, el abasto de agua, la eliminación de residuos sólidos y líquidos así como el estado higiénicos sanitarios de instituciones infantiles y de régimen interno.

Sus acciones deben ir dirigidas a la promoción y prevención de enfermedades (su eje central) unido a la elevación de la calidad de los servicios, el desarrollo de políticas públicas saludables, el fomento de hábitos de vida correctos (disminuir el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, alimentación adecuada, etc.) Incorporar a las comunidades en acciones tendientes a cumplir estos fines en estrecha vinculación con el resto de las dimensiones.

4- **Dimensión habitacional:**

Acciona sobre el estado técnico constructivo del fondo habitacional de la comunidad (principalmente cubiertas y estructuras) disminuir los estados de hacinamiento, ampliar y mantener las redes técnicas y de infraestructura, vinculadas a la habitabilidad, reparar e incrementar en general el fondo habitacional. Debe tener un control y uso racional de los recursos materiales y humanos que garantizan esta actividad y promover a partir de aquí el uso de recursos ociosos o semiociosos y de recursos propios utilizables por la comunidad.

Esta dimensión se vincula con las de cultura, educacional, salud, ambiental y económica principalmente, aunque debe tener en cuenta los estudios socio psicológicos.

5- **Dimensión socio psicológica:**

Facilita el conocimiento de necesidades, objetivos, intereses comunes de los miembros de la localidad de carácter prioritario, para saber y, sobre su base proyectar acciones que fortalezcan los sentimientos de pertenencia, identidad e incrementar la capacidad de auto-organización. Permite dominar las características de la estructura social (edad, sexo, ocupacional, educacional, socio clasista y racial)

Teniendo en cuenta estos estudios se pueden definir y jerarquizar metas que respondan a estos intereses y estructura social, identificar líderes naturales (positivos y negativos), constituye un sustento socio psicológicos para el resto de las dimensiones y facilita evaluar los efectos del plan de acción aplicado.

6- **Dimensión educacional:**

Dirigida a lograr la incorporación de las tradiciones e historia de la comunidad a los planes de estudio de sus centros educacionales, lo que propiciará una formación de valores más objetiva y concreta. Debe satisfacer las necesidades de capacitación y formación de la comunidad y convertirse en un espacio social que favorezca la formación de las nuevas generaciones.

Atención especial debe brindar a grupos específicos: hijos de familia con alta desorganización, bajos ingresos, elementos antisociales y desvinculados del estudio y/o el trabajo para lograr su incorporación a la vida social activa. Su misión principal es preparar al hombre para la vida, por ello su gestión necesita de la participación activa del resto de las dimensiones en particular la económica, cultural, de salud y socio psicológica.

7- **Dimensión cultural:**

Está dirigida al rescate y consolidación de tradiciones y elementos históricos, artísticos y culturales en general, dirigidos a fortalecer la identidad de la comunidad. También tiene como propósito indagar y promover valores de

instituciones, personalidades, lugares, actividades, costumbre y saber popular. El fomento de un uso racional y culto del tiempo libre de la población, teniendo en cuenta sus intereses, expectativas y necesidades culturales y recreativas, es otra de sus misiones, junto a la articulación permanente de los aporte de la cultura local, nacional y universal.

Esta dimensión no puede descuidar las características de la religiosidad de nuestras comunidades. Esto ocupa un lugar en la vida cultural de nuestra población que no puede ser ignorado por el trabajo comunitario. La dimensión cultural se articula con el resto del sistema, en particular con la educacional.

8- **Dimensión de la defensa:**

Relacionada con toda la obra de la comunidad en función de garantizar la defensa de las conquistas de la revolución mediante el cumplimiento de los días de la defensa y las etapas de listos para la defensa.

Carta de invitación a todos los actores sociales vinculados con los programas de capacitación en la provincia, estimulándoles a participar en el proceso de evaluación.

Cienfuegos, 21 de noviembre de 2003.

A: Funcionarios que atienden la capacitación para el trabajo comunitario desde la Secretaría de las Asambleas Municipales del Poder Popular, expertos de los Consejos Asesores Municipales de Trabajo Comunitario (CAMTC), educadores y multiplicadores, Delegados y Presidentes de Consejos Populares.

De: Lic. Lázaro Zequeira Pérez.
Secretario. Asamblea Provincial del Poder Popular.
Cienfuegos.

Estimados compañeros/as:

Como ustedes saben el Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario, a instancias de la Secretaría de la Asamblea Provincial del Poder Popular, ha iniciado un proceso de evaluación integral de la capacitación para el trabajo comunitario desplegada durante la etapa que media entre 1999 y año 2004 y. en la cual han tenido una activa participación todos ustedes.

Este proceso será coordinado por el compañero Mariano Alberto Isla Guerra, Master en Ciencias de la Educación y Coordinador del Área de Capacitación del Consejo Asesor territorial, como parte de su ejercicio final de doctorado en ciencias y el Equipo Gestor de la Evaluación ha quedado conformado de la siguiente forma:

- MsC. Haydeé Rodríguez Leiva: Ciencias de la Educación. Ministerio de Educación Superior.
- Lic. Orlando Basalto Mass: Educación Medioambiental. Ministerio de Cultura.
- MsC. Magali Emilia Pérez Reyes: Desarrollo Local. Ministerio de Educación.
- Dra. Clara Miranda Vera: Filosofía. Ministerio de Ciencia, tecnología y Medio Ambiente.
- MsC Esperanza Díaz Díaz: Literatura y estudios socioculturales. Ministerio Educación Superior.
- Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz: Cultura Física y planificación. Instituto de Deportes y Recreación.
- Lic. Graciela Fátima Martín Llama: Promoción de Salud. Ministerio de Salud Pública.
- MsC. Salvador David Soler Marchán: Historia y antropología. Ministerio de Cultura.
- MsC. José Ramón Fernández Pisch Economista. Ministerio de Cultura.

Compañero que tendrán la misión de coordinar esta investigación evaluativa, promoviendo para ello la participación de todos/as ustedes. Para ello es indispensable evaluar de forma diagnóstica cómo estamos, qué situación tenemos en el tema de la evaluación. Con ese fin se ha previsto por el Equipo Gestor de la Evaluación (EGE) en coordinación con la dirección de la Secretaría Provincial del Poder Popular, el desarrollo de talleres en cada uno de los Consejos Populares, donde los Delegados tendrían la posibilidad de aportar todas sus reflexiones sobre el tema.

Con una representación de Delegados de cada Consejo Popular se conformará un grupo de hasta 30 compañeros/as en cada municipio. En este grupo se debe prever la participación de todos los Presidentes de Consejos Populares para que sean portadores de los criterios del resto de los Delegados de su demarcación territorial.

Por otra parte el CAMTC conformaría otro grupo integrado por funcionarios de gobierno, miembros del propio consejo y educadores y multiplicadores (no más de 30 compañeros/as)

Las preguntas que servirán de guía para el desarrollo del diagnóstico serán las siguientes:

- Ω Cómo hemos evaluado nuestras prácticas de capacitación: pasos seguidos, cuándo y dónde la hacemos, quiénes la han coordinado, quiénes la realizan, cómo nos hemos sentido, para qué ha servido
- Ω Qué ideas tenemos sobre la evaluación: qué es, para qué se hace, cuáles son sus principios.
- Ω Qué ha facilitado y frenado la evaluación hasta estos momentos.
- Ω Actualmente qué condiciones, factores, fuerzas podrían facilitar y cuáles podrían frenarla.

Para la conformación de estos dos grupos se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Ω Haber participado en las actividades de capacitación.
- Ω Resultados obtenidos en su gestión educativa (como funcionario, experto, educador o Delegado).

- Ω Nivel de motivación manifestado con el proceso de evaluación que se inicia.
- Ω Posibilidades de salud, familiares y de trabajo para poder participar en las diferentes actividades previstas en el cronograma evaluativo.

Al concluir cada taller municipal de diagnóstico, se debe seleccionar por los presentes, a sus representantes en los talleres provinciales, teniendo en cuenta los requisitos antes mencionados, más uno referido a la disposición y posibilidades para poder participar en Cienfuegos (cabecera provincial en algunas sesiones de trabajo)

El rol que asumirán los Presidentes de Consejos Populares de representantes de los Delegados que no pueden acceder personalmente a los espacios de evaluación por razones de tiempo, espacio y recursos, será de vital importancia, pues facilitará ampliar el diapasón de criterios a tener en cuenta durante el proceso. De aquí se desprende la significación que tendrá el convencimiento de estos compañeros sobre su papel y su imprescindible participación en el programa de capacitación previsto, una vez procesada la información del diagnóstico.

El taller, como herramienta metodológica, será utilizado durante la investigación en dos momentos:

En este primero con el objetivo de diagnosticar y en uno segundo dirigido a construir el plan de evaluación, concienciar la factibilidad de utilizar los Grupos de Discusión y proponer las condiciones objetivas y subjetivas para lograr una evaluación más eficaz. En este sentido podemos ir pensando.

Para la misión de asesorar en cada municipio el desarrollo de los talleres, de acuerdo a la metodología y exigencias que estos requieren fueron seleccionados los siguientes compañeros:

Municipio	Educador y/o colaborador
Aguada	Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz
Abreus	Lic. Rosario Terry García
Cienfuegos	MSc. Mariano Alberto Isla Guerra
Cruces	Lic. Barbarita Abreus Reguera
Cumanayagua	Lic. Graciela Fátima Martín Llama
Lajas	Lic. Isabel Mecías Rodríguez
Palmira	MSc. Salvador David Soler Marchán
Rodas	MSc. José Ramón Fernández Pisch

Mantendremos mediante esta vía y los compañeros del EGE una constante comunicación. Todas sus sugerencias e inquietudes también las pueden remitir a la siguiente dirección electrónica azaro@pppcfgo.co.cu o mediante los teléfonos 51 3415 y 51 6233.

Lic. Lázaro Zequeira Pérez.
 Secretario.
 Asamblea Provincial del Poder Popular.
 Cienfuegos.

Carta de invitación a taller de diseño de la evaluación.

Cienfuegos, 7 de marzo de 2004.

A: Funcionarios que atienden la capacitación para el trabajo comunitario desde la Secretaría de las Asambleas Municipales del Poder Popular, expertos de los Consejos Asesores Municipales de Trabajo Comunitario (CAMTC), educadores y multiplicadores, Delegados y Presidentes de Consejos Populares.

De: MsC. Mariano A. Isla Guerra.
Coordinador del Equipo Gestor de la Evaluación.
Cienfuegos.

Compañeros/as:

Nuestra felicitación en primer lugar a las compañeras coprotagonistas del presente esfuerzo evaluativo, por conmemorarse mañana, el Día Internacional de la Mujer. Para ustedes todo nuestro agradecimiento por el estímulo que diariamente nos brindan con esa peculiaridad que sólo ustedes lo saben hacer.

Por otra parte también debemos reconocer la positiva respuesta que ha tenido el proyecto de evaluación de la gestión de la capacitación desarrollada en la provincia entre 1999-2004. La activa participación mostrada en los talleres de diagnóstico, desde los realizados en los Consejo Populares hasta los efectuados en la capital provincial, arrojó una copiosa información, de extraordinario valor para poder proyectar el también concluido proceso capacitivo sobre evaluación participativa y las demás tareas de la investigación que estamos acometiendo de conjunto con todos ustedes.

Con el objetivo de conformar el plan de evaluación a realizar desde los municipios hasta la provincia se deben realizar talleres con ese fin, para lo cual ya los miembros del Equipo Coordinador de la Evaluación, que atienden cada uno de los territorios, están debidamente preparados.

¿Qué haríamos en estos talleres de diseño de la evaluación concretamente?

- Comprender la posibilidad de utilizar durante la investigación al Grupo de Discusión como método de investigación e incorporarlo al plan de evaluación del proceso y los resultados de la capacitación en la provincia de Cienfuegos por primera vez en una investigación de este tipo y con esta concepción.
- Construir y aprobar sugerencias para el plan de evaluación del proceso y los resultados con respecto a:
 - Qué debemos evaluar
 - Para qué evaluaríamos
 - Cómo hacerlo (herramientas y métodos a utilizar)
 - Quiénes participan
 - Cuándo y donde.
 - Qué recursos se requieren

- Concebir un conjunto de condiciones objetivas y subjetivas que garanticen una evaluación crítica y autocrítica, participativa, estimulante, creativa, formativa dentro de un ambiente de alegría y colaboración.

Todas las iniciativas serán válidas y seguro contribuirán a disfrutar de un proceso realmente estimulante y correctivo de todos lo que hemos hecho en materia de capacitación para el trabajo comunitario.

Les reiteramos a los Presidentes de Consejos Populares el destacado papel que ustedes juegan al ser portadores de las ideas de los Delegados que no participan en los talleres municipales a realizar.

En esta ocasión se mantiene la composición de los dos talleres conformados para la evaluación, solo que ahora sugerimos combinar los participantes para facilitar un conjunto de propuestas más integrales.

Para estos talleres municipales sus participantes deben auto prepararse previamente sobre la base de los aspectos antes relacionados y deben llevar sus planes de trabajo y/o de capacitación, como herramienta auxiliar durante el taller. La fecha, hora y lugar de realización de los talleres debe ser colegiada en cada municipio, teniendo como fecha tope el 30 de junio del presente año.

Le informamos por esta vía que el Equipo Coordinador de la Evaluación les propone a los siguientes compañeros/as como coordinadores/as del proceso de evaluación en cada municipio, quienes en estrecha interrelación con sus directivos, asesorarán la marcha del proceso evaluativo en el territorio:

Municipio	Educador y/o colaborador	Procede de
Aguada	Lic. Orlando Basalto Mass.	Cienfuegos
Abreus	Lic. Rosario Terry García.	Abreus
Cienfuegos	MsC. Mariano A. Isla Guerra.	Cienfuegos
Cruces	Lic. Barbarita Abreus Reguera.	Cruces
Cumanayagua	MsC. Magali Emilia Pérez Reyes	Cienfuegos
Lajas	Lic. José Bartolomé Vázquez Díaz.	Cienfuegos
Palmira	Lic. Magalys González González.	Palmira
Rodas	Lic. Juan Chaviano Quesada	Cienfuegos

Les deseo éxitos en nombre de los equipos gestor y coordinador de la evaluación.

Esperamos que mantengan la comunicación como hasta ahora se ha venido realizando.

MsC. Mariano A. Isla Guerra.
 Coordinador del Equipo Gestor de la Evaluación.
 Cienfuegos.

Fundamentación de los GD en la investigación.

Ideas claves sobre las que se desarrollarán los Grupos de Discusión concebidos para la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos entre 1999-2004.

Para el desarrollo de los Grupos de Discusión se tendrán en cuenta cinco ideas claves, alrededor de las cuales se realizarán:

- ❑ Construcción de los criterios de evaluación del proceso y los resultados y las vías para su posterior estimación.
- ❑ Valoración de los criterios de evaluación del proceso y los resultados.
- ❑ Meta-evaluación del proceso vivido.
- ❑ Formulación de las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión al desarrollo de una evaluación participativa de la gestión de capacitación para el trabajo comunitario con líderes gubernamentales de base.
- ❑ Definición de las sugerencias metodológicas a tener en cuenta durante el desarrollo de una evaluación participativa de estos procesos.

Interrogantes de partida de la investigación:

- ¿Cómo la concepción metodológica dialéctica de la Educación Popular puede contribuir a realizar una evaluación participativa e integradora de las prácticas de capacitación?
- ¿Cómo el Grupo de Discusión podría enriquecer la concepción de evaluación participativa de la Educación Popular?
- ¿Qué criterios evaluativos se deben tener en cuenta en una evaluación integradora del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario?
- ¿Qué aspectos teóricos y metodológicos podría aportar la IAP a este proceso evaluativo?

Finalidad de la investigación:

En el plano teórico se espera:

- Una sistematización de las principales concepciones sobre evaluación participativa que hoy se mueven en los espacios de la Educación Popular.
- Análisis teórico-metodológico sobre el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa de las prácticas educativas desde la Educación Popular.
- Fundamentación teórica de sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.
- Profundización en los soportes teóricos sobre los que se sustenta la capacitación para el trabajo comunitario con los representantes de las instancias de base del Poder Popular.

En el plano práctico la expectativa es:

- Una evaluación participativa del proceso y los resultados de la capacitación en el sexenio 1999-2005 desarrollada con los representantes de base del poder Popular en Cienfuegos.
- Sugerencias metodológicas para la utilización del Grupo de Discusión como herramienta evaluativa de las prácticas educativas
- Sistematización de una propuesta metodológica para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

- Perfeccionamiento de la planificación y del proceso de capacitación de los representantes de base del Poder Popular en Cienfuegos.
- Propuesta de criterios de evaluación a utilizar en la evaluación del proceso y los resultados de prácticas de capacitación con líderes gubernamentales de base sobre trabajo comunitario.
- Estudio contextualizado del período 1999-2004, desde la perspectiva de la capacitación en la provincia de Cienfuegos, como fuente de información para otras investigaciones.

Objetivos de la investigación:

General:

Evaluar el proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario de los representantes de las instancias de base del Poder Popular en la provincia de Cienfuegos durante el sexenio 1999-2004 de forma integral y participativamente.

Específicos:

1. Perfeccionar el plan de capacitación para el trabajo comunitario de los representantes gubernamentales de base del Poder Popular de la provincia de Cienfuegos para el sexenio 2005-2010.
2. Demostrar las posibilidades que tiene el Grupo de Discusión como herramienta de evaluación participativa del proceso y los resultados en las prácticas educativas.
3. Fundamentar teóricamente las sugerencias metodológicas de evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

Lugar que ocupan los grupos de discusión en la investigación:

Estos tendrán un papel preponderante durante la investigación. De las seis fases concebidas en la estrategia metodológica, en las cuatro últimas constituyen su núcleo esencial:

3. Diseño:

Intervienen en la construcción de los criterios de evaluación del proceso y los resultados y la propuesta de vías para su posterior estimación.

4. Búsqueda de información (del proceso y los resultados) como proceso de aprendizajes individual y colectivo.

Se recaba de sus participantes sus valoraciones colectivas de los criterios de evaluación del proceso y los resultados.

5. Procesar, analizar y triangular información. Redacción de informe final de evaluación. y su socialización con la consiguiente toma de decisiones.

Sus resultados son la fuente principal de información que se triangula con las provenientes de otras herramientas a utilizar.

6. Meta-evaluación participativa del proceso vivido. Preparar informe de investigación

Aportan:

- La propuesta de meta-evaluación del proceso vivido.
- Las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión al desarrollo de una evaluación participativa de la gestión de capacitación para el trabajo comunitario con líderes gubernamentales de base.
- Un grupo de sugerencias metodológicas a tener en cuenta durante el desarrollo de una evaluación participativa de estos procesos.

Sus deliberaciones constituirán una fuente sustantiva para la preparación del informe final de investigación.

PROTOCOLO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN:

Numero de grupos a desarrollar: 4

Propósitos de cada uno:

Estos grupos van a tener diferentes objetivos según transcurran las fases de la investigación. En la siguiente tabla se aprecia tal situación:

Fase	Sesión	Objetivo	GD			
			1	2	3	4
Diseño	1ª	Construir los criterios de evaluación del proceso y los resultados y sugerir las vías para su posterior estimación.	x	x	x	x
Búsqueda de información	2ª	Valorar los criterios de evaluación del proceso y los resultados	x	x	x	x
Meta-evaluación	3ª	Realizar la meta-evaluación del proceso vivido.	x	x		
		Determinar las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión al desarrollo de una evaluación participativa de la gestión de capacitación para el trabajo comunitario con líderes gubernamentales de base.			x	
		Formular las sugerencias metodológicas a tener en cuenta durante el desarrollo de una evaluación participativa de estos procesos.				x

Composición de los Grupos de discusión:

Cada uno debe estar conformado con diez integrantes procedentes de forma equitativa de los diferentes municipios de la provincia e integrados de la siguiente forma:

GD	Delegado del Poder Popular	Educador	Experto	Funcionario de Gobierno	Total
1	4	3	2	1	10
2	5	2	2	1	10
3	5	2	2	1	10
4	4	3	2	1	10
Total	18	10	8	4	40

Responsables de los grupos:

Los coordinadores y/o facilitadores de cada Grupo de Discusión se seleccionaron teniendo en cuenta su experiencia en este tipo de método. Ellos son:

- Grupo 1 Lic. Graciela Fátima Martín Llama.
- Grupo 2 MsC. Esperanza Díaz Díaz.
- Grupo 3 MsC. Magali Emilia Pérez Reyes.
- Grupo 4 MsC. Mariano Alberto Isla Guerra.

Fechas de realización

Sesión	Grupo de Discusión			
	1	2	3	4
1ª	20/04/04	21/04/04	22/04/04	23/04/04
2ª	16/11/04	17/11/04	18/11/04	19/11/04
3ª	8/02/05	9/02/05	10/02/05	11/02/05

En todos os casos los grupos se iniciarán a las 10 AM para garantizar el arribo de participantes de los municipios y su duración no excederá las dos horas.

Se organizan de esta forma para garantizar:

- La utilización del local seleccionada con los requerimientos exigidos.
- Posibilidades de grabadora.
- Auxiliarse los coordinadores unos a otros durante la realización de los GD en roles como observadores, registradores, controladores del tiempo y manipulación de la grabadora, entre otras funciones.

Contenido a tratar:

Sesión	Contenido	GD			
		1	2	3	4
1ª	Los criterios de evaluación del proceso y los resultados y las vías para su estimación.				
2ª	Valoración de los criterios de evaluación del proceso y los resultados				
3ª	Meta-evaluación del proceso vivido.				
	Las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión al desarrollo de una evaluación participativa de la gestión de capacitación para el trabajo comunitario con líderes gubernamentales de base.				
	Las sugerencias metodológicas a tener en cuenta durante el desarrollo de una evaluación participativa de estos procesos.				

Grabación de las sesiones:

Se utilizará una grabadora portátil que no llame mucho la atención, aunque se informará que la sesión será grabada.

Trascripción de las sesiones:

Se utilizará el sistema de "Dragon Naturally Speaker", programa computarizado que garantiza la transcripción de los discursos mediante dictado electrónico a la PC, lo que agiliza y humaniza el proceso. En esta actividad trabajará la comisión conformada para atender los Grupos de Discusión (coordinadores, observadores, registradores y controladores del tiempo)

Análisis de la información recogida:

Según normas europeas de análisis e interpretación de la información recogida, de esta forma se tendrá en cuenta:

- Análisis centrados en los contenidos y su recurrencia durante la reflexión grupal. Implica el análisis de contenido del discurso y la cuantificación de las categorías, que pueden ser previas al análisis.
- Análisis etnográfico, dirigido a interpretar de forma detallada los procesos interaccionales y las acciones llevadas a cabo por los grupos.

Se tendrá en cuenta además:

- Temas tratados.
- Aspectos nuevos que han aparecido.
- Características del grupo.
- Puntos en los que ha habido más acuerdo o discusión.
- Comunicación extraverbal.
- Ambiente de la discusión.
- Interacciones en el grupo.
- Vocabulario utilizado.

Las categorías a desarrollar por sesiones serán las siguientes:

Sesión	Categorías
1ª	Criterios de evaluación de proceso Criterios de evaluación de resultados Procedimientos para valorar los criterios
2ª	Categorías a utilizar para evaluar los criterios de proceso y resultado: Muy alta: no presenta ninguna dificultad y ha generado valiosas experiencias de trabajo para el futuro. Alta: no presenta dificultades de peso, solo algunas aristas pueden ser mejoradas. Media: presenta dificultades remediabiles y aspectos positivos. No puede considerarse alta ni baja. Baja: presenta solo dificultades aunque algunas son susceptibles de ser mejoradas con facilidad. Muy baja: presenta solo dificultades profundas, algunas de ellas ya no subsanables. Propuestas de mejoramiento.

3ª

Grupos de Discusión 1 y 2:

Meta-evaluación del proceso vivido desde el punto de vista:

- Cognoscitivos
- Educativos
- Desarrolladores
- Afectivos

Las categorías evaluativas son las mismas utilizadas en la sesión anterior.

Grupo de Discusión 3:

Posibilidades que brindan los Grupo de Discusión para la evaluación participativa desde lo teniendo en cuenta:

- Metodológico.
- Participativo.
- Afectivo.
- Desarrollador.
- Educativo.
- Cognoscitivo.
- Político.
- Económico.

Grupo de Discusión 4:

Rasgos principales de la evaluación participativa desde la Educación Popular.

Sugerencias metodológicas para realizar una evaluación participativa del proceso de capacitación sobre trabajo comunitario de líderes gubernamentales de base.

Diseño de la primera sesión de los Grupos de Discusión.

Propósito:

Promover la formulación de opiniones y sugerencias sobre los criterios de evaluación a tener en cuenta para la evaluación del proceso y los resultados del plan de capacitación para el trabajo comunitario y cómo evaluarlos posteriormente. ¿Qué criterios evaluar sobre el proceso y cuáles de los resultados? ¿Cómo evaluar estos criterios de forma participativa?

Participantes:

Expertos en el tema, educadores participantes en las acciones de capacitación, Delegados de Circunscripción beneficiados con las mismas, funcionarios de los gobiernos municipales y provincial que dirigen la esfera.

Criterios de selección:

Participación en las acciones de capacitación, experiencia en el tema, interés mostrado, capacidad y posibilidades personales para poder participar en un encuentro de trabajo como este en la cabecera provincial.

Componentes del grupo:

Aproximadamente 10 personas: 2 expertos, entre 3 y 4 educadores, entre 4 y 5 Delegados de Circunscripción y un funcionario del gobierno, todos ellos protagonistas de los procesos de capacitación.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Selección de los participantes y conformación de los 4 GD.

Elaborar propuesta de convocatoria.

Envío de invitación con orientaciones a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar y posibilidades de participación. Se les exhorta a prepararse para este intercambio y se destaca la importancia de su aporte para el presente y futuro de su labor, el municipio y la provincia. Aparece al final de este anexo.

Mediante esta fase se garantiza una positiva preparación de los participantes.

Creación de las condiciones materiales para la realización de los GD.

II.- DESARROLLO:

Etapas iniciales:

Bienvenida y saludo interpersonal, ir controlando la asistencia y brindar café o te.

Presentación de los participantes, destacando su papel en la organización, desarrollo y participación en la evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario en la provincia. Se incluye el coordinador y el o los observador/es de la sesión así como el registrador y/o registradores.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante. Para ello el coordinador deberá recopilar la información necesaria para este momento para motivar la discusión. Debe estar preparado en los aspectos problemáticos para hacer mayor hincapié en los mismos.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración y características de las intervenciones; presentar en pancarta, previamente ubicada en una de las paredes del local, la relación de reglas sobre el trabajo en grupo; tiempo de duración y comportamiento a asumir, entre otros aspectos.

Etapas intermedia:

Cada participante expondrá sus consideraciones sobre cada uno de los criterios de evaluación, previamente entregados para su consideración. Arribar a consensos.

El equipo coordinador toma nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comentan públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando los consensos logrados con respecto a los criterios a evaluar y sobre cómo valorarlos de forma participativa.

Etapas final:

Resumir finalmente por parte del equipo coordinador los resultados del intercambio realizado en cuanto a:

- Aspectos coincidentes.
- Puntos de enfrentamiento abierto y a los cuales no se llegó a un consenso.
- Acuerdos asumidos y/o consensuados entre todos.
- Evaluación de la sesión de trabajo mediante técnica "Con los cinco sentidos" (Anexo # 23)

Convocatoria a los participantes de los Grupos de Discusión:

Cienfuegos, 18 de marzo de 2004.

A: Integrantes de los Grupos de Discusión.
Evaluación de la capacitación sobre trabajo comunitario.
1999-2004.

De: Mariano A. Isla Guerra.
Coordinador del Equipo Gestor de la Evaluación.

Compañeros/as:

Ha llegado el momento de comenzar a realizar las diferentes sesiones de trabajo de los Grupos de Discusión, como parte de la evaluación en que estamos enfrascados.

Como recordará usted fue seleccionado y aceptó encarar esta responsabilidad, esperamos su importante contribución, decisiva para el logro de los objetivos propuestos:

El grupo suyo se realizará el día ____ a las 10:00 AM, en el Centro de Superación para la Cultura, cito en Ave 52 No 2707, Cienfuegos. El objetivo de esta primera sesión será:

Recoger las opiniones y sugerencias sobre los criterios de evaluación a tener en cuenta para la evaluación del proceso y los resultados del plan de capacitación para el trabajo comunitario y cómo evaluarlos posteriormente.
¿Qué criterios evaluar sobre el proceso y cuáles de los resultados? y... ¿Cómo evaluar estos criterios de forma participativa?

Para ello le adjuntamos la propuesta de criterios que hemos venido trabajando en las sesiones del EGE, la cual usted debe someter a un análisis crítico para poder determinar cuáles se deben tener en cuenta para la evaluación que realizamos en este momento, a cuales se les debe realizar alguna adecuación y cuáles decididamente no se deben incluir. En todos los casos los argumentos de cada propuesta serán muy importantes para la reflexión a realizar y así poder arribar a conclusiones.

Además, durante la sesión de este grupo de discusión se deberán sugerir los procedimientos para realizar la evaluación de estos criterios. Esperamos sus aportes, todos serán muy importantes.

Le enviamos las siguientes reglas, a tener en cuenta durante el trabajo en grupo, para que el diálogo fluya y podamos construir un producto grupal más rico optimizando el tiempo:

- Ω Tener presente el objetivo de la discusión. Evitar la introducción de temas no relacionados con el mismo.
- Ω Pensar como parte del grupo, no desde lo individual. Hablar a todos, no solamente a su vecino. Hacerlo en forma clara y breve. Tener presente que está usando el tiempo del GD.
- Ω No interrumpir mientras otro habla, sino escuchar, para tratar de entenderle. No pensar solamente en su contestación, mientras otra persona interviene, porque sino, no captará todo lo que aquélla dice. Si lo que otro miembro del grupo dice, no está claro, le permitirá terminar de hablar, y luego pedirá aclaraciones.
- Ω Saber que nadie tiene conocimiento absoluto de un asunto, que cada uno aporta una parte, mayor o menor del tema a debatir. El objetivo no es el triunfo de las ideas de cada integrante individualmente. Lo importante son las ideas y apreciaciones generadas por el grupo.
- Ω No atacar a las demás personas, ni hablar de ellas, sino solamente de sus ideas. El clima del GD debe ser amigable y relajado, así los resultados serán mejores.
- Ω Tener presente que a las conclusiones del grupo se llega por consenso aunque siempre no es necesario. Lo importante no es llegar a acuerdos, sino producir el máximo de apreciaciones sobre el tema aunque sean disímiles.

Esperamos por su puntual asistencia y debida preparación. Buen viaje.

Mariano A. Isla Guerra.
Coordinador del Equipo Gestor de la Evaluación.

PROPUESTA DE LOS CRITERIOS PARA EVALUAR EL PROCESO.

CRITERIO EVALUATIVO # 1:

Relación horizontal entre educador y educando

Hay dos sujetos en el proceso educativo: educador-educando; la relación que se establece entre ellos en la Educación Popular debe estar caracterizada por:

1. CO-PROTAGONISMO – Si ambos sujetos son protagonistas del proceso educativo, mantienen una relación horizontal que permite construir y ejercer el poder de una manera compartida.
2. DIRECCION DEMOCRATICA – Si el educador dirige democráticamente el proceso, promoviendo la participación de los educandos desde el diagnóstico, la identificación de los objetivos, la elaboración del programa, hasta la evaluación.
3. PARTICIPACIÓN – Cuando el educador y el grupo respetan y promueven las posibilidades de participación - es decir, de opinar y decidir comprometidamente- de todos y todas sin discriminación alguna ni por concepto de género, raza, edad, desarrollo intelectual u otra condición social.
4. RELACIÓN AFECTIVA - Si prevalece una relación respetuosa, amorosa, de confianza mutua que favorezca un clima de tolerancia.
5. ESPIRITUALIDAD – Si se favorece la expresión de las subjetividades y motivaciones; de los sentimientos, deseos, y estados afectivos de los participantes.
6. COHERENCIA – Cuando no se contradice el discurso y la acción del educador, lo cual genera confianza y refuerza la admiración y el respeto del educando.
7. COMPROMISO ETICO- ESTETICO. Si se manifiesta una permanente disposición en favor de la justicia, de la libertad, del derecho a ser, promoviendo una coherencia, entre la conducta y las normas ético-jurídicas, a la vez que se muestra la belleza que existe en la lucha ética.

CRITERIO EVALUATIVO # 2.-

Los objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos.

Los objetivos constituyen el elemento rector del proceso y se formulan como resultados esperados. Para valorar su óptima calidad en un proceso de educación popular deben tener un carácter:

1. LIBERADOR – Si aspiran a la formación de sujetos democráticos, capaces de organizarse, comunicarse, conocer sus derechos y asumir roles de liderazgo en los procesos de liberación contra los condicionantes que limitan o violan el ejercicio de sus derechos.
2. INTEGRAL- Si persiguen el fortalecimiento de convicciones, sentimientos y conductas de desarrollo humano, éticamente comprometidas con la lucha por un mundo mejor, más justo, equilibrado y ecológicamente sostenible.
3. DESARROLLADOR DE CAPACIDADES – Si proponen desarrollar habilidades para investigar su realidad, generar procesos de transformación y potenciar acciones desde la óptica de los más débiles.
4. DESARROLLADOR DE VALORES- Cuando atienden al fortalecimiento de valores éticos y estéticos dentro de las concepciones de una educación por el afianzamiento de la vida y la paz y de una cultura identitaria basada en la solidaridad y protectora de los valores patrimoniales.
5. PARTICIPATIVO - Cuando son elaborados conjuntamente por los educadores y educandos.

CRITERIO EVALUATIVO # 3:

El contenido integrador de la ciencia en función de la práctica.

“Para el educador- educando, dialógico, problematizador, el contenido programático de la educación no es una donación o imposición - un conjunto de informes que han de ser depositado en los educandos-, sino la devolución organizada sistematizada y acrecentada al pueblo de aquellos elementos que este le entró en forma inestructurada..” (Freire, 1975, p. 107)

La evaluación de la calidad del **contenido**, parte de valorar los rasgos que caracterizan el programa y cómo se desarrollan en el proceso educativo:

1. COHERENTE - CONTEXTUALIZADO Cuando es coherente con los objetivos del programa, con los principios de la EP y con la práctica social del contexto donde se desarrolla el proceso.
2. INTEGRADOR – Si articula saberes y enfoques de diferentes disciplinas en función de temas generadores, cuya reflexión se potencia alrededor de un eje temático o punto de vista que se privilegia.
3. CIENTÍFICO – Cuando surge y se enriquece en la búsqueda investigativa de nuevas verdades e interpretaciones que de la realidad va haciendo el grupo, y del aporte que el saber popular y académico han acumulado.
4. CRITICO Y CREATIVO- Si privilegia la aprehensión crítica del contenido a partir del acceso a la diversidad de posiciones o teorías y su reelaboración creativa.
5. FLEXIBLE – Si permite ser modificable, enriquecido, adaptable a los intereses o descubrimientos que vayan surgiendo durante el proceso.
6. PARTICIPATIVO- Si se selecciona colectivamente a partir de las necesidades de aprendizaje, los intereses y expectativas de los sujetos del proceso.

CRITERIO EVALUATIVO # 4:

El diálogo como forma y esencia comunicativa del método.

La comunicación dialógica la vamos a identificar en la medida en que se diferencian de la transmisión de conocimientos. Implica coparticipación en el acto de comprender de manera horizontal, democrática, participativa y crítica. Debe dotar al grupo de recursos comunicativos para la transformación de sus realidades.

Este criterio debe medir como deseable las siguientes características en la comunicación:

1. INTERCAMBIO DE SABERES. Si promueve diálogos entre los participantes que enriquecen y a la vez motivan, al respetar la diversidad, potenciar la escucha, la participación, la expresión libre del pensamiento y concertar acciones cooperadas.
2. EMPATÍA: cuando el proceso promueve el descubrimiento del yo en el tú, en un acercamiento hacia los sentimientos, las emociones, las actitudes, las expectativas y comportamiento de los otros. Si la comprensión del otro, permite acercarse a su posición y puntos de vista y viabiliza acciones compartidas.
3. TOLERANCIA Y RESPETO A LA DIVERSIDAD. Se refiere a la valoración respetuosa de criterios diferentes, en la que no se discrimine por razones de sexo, edad, raza, procedencia social, creencias religiosas, etc.; tendiendo a la comprensión de una concepción de "mestizaje" intelectual, sectorial, social, religioso, etc. El lenguaje debe reflejar un enfoque de género equitativo, el respeto a la identidad cultural del grupo, a los derechos humanos y civiles y a las prácticas sociales diferentes.
4. RELACIÓN SOCIO-AFECTIVA: Si al interactuar con los demás, se expresan sentimientos, emociones y motivaciones, que unan al grupo a partir del afecto. Si se procura debilitar manifestaciones de ansiedad, preocupación, incertidumbre, miedo, vergüenza, culpabilidad, antipatía, ira, desdén, que pueden convertirse en barreras de la comunicación y por ende del aprendizaje. Los términos descriptivos son: el amor como cordialidad, aceptación, amabilidad, confianza.
5. HONESTIDAD, SINCERIDAD Y TRANSPARENCIA: Si en la comunicación de los miembros del grupo se aprecian las características de honestidad, sinceridad y transparencia como diferencias de cualquier otra forma manipuladora de comunicación.
6. BUENA ESCUCHA: Si se aprecia la necesidad de escuchar y comunicar comprendiendo al otro y expresando lo que uno necesita y espera. Los términos descriptivos de la buena escucha pueden ser: atento, interesado, abierto, crítico, alerta, respetuoso y tolerante.
7. CODIGOS COMPARTIDOS O LENGUAJE COMÚN. Si se estructura el diálogo a partir de códigos compartidos que faciliten el flujo de la comunicación.
8. ECONOMÍA DE LA PALABRA. Si acostumbran a definir y ajustarse a los objetivos, si expresan sus argumentos y apelaciones de forma concreta y si desestima discursos ampulosos, retóricos, innecesariamente extensos.
9. ESTÉTICA DE LA COMUNICACIÓN: Comunicar exige belleza y se logra si:
 - fortalece el lenguaje verbal con el no verbal;

- combinan analogías, metáforas y alegorías para embellecer algunas imágenes;
 - existe una armonía entre la cultura de pueblo y la cultura universal, con respeto a la identidad cultural.
10. PRODUCTOS COMUNICATIVOS: Si tanto los productos utilizados por el educador como los creados por el grupo:
- promueven reflexión en el destinatario del mensaje,
 - su mensaje es claro, directo y sin ánimos de manipulación
 - sus códigos refuerzan la identidad cultural.
 - expresan su compromiso político con los más débiles.
 - son creativos y
 - son estéticamente buenos, es decir, producen placer estético.

CRITERIO EVALUATIVO # 5:

La práctica de los educandos como punto de partida

El proceso educativo debe iniciarse con una reflexión de la práctica de los educandos para que reconozcan lo que piensan, hacen o sienten, en relación con el tema de estudio. Este diagnóstico permite encontrar las incoherencias o contradicciones que motivan y viabiliza el proceso de teorización.

La calidad de este primer paso de la metodología, debe atender a los elementos que se investigan y a la forma en que se hace:

1. CONTEXTO Y COYUNTURA – Si se explora cómo aprecian el tema o problema en el contexto local y en la coyuntura que se vive; así como la relación que guardan con el contexto nacional e internacional.
2. SUBJETIVIDAD – Si se favorece la expresión de criterios, percepciones, creencias, prejuicios, temores, sueños, aspiraciones y sentimientos de los participantes sobre el tema de estudio. Si se reflexiona sobre la influencia que la cultura del grupo puede tener en esos criterios.
3. ACCIONAR HISTÓRICO.- Si se explora qué acciones (sociales o individuales) se han realizado a favor o en contra del problema y que explican el estado actual de la situación que se estudia.
4. AMPLIACION DE LA VISIÓN.- si a partir de la lectura crítica de la realidad se propicia una ampliación de los marcos de referencias y se encuentran nuevas aristas de estudio.
5. PARTICIPACIÓN- Si se favorece la participación, como investigadores de los educandos durante el diagnóstico, y se crean las condiciones que propicien un real protagonismo en las decisiones y accionar investigativo.

CRITERIO EVALUATIVO # 6:

La construcción colectiva del conocimiento

La Educación Popular, como rechaza la transmisión verticalista del conocimiento, debe procurar a través de preguntas, construir la descripción de la situación de estudio, profundizar en el análisis de las causas, sus relaciones, consecuencias, de manera tal, que se llegue al dominio del tema a través de la construcción teórica, desde la práctica.

Para evaluar la calidad de este proceso se debe atender a la:

1. CONSTRUCCIÓN DE CONCEPTOS - Si el concepto se construye identificando sus características a través de un proceso de reflexión compartida que produce un paulatino alejamiento de la práctica concretas para acercarse cada vez más a su esencia.
2. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN- Si una vez construido el nuevo saber, se profundiza a partir de la definición y extensión del concepto, de la comparación con otras situaciones, del estudio de la literatura sobre el tema, o a través de un ejercicio de búsqueda investigativa, etc.
3. PROFUNDIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO - Si se recomiendan ejercicios de investigaciones en la práctica o en la teoría, diseñados y ejecutados en interacción grupal, como forma de profundizar en el tema, por lo que el desarrollo de la capacidad de investigación de los educandos, la reflexión crítica y autocrítica, los procesos

reflexivos y la utilización de técnicas para la investigación participativa han de ser elementos de referencia para evaluar.

CRITERIO EVALUATIVO # 7:

Proyección de una nueva práctica.

La Educación Popular, coherentemente con la metodología dialéctica estipula la práctica como punto de llegada, como validación de la teoría y sobre todo como objeto de transformación, pues el saber enriquecido durante el proceso, permitirá un nuevo accionar, más efectivo, más integrador, proyectado con la participación de todos.

Para valorar la calidad con que el proceso educativo realiza este paso metodológico, debe atenderse a su visión:

1. PROYECTIVA – Si se propicia un espacio para pensar cómo mejorar la práctica futura, sugerir ideas o acciones que enriquecidas por lo aprendido, sugieran cambios, nuevos compromisos, proyectos, iniciativas, etc.
2. COMPROMETIDA - Si apreciamos en la visión de transformación propuesta por los participantes un enfoque de equidad, sostenibilidad, participación democrática y compromiso con los sector más desfavorecidos.
3. ORGANIZATIVA – Si los participantes demuestran haber entendido la importancia de organizarse al presentar propuestas de estructuración de grupos para la realización de nuevas acciones y transformaciones en correspondencia con los cambios posibles jerarquizados. Si identifican los líderes y asumen los roles que socialmente pueden inspirar e impulsar los procesos de transformación liberadora
4. PLANIFICADA – proyecta de manera armónica, objetivos, metas, acciones, recursos, tiempo disponible y responsabilidades, como ejercicio para el desarrollo de capacidades de dirección democrática.

CRITERIO EVALUATIVO # 8:

Medios y técnicas que provocan reflexión.

Coherentemente con los objetivos que se persiguen y con el método que potencia la Educación Popular, - liberador, provocador del diálogo y de construcción de conocimientos- los medios deben servir y facilitar estos fines. En la Educación Popular, el medio deviene en soporte de un grupo de procedimientos que dinamizan y provocan participación, reconocido con el término de técnicas participativas. Para evaluar este indicador debe valorarse los siguientes aspectos:

1. ADECUADA SELECCIÓN – si han tenido en cuenta al seleccionar la técnica o el medio, los objetivos, las características del grupo, el resultado que esperamos obtener con ella, los requisitos que exige, etc.
2. USO ADECUADO DE LA TÉCNICA – si se han usado técnicas que favorezcan la participación para construir, consolidar y evaluar el conocimiento, o si han sido para integrar o animar el grupo. Si cada técnica ha respondido a una necesidad y se han usado oportunamente. El abuso de ellas puede debilitar sus ventajas y obstaculizar el buen desarrollo del proceso.
3. DOMINIO EN LA EJECUCIÓN – si el educador dirige con eficacia los cinco pasos: motivación y orientación de la dinámica, realización, análisis de los elementos presentes en la técnica (descodificación), relación de estos elementos con la realidad misma, conclusión o síntesis de lo discutido.
4. COHERENCIA – Si la intencionalidad de la técnica es coherente con los principios éticos y políticos de la Educación Popular: respeto al otro; cooperación, no competencia; igualdad de posibilidades sin discriminación; mensaje comprometido a favor de los más necesitados.
5. CONTEXTUALIZADA – Responde a la idiosincrasia del grupo, maneja sus códigos, sus tradiciones culturales, creencias; hace uso del patrimonio local, regional, nacional y universal (tangible e intangible).

CRITERIO EVALUATIVO # 9:

Formas organizativas que favorezcan la participación.

Las formas en que se organiza el proceso educativo, posibilita a los participantes vivenciar y aprehender a cómo organizar y funcionar en grupos para poder replicarlo en otros procesos educativos ya sean en aulas o en el trabajo Comunitario. La manera de organizar favorece u obstaculiza el proceso educativo y debe ser coherente con los objetivos, el contenido, los métodos y hasta la evaluación. Es importante evaluar si se potencia el trabajo grupal, el taller, el trabajo investigativo e independiente, en fin si se permite la independencia necesaria que anima la creación y la unidad organizativa que favorece la acción conjunta. No se deben escapar de la evaluación los siguientes puntos:

1. **CONSTRUCCIÓN DEL GRUPO** Si el educador promueve el sentido de identidad y pertenencia al grupo de todos los integrantes. Si los participantes identifican intereses comunes; se comunican directamente; establecen sus códigos, símbolos, reglas de disciplina; reconocen y promueven sus líderes.
2. **FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO** si existen tareas que nuclea al grupo, lo ejercitan, lo desarrollan. Para asumir una tarea, se debe propiciar primero la reflexión individual, después su discusión y análisis en un pequeño colectivo y por último su socialización en plenaria, resulta un algoritmo que amplía, fortalece y distensiona el debate.
3. **DIFERENCIACIÓN DE ROLES** si favorece la identificación por parte de los participantes de los diferentes roles y estimula la asunción, creación, desempeño e intercambio de los mismos.
4. **ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS** si han sabido convertir el conflicto en una oportunidad para el trabajo grupal, conviene valorar: En qué medida los conflictos estimularon los cambios, la creatividad, la energía del grupo. Si se aprovecharon los conflictos para clarificar los objetivos y metas.
5. **CALIDAD DE LA COORDINACIÓN** El educador debe poseer y tratar de desarrollar en los educandos las habilidades que tributen a una dirección democrática, participativa, no sola provocadora de reflexiones, sino que comparta el poder de la toma de decisiones. Si existe una disciplina consciente, una dirección planificada y flexible.
6. **CLIMA AFECTIVO** Si existen relaciones afectivas armónicas y un disfrute del proceso educativo.

CRITERIO EVALUATIVO # 10:

Evaluación con carácter formativo

La evaluación es un proceso de diálogo, comprensión y mejora, dentro del cual se enjuicia la cantidad y calidad de los resultados alcanzados en cada actividad y al finalizar el proceso, confrontándolos con el diagnóstico inicial y los objetivos y metas trazadas.

Valorar la calidad de la evaluación significa atender a sus características:

1. **PARTICIPATIVA** Si permite la autoevaluación y co-evaluación, es decir, si se promueve que los participantes opinen sobre los resultados individuales y colectivos y sobre la calidad del proceso. Si se explora la opinión evaluativa de algunos beneficiarios indirectos del proceso educativo.
2. **EDUCATIVA** Si el proceso de evaluación ha permitido reafirmar conocimientos, adquirir nuevos aprendizajes y desarrollar la crítica y autocrítica de los participantes.
3. **INTEGRAL** Si se ha evaluado no sólo conocimientos, habilidades y capacidades aprendidas, sino los sentimientos, valores y grado de complacencia del grupo con el proceso vivido.
4. **CLIMA DISTENDIDO** Si la evaluación se ha desarrollado en un clima distendido, de alegría y confraternidad.
5. **ESTIMULADORA** Si se han reconocidos éxitos y esfuerzos, tanto individuales como colectivos.

PROPUESTA DE LOS CRITERIOS PARA EVALUAR RESULTADOS

Cada actividad dentro de un proceso educativo persigue resultados muy concretos (objetivos específicos), que deben ser evaluados, en cantidad y calidad, ellos constituyen los cambios que se han logrado o no en los sujetos y sus entornos. Todos los participantes deben opinar de forma inmediata sobre la valoración de esos resultados y las memorias recogerán estos datos como insumo de la evaluación final.

Además cada proyecto o proceso alcanza resultados más generales, en correspondencia con los objetivos para los que se desarrolla el mismo; por lo que es necesario evaluar también al finalizar el proceso, esos resultados (cualitativos o cuantitativos) de forma participativa.

Todos los resultados educativos, independientemente de la mayor o menor amplitud, refieren cambios individuales en los educandos, y educadores y también de los grupo. Estos cambios pueden estar pronosticados en los objetivos, pero por lo general, se logran muchos cambios no pensados y ellos también son importantes, por lo que no debe reducirse la valoración a los primeros.

Por siglos la evaluación sólo se ocupó de medir resultados, y especialmente cuantitativos, de ahí la amplia experiencia que se ha acumulado en instrumentos e indicadores que evalúan la retención, promoción, asistencia, repitencia, número de alumnos por aula, costo por alumno, etc. etc.

Sugerimos dada las características de los procesos de educación popular, utilizar los siguientes indicadores como **datos primarios** para evaluar el comportamiento del grupo en:

- 1.- RETENCIÓN - % de educandos que concluyen el proceso en relación con la matrícula inicial. Altas y bajas.
- 2.- PROMOCIÓN - % de educandos que se consideran haber logrado los objetivos del proceso educativo que se evalúa.
- 3.- ASISTENCIA - % de asistencia de los participantes, es decir la relación entre la cantidad de veces que han asistido en relación con las que debían haber estado.
- 4.- COSTO POR ALUMNO.- desde el punto de vista financiero, lo que se ha necesitado gastar para desarrollar el proceso que se evalúa, dividido entre la matrícula dará el promedio de costo por alumno.

Además de los datos primarios generales, sugerimos que:

- se exploren opiniones de los participantes y beneficiarios indirectos o sujetos relacionados con el proceso,
- se revisen documentos,
- se realicen observaciones participantes o no, a fin de valorar los resultados alcanzados por los alumnos, educadores y por el grupo sobre los siguientes criterios evaluativos:

Criterio evaluativo # 1:

Aprehensión de nuevos conocimientos

En un proceso educativo suelen existir un grupo de conocimientos que el individuo construye o recibe y que cambia, profundiza o amplía su visión inicial sobre una situación o tema dado.

El conocimiento es un proceso infinito, así que cualquier evaluación de sus resultados será relativa y debe estar enmarcado en tiempo y espacio, preferiblemente comparada con los resultados de una valoración diagnóstica inicial, seguros que los resultados que se obtendrán serán diferentes en cada individuo.

Muchos de estos cambios se expresan como resultados deseables en los objetivos cognoscitivos del programa, pero por lo general ocurren más cambios de los previstos, por ello recomendamos las siguientes pistas para explorar este criterio evaluativo:

1. OBJETIVOS COGNOSCITIVOS en qué magnitud se logran o no, los objetivos referidos a la aprehensión de conocimientos, en cada participante y en el grupo,
Si se aprecian cambios en la visión del tema en comparación con el diagnóstico inicial, ¿Es más amplia, más profunda, más integral u otra visión diferente?
Si existen otros conocimientos adquiridos, sobre la realidad o contexto, sobre el grupo, sobre el propio individuo, que no estuvieran previstos en los objetivos.
En qué nivel se satisfacen las expectativas de los participantes,
Si sienten los participantes nuevas necesidades de conocimientos, nuevos intereses
2. CALIDAD DE LO APRENDIDO.- si consideran que el conocimiento aprendido es actualizado desde la teoría y desde la ejemplificación práctica, enriquece la cultura y los valores de los participantes, y útil para su práctica.

3. CAMBIOS EN LAS CONCEPCIONES: si aprecian o sienten cambios en sus concepciones iniciales sobre: la necesidad y comprometimiento con la utopía de un mundo mejor, más justo, más equitativo, más sostenible económica y ecológicamente.
4. APROPIACIÓN DE LA METODOLOGÍA: un proceso de Educación Popular, permite vivenciar esa metodología de investigación educativa y puede tener como resultado el saber valorarla, comprenderla, defenderla y aplicarla, ¿cuál de estos resultados aprecian o sienten los participantes que se han logrado?
5. CRECIMIENTO CULTURAL.- Si consideran que ha habido cambios en su capacidad de interpretar el mundo y sus condicionamientos; los procesos políticos, el devenir histórico y su proyección liberadora, es decir si se ha creado o fortalecido una cultura política en los participantes y en el grupo.

Apreciar hasta que punto sienten cambios en su cultura comunicativa, en la valoración de la necesidad del diálogo, del respeto al otro, de la convivencia, de la tolerancia, del enfoque equitativo en las relaciones de género y atareas, es decir hasta que punto consideran que se han apropiado de una cultura de paz.

Si los participantes y el grupo consideran que hay nuevos conocimientos, enfoques, valoraciones sobre la necesidad de una cultura jurídica, de una visión ajustada a la ley, al derecho y al cumplimiento de las mismas.

Si sienten cambios en la visión del cuidado y preservación de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los recursos, hasta qué punto el pensamiento enfoca como prioritario el desarrollo sostenible proteja el planeta y la especie humana, en fin si se han apropiado de una cultural medioambiental.

6. COMPETENCIA TÉCNICA: Si se aprecia el dominio de conocimientos básicos sobre:

<ul style="list-style-type: none"> - Metodología de la Educación Popular. - Educación medioambiental. - Comunicación Social. - Sociología Social. - Psicología Social. - Política social. - Política cultural. - Política internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Legalidad socialista. - Economía social. - Seguridad social. - Metodología de la Investigación Acción Participación. - Metodología de diagnóstico, planificación y evaluación comunitaria. - Historia y cultura local.
--	---

CRITERIO EVALUATIVO # 2:

Cambios en los sentimientos.

Los participantes son seres sentí pensantes, por tanto es necesario valorar los cambios que se pueden haber producido como resultados del proceso educativo en el sistema de valores de cada individuo y en los sentimientos personales y de grupo. Es muy importante el crecimiento intelectual, pero un proceso de Educación Popular procura que el hombre crezca espiritualmente, en su condición humana.

Para evaluar los resultados en esta esfera proponemos reflexionar acerca de:

VALORES ÉTICOS: Durante un proceso de educación popular, el conjunto de valores éticos de cada miembro de un grupo en su interacción, va sufriendo cambios que implican creación de nuevos valores, fortalecimiento de otros, o rescate de valores perdidos. Evaluar hasta que punto sienten los participantes la existencia de valores tales como: solidaridad, honestidad y responsabilidad social, y compromiso con las masas populares, así como la coherencia de sus conductas con ellos, es un elemento formativo indispensable en este tipo de evaluación.

1. VALORES ÉTICOS: Durante un proceso de educación popular, el conjunto de valores éticos de cada miembro de un grupo en su interacción, va sufriendo cambios que implican creación de nuevos valores, fortalecimiento de otros, o rescate de valores perdidos. Evaluar hasta que punto sienten los participantes la existencia de valores tales como: solidaridad, honestidad y responsabilidad social, y compromiso con las masas populares, así como la coherencia de sus conductas con ellos, es un elemento formativo indispensable en este tipo de evaluación.
2. REAFIRMACION PERSONAL. Si sienten o se aprecia una reafirmación de la personalidad de cada sujeto que participa, de su autoestima, identidad cultural, sentido de pertenencia y como se aprecia esto en el grupo.

3. REAFIRMACIÓN GRUPAL.- Si el grupo en su funcionamiento ha demostrado, una autoafirmación, sentido de pertenencia, identidad grupal. Si en las interrelaciones personales se aprecian sentimientos de empatía, tolerancia, amor, amistad, respeto y cooperación.
4. COMPETENCIA SOCIAL/PERSONAL: si se aprecia cambios en el desarrollo de esta competencia a través de la.

Incorporación de actitudes y el desarrollo de habilidades para:

- Comunicarse.
- Trabajar en equipo.
- Cooperar con los demás.

Manifestación de las capacidades de:

- Consenso.
- Empatía.

CRITERIO EVALUATIVO # 3:

Cambios en las conductas.

El hombre en su interactuar con el medio, asume respuestas que se aprecian como conductas, y que son reflejos de una complicada mezcla de concepciones, valores, sentimientos, tradiciones, hábitos, estados emocionales, en fin, sería difícil establecer la relación de causas que provocan una conducta, pero de hecho, la conducta es el efecto observable y por tanto valorar sus cambios es importante elemento para evaluar los resultados de un proceso educativo.

Estos cambios pueden estar formulados como resultados esperados en los objetivos volitivos de un programa, pero la práctica educativa dice, que en la mayoría de los casos aparecen como omisiones, no obstante como constituyen resultados de los procesos educativos, proponemos evaluarlos a partir del:

1. COMPETENCIAS METODOLÓGICAS: Explorar si han adquirido las capacidades y habilidades para:
 - Representar a sus electores.
 - Detectar y solucionar problemas colectivamente.
 - Realizar despachos con sus electores.
 - Organizar un proceso de rendición de cuentas.
 - Ser coherente (entre objetivos y método, entre los que dice y hace)
 - Organizar talleres, encuentros e intercambios.
 - Desarrollar reuniones.
 - Gestionar recursos.
 - Adaptarse a diferentes condiciones.
 - Acceder información y actualizarse.
2. COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS: Explorar si han adquirido las capacidades y habilidades para:
 - Dirigir democráticamente.
 - Compartir las tareas.
 - Facilitar espacios de participación.
 - Promover la preparación para la participación.
 - Promover la participación individual, grupal y masiva.
 - Mantener la participación en todas las fases del trabajo comunitario.

Diseño de Entrevista Grupal:

Apertura y presentación.

- Recibir a los participantes con un plegable de la investigación acompañada de una bebida refrescante o infusión.
- Presentación del entrevistador, el registrador y los entrevistados presentes.
- Agradecer la colaboración.
- Explicar el objetivo del encuentro y la temática a tratar:
Evaluar cómo ha influido la capacitación para el trabajo comunitario en la gestión del Delegado en su Circunscripción.
- Hacer referencia a la metodología a utilizar (diálogo)
- Precisar las reglas fundamentales del trabajo en grupo.
- Explicar para qué es la información; cómo será utilizada; garantía de anonimato y confidencialidad

Pregunta introductoria

- ¿Qué es el trabajo comunitario?

Desarrollo.

Características del trabajo comunitario antes y después de que su Delegado de Circunscripción se incorporara a los cursos de capacitación. Tener en cuenta:

- Diagnóstico comunitario.
- Planificación del trabajo.
- Participación de los vecinos.
- Integración de los organismos, organizaciones y entidades de la comunidad.
- Calidad de:
 - Sus despachos con los electores.
 - Asambleas de rendición de cuentas.
 - Reuniones periódicas de trabajo con los líderes y demás vecinos del barrio
- Nivel de solución de los problemas y grado de participación de la comunidad en su solución
- Sugerencias para mejorar el trabajo.

Cierre de la entrevista

Verificar si todos los aspectos a evaluar fueron valorados.

Posibilitar a los participantes que añadan, puntualicen o rectifiquen algún aspecto de su intervención.

Evaluar la sesión de trabajo mediante la técnica “La pelota preguntona”

Despedida (agradecimiento por la colaboración).

Tener en cuenta:

- Tener un control no intrusivo sobre el grupo.
- Con mucho tacto y respeto se debe regresar al grupo al tema de conversación cuando se pierda el hilo central de la entrevista.
- Mantener la motivación e interés de los participantes.
- Tener un buen dominio del tema a reflexionar colectivamente.
- Hacer énfasis en los aspectos más importantes.
- No hacer expresiones verbales ni extraverbales de carácter evaluativo, debe mantener una posición neutra.
- Dar el tratamiento adecuado a formas de participación individual puntualmente perjudiciales como: "Roles de expertos, dominantes, tímidos/as y de destructores", "Amiguismo" y "Traductores".

Las condiciones del espacio destinado a la entrevista:

- Iluminación y ventilación suficiente.
- Mobiliario cómodo y funcional.
- Lograr una distribución circular de los participantes para ampliar la comunicación durante la sesión.
- Fácil acceso a servicios sanitarios, agua u otra bebida estimulante (café, te, etc.)
- Proteger a los participantes de potenciales interrupciones desde el exterior.
- Tener los medios técnicos disponibles (grabadora, pizarrón, papelógrafo, etc.)
- Garantizar el levantamiento de la sesión mediante un registrador/a y un observador.

Técnica: "La tarjeta preguntona".**Objetivo:**

Evaluar participativamente el desarrollo y los resultados de la Entrevista Grupal.

Materiales:

Tarjetas con preguntas sobre el desarrollo y resultados de la Entrevista Grupal.

Desarrollo:

Explicar a los presentes que es hora de pasar revista a lo realizado durante la sesión de la Entrevista Grupal (EG):

Las preguntas claves alrededor de las cuales girarán el resto serán las siguientes:

- ◆ Cómo se desarrollo la EG y...
- ◆ Qué resultados deparó a cada uno y al grupo.

Pedir a los presentes cerrar el semicírculo, donde hasta ese momento han estado sentados y completar un círculo.

A cada participante se le entrega un número de orden y una tarjeta contentiva de una pregunta evaluativa.

Se orienta comenzar a rotar las tarjetas y cada participante, si considera que tiene la respuesta a esa pregunta, escribe en la misma su número de orden. Puede que una misma tarjeta sea seleccionada por más de una persona

El coordinador de la EG recoge las tarjetas y comienza a presentar a los participantes que han seleccionado las diferentes preguntas para que aporten sus valoraciones críticas. Al terminar su intervención, el resto de los presentes pueden aportar otros elementos con el fin de enriquecer la respuesta a la interrogante.

Batería de preguntas con la tabulación de las respuestas aportadas en la evaluación participativa de la EG:

1. ¿Cómo se sintió durante la EG? Sugerencias.
 - ◆ Seguros, sin miedo, con confianza.
 - ◆ Satisfechos por tener la posibilidad de aportar sus ideas a esta investigación.
 - ◆ Importantes de ser consultados.
 - ◆ Motivados por participar en un espacio de reflexión tan interesante.
 - ◆ Inicialmente con alguna tensión, pues no estaban bien seguros de lo que se trataba.
2. ¿Cómo fue la participación del grupo? Sugerencias.
 - ◆ Amplia, espontánea y conciente.
 - ◆ Equitativa, todos de una u otra forma aportaron sus reflexiones.
 - ◆ No existieron piñas ni subgrupos.
 - ◆ Fluyó como el agua de un río, transparente y dinámica.
 - ◆ Fructífera, por los aportes de ideas que de ella se recogieron.
3. ¿Qué tal la conducción del coordinador? Sugerencias.
 - ◆ Atinada y eficiente.
 - ◆ Estuvo al tanto de todo y estimuló la participación de los presentes.
 - ◆ Ágil, no hubo momentos muertos, todo el tiempo arriba.
 - ◆ Escuchó a todos y todas con gran atención.
 - ◆ Sabe manejar el trabajo en grupos y no mata la participación, todo lo contrario, la despierta de buena manera.
4. ¿Se cumplió el objetivo previsto por la coordinación? Explique.
 - ◆ Se cumplió satisfactoriamente, pues se hizo una buena valoración de la influencia que ha tenido la capacitación en nuestro Delegado.
 - ◆ Se pudo evaluar la influencia de la capacitación en el Delegado desde todas las aristas.
5. ¿Sus expectativas fueron satisfechas? Explique por favor.
 - ◆ Se cumplieron y se sobre cumplieron debido a que la actividad me enseñó cómo en la comunidad existen valiosos compañeros que a veces no somos capaces de valorarlas, y los pasamos por alto.
 - ◆ Estaba segura de que se iban a cumplir, por la buena preparación previa que tuvo esta entrevista.

6. ¿Para qué le sirvió esta actividad?
- ◆ Para profundizar en la labor de nuestro Delegado/a.
 - ◆ Conocernos mejor, había compañeros y compañeras que conocía de vista pero que desconocía lo valioso y valiosas que son para nuestra comunidad.
 - ◆ Para profundizar en el conocimiento de nuestro/a Delegado/a y de nuestra comunidad.
 - ◆ Adquirir una nueva forma de evaluación, más participativa, amena y desestresante.
 - ◆ Saber hasta donde ha llegado el delegado con sus labor en la comunidad y poderlo ayudar más.
7. ¿Cuál fue el principal resultado de este esfuerzo evaluativo colectivo?
- ◆ Realizar una evaluación de nuevo tipo de la actividad del Delegado/a a partir de la capacitación que ha recibido.
 - ◆ Sensibilizarnos sobre la importancia de la actividad social de nuestro/a Delegado/a.
 - ◆ Conocer una nueva forma de evaluación que podemos aplicar más a menudo en las acciones de la comunidad.
8. ¿Cuáles fueron sus tres satisfacciones principales al participar en esta EG?
- ◆ Sentirnos escuchados, que somos importantes para la comunidad.
 - ◆ Evaluar de forma colectiva la labor de nuestro/a delegado/a de forma constructiva.
 - ◆ Haber estado en una actividad tan estimulante y novedosa como esta.
9. ¿Cuáles fueron sus tres insatisfacciones principales al participar en esta EG?
- ◆ Que solo nosotros hayamos tenido la posibilidad de disfrutar de esta actividad.
 - ◆ Las condiciones del local no fueron las ideales, pero es lo que tenemos en la comunidad.
 - ◆ Algunas impuntualidades de los compañeros/as ya que no estamos habituados a este tipo de actividad.
10. Cómo evaluaría esta EG teniendo en cuenta las siguientes categorías:
- Muy alta: no presentó ninguna dificultad y ha generado valiosas experiencias de trabajo para el futuro.
- Alta: no presentó dificultades de peso, solo algunas aristas que pueden ser mejoradas.
- Media: presentó dificultades remediables y aspectos positivos. No puede considerarse alta ni baja.
- Baja: presentó sólo dificultades aunque algunas son susceptibles de ser mejoradas con facilidad.
- Muy baja: presenta sólo dificultades profundas, algunas de ellas ya no subsanables.
- El 69% de los asistentes evaluaron la EG de “muy alta”, por las razones antes mencionadas y el 31% de “alta”, debido a las insatisfacciones apuntadas.

Sugerencias:

- ◆ Capacitar a los delegados y otros líderes comunitarios en esta forma de evaluar participativamente el trabajo comunitario.
- ◆ Hacer este tipo de evaluación más a menudo de otros aspectos del trabajo comunitario en el barrio.
- ◆ Buscar en la comunidad otros espacios con mejores condiciones para realizar la entrevista, hay vecinos que pueden colaborar en este sentido.
- ◆ Planificar varias entrevistas en el barrio para lograr mayor participación de los vecinos.
- ◆ Desde la convocatoria, insistir en los participantes en el aspecto de la puntualidad, para evitar desconcentraciones durante la entrevista.
- ◆ Informar a los presentes los resultados de la evaluación final de la investigación.

**Guión del Encuentro Territorial de Trabajo Comunitario
y técnica de evaluación “El Semáforo”.**

Objetivo:

Intercambiar experiencias sobre el trabajo en las comunidades entre quienes la promueven.

Participan:

Delegados de Circunscripción, Presidentes de Consejos Populares, funcionarios de gobierno que atienden la esfera, miembros de los Consejos Asesores de trabajo Comunitario, educadores y colaboradores, promotores de educación, salud, cultura y el deporte, invitados y los miembros de los Grupos de Discusión.

Lugar:

Municipio de Rodas: participan las representaciones de los territorios de Aguada, Abreus, Cienfuegos y las de la sede.

Municipio de Cruces: asisten las representaciones de los territorios de Lajas, Palmira, Cumanayagua y las de la sede.

Aseguramiento previo:

Enviar invitación a los participantes del encuentro imponiéndoles de la agenda y solicitándoles su colaboración en la evaluación el proceso y los resultados de la capacitación realizada sobre trabajo comunitario entre el 1999-2004, mediante su auto preparación individual y colectiva en los aspectos reseñados más adelante.

Principales momentos:

Recibimiento de los participantes de cada municipio y entrega del programa de actividades del encuentro.

Inicio de la sesión con la presentación creativa de los asistentes mediante una técnica sugerida por el municipio anfitrión.

Explicar la agenda de trabajo y los objetivos del encuentro.

Presentación del jurado que tendrá la tarea de evaluar y seleccionar las experiencias destacadas.

Presentación de las experiencias comunitarias, una por cada municipio (cuatro en total en cada territorio).

Concluida la presentación de las experiencias realizar un receso.

Realizar un taller de evaluación de la gestión de la capacitación en el territorio entre 1999-2004 para ellos seguir los siguientes pasos de la técnica “El semáforo”, para generar reflexión crítica sobre el tema.

- ◆ Explicar a los participantes que se les propone utilizar esta técnica con el fin de evaluar mediante colores el proceso y los resultados principales de la capacitación en el período señalado.
- ◆ Pedir que expliquen qué significa desde el punto de vista los tres colores del semáforo y precisar a partir de ahí los siguientes:

- **Rojo:** Mal. Hay que detenerse a analizar a la sombra y con cuidado, pues el problema es de peso y requiere nuestra atención especial.
 - **Amarillo:** *Regular. Mantener la marcha, pero con cuidado y alertas, pues se aprecian algunos problemas en el camino que pueden afectar llegar a la meta final.*
 - **Verde:** Bien. Continuar el recorrido y seguir apreciando lo que el camino nos puede brindar para perfeccionar lo logrado hasta ese momento. Éxitos en el viaje.
- ◆ Formar tres equipos de trabajo, combinando a los participantes según sus categorías y los municipios de procedencias para trabajar los siguientes temas:

Equipo 1: El proceso de capacitación.

Equipo 2: Resultados de la capacitación: el diagnóstico comunitario.

Equipo 3: Resultados de la capacitación: el proceso de integración.

- ◆ Entregar las siguientes orientaciones de trabajo a cada equipo:

Equipo 1:

Teniendo en cuenta las categorías evaluativas de rojo, amarillo y verde evaluar cada uno de los aspectos siguientes. En cada aspecto argumentar el por qué de la categoría asignada.

Proceso de capacitación:

- Calidad de los encuentros.
- Preparación de los educadores y colaboradores.
- Tiempo dedicado.
- Calidad de los locales.
- Calidad y efectividad de los medios de enseñanza utilizados.
- Materiales de consulta entregados.

Equipo 2:

Teniendo en cuenta las categorías evaluativas de rojo, amarillo y verde evaluar cada uno de los aspectos siguientes. En cada aspecto argumentar el por qué de la categoría asignada.

Resultados de la capacitación:

- En el diagnóstico comunitario:
 - Organización y planificación.
 - Participación de la comunidad.
 - Cumplimiento y calidad del taller del barrio.
 - Priorización otorgada al diagnóstico en la comunidad.
 - Diseño del plan de acción.
 - Utilización en la práctica del plan de acción

Equipo 3:

Teniendo en cuenta las categorías evaluativas de rojo, amarillo y verde evaluar cada uno de los aspectos siguientes. En cada aspecto argumentar el por qué de la categoría asignada.

Resultados de la capacitación:

- En el proceso de integración:
 - De las experiencias.
 - De los proyectos.
 - Durante el diagnóstico.
 - En la ejecución de los planes de acción.
 - Entre los sectores a nivel comunitario.
 - Entre las organizaciones a nivel comunitario.
 - A nivel municipal.
- ♦ Trabajo en equipos para su valoración crítica. Cada equipo preparará una pancarta para exponer los resultados de su valoración al plenario.
- ♦ Sesión plenaria para socializar valoraciones de los equipos.
- ♦ Arribar a conclusiones.

Concluido el taller de evaluación se realizan las conclusiones del encuentro donde.

- ♦ Se dan a conocer los resultados de la deliberación del jurado, socializando las experiencias destacas y sus principales consideraciones.
- ♦ Se solicita a los presentes una valoración sobre el encuentro y se hacen una reflexión final por parte del Secretario de la Asamblea Provincial u otro miembro del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario a este nivel.

Resultados de la evaluación realizada en el activo mediante la Técnica “El semáforo”.

Los resultados que se relacionan a continuación se obtuvieron mediante el consenso de los participantes a partir de las propuestas de cada equipo. Para ello se tabularon los resultados de ambos encuentros territoriales:

Criterios	Aspectos a evaluar				OBSERVACIONES
Proceso de capacitación	Calidad de los encuentros.	X			Efectivos, productivos, oportunos, desarrolladores de capacidades y habilidades, amenos, interesantes.
	Preparación de los educadores y colaboradores.	X			Adecuada, están muy bien preparados, trabajan en equipo y buscan la participación, enfatizan en el cómo hacer.
	Tiempo dedicado.		X		No es suficiente aun, en ocasiones afecta el cumplimiento de los objetivos.
	Calidad de los locales.		X		En ocasiones no facilitan el trabajo grupal y la comunicación entre los participantes (teatros).
	Calidad y efectividad de los medios de enseñanza utilizados.	X			Útiles, productivos, facilitan el proceso de aprendizaje, han sido creativos y adecuados a las condiciones de cada lugar.
	Materiales de consulta entregados.		X		Aun no satisfacen las necesidades, pues por las limitaciones de papel solo se encuentran pocos ejemplares por municipio.
Resultados de la capacitación	Organización y planificación.	X			Ha estado bien coordinado, organizado y planificado. En ocasiones han surgido otras afectaciones que han alterado la planificación prevista.

en el diagnóstico comunitario	Participación de la comunidad.		X	Se ha elevado pero aun no es la suficiente. No participa en todo el proceso y se explota más su rol de informante.
	Cumplimiento y calidad del taller del barrio.		X	Los planificados se han cumplido con la calidad requerida, sin embargo aun no satisfacen las necesidades de este proceso, lo que elevaría su carácter participativo.
	Priorización otorgada al diagnóstico en la comunidad.	X		Ha estado priorizado a todos los niveles y ya se le otorga la importancia que debe tener en la labor comunitaria.
	Diseño del plan de acción.		X	Aun no es totalmente participativo y presenta dificultades en la concepción de los objetivos y tareas en algunas circunscripciones y Consejo Populares.
	Utilización en la práctica del plan de acción		X	Se ha avanzado en este aspecto pero aun no se utiliza de forma sistemática en la gestión comunitaria diaria.
Resultados de la capacitación en el proceso de integración:	De las experiencias.	X		Se conocen, y se relacionan unas con otras. Están insertadas en la dinámica de desarrollo de las comunidades donde existen.
	De los proyectos.	X		De igual forma, se ha avanzado en su inserción en la dinámica de desarrollo de las comunidades, con un sustento más sostenible.
	Durante el diagnóstico.		X	No todos los actores sociales de la comunidad se incorporan o los incorporamos a este proceso (se marginalizan o los marginalizamos)
	En la ejecución de los planes de acción.		X	Lo anterior provoca falta de coordinación en la ejecución de los planes de acción, lo que afecta la integración en esta dimensión del trabajo.
	Entre los sectores a nivel comunitario.		X	Existe conciencia de la necesidad de este proceso y se ha realizado acciones en este sentido, aunque aun se manifiesta lo expuesto en los dos puntos anteriores.
	Entre las organizaciones a nivel comunitario.		X	Se aprecia una situación similar a la descrita en el punto anterior.
	A nivel municipal.	X		Los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario y las acciones de capacitación realizadas a este nivel han influido positivamente en una mayor integración, lo cual se ha manifestado en las acciones acometidas para impulsar la gestión comunitaria a nivel de barrio.

Guión del 1er Activo Provincial de Capacitación sobre Trabajo Comunitario y técnica de evaluación “La Diana”.

Objetivo:

Balancear la gestión de capacitación del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario de la provincia durante el año transcurrido.

Participan:

Representación de cada municipio de los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario, funcionarios de gobierno, educadores, Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares.

Miembros del Consejo Asesor Provincial e invitados de organismos, organizaciones e instituciones del territorio.

Los 40 miembros de los Grupos de Discusión.

Lugar:

Sede de la Asamblea Provincial del Poder Popular en Cienfuegos.

Principales momentos:

Recibir a los participantes según arriben.

Presentación del tema y los objetivos del activo.

Animación inicial con niños del proyecto “poetas infantiles” de corte campesino.

Presentación de los participantes creativamente.

Presentación de los resultados obtenidos en el taller de evaluación con Presidentes de Consejos Populares.

Conformación de dos grupos de trabajo de forma combinada que valorarían los siguientes criterios mediante la técnica “El semáforo” (Anexo # 13)

Para evaluar el proceso de capacitación.

- Equipo 1: Metodología utilizada en los proceso de capacitación de la provincia.
- Equipo 2: El diseño de la capacitación.

Para evaluar los resultados de la capacitación:

- Equipo 3: Perfeccionamiento de la preparación y estimulación del/la capacitador/a.
- Equipo 4: La evaluación de las acciones de capacitación.

Trabajo en subgrupos.

Sesión plenaria. Arribar a conclusiones parciales.

Tema a debate:

- La integración de las instituciones y organizaciones dedicadas a la capacitación para el trabajo comunitario:
- Aspectos estratégicos y operativos,

- La concertación de acciones.
- Presentación de las acciones más importantes de interés general.
- Encuentros de trabajo (dos veces al año)

Presentación de propuesta de acciones de seguimiento y control.

Evaluación del activo por los participantes mediante la técnica de “La diana”.

Resultados de las valoraciones y proyecciones realizadas en los subgrupos de trabajo, después de socializadas y consensuadas en la sesión plenaria:

Tema I

METODOLOGÍA UTILIZADA EN LOS PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LA PROVINCIA:

Evaluación: Verde

- Se ha avanzado gradualmente en la utilización adecuada de la metodología de la Educación Popular como concepción pedagógica en las acciones de capacitación y como escuela de trabajo comunitario para el quehacer en los barrios.
- La lógica de la metodología práctica teoría práctica se tiene en cuenta en el diseño de las acciones de capacitación. Aun no se es totalmente coherentemente en la aplicación de este diseño en la práctica de capacitación, por parte de algunos educadores.
- El uso de las técnicas participativas es efectivo y han cumplido sus objetivos en cada caso.

Principales proyecciones:

- Continuar aplicando de forma creadora la Metodología de la Educación Popular en los proceso de capacitación para el trabajo comunitario, teniendo en cuenta los positivos resultados durante estos años de aplicación. (1995-2005)
- Diseñar los proceso de capacitación de forma diferenciada teniendo en cuenta las disímiles características de los Delegados de Circunscripción a que va dirigida (principalmente la que se genera por las diferencias entre aquellos con más de un mandato de labor y los recién electos, que encaran esta misión por primera vez)
- Preparar una caracterización de cada uno de los Delgados para poder diseñar esta capacitación de forma diferenciada.
- Sin descuidar los elementos teóricos, profundizar en los diseños metodológicos de las diferentes modalidades de capacitación, el aspecto práctico que tiene que ver con el ¿cómo hacer?, para ganar en efectividad y objetividad.
- Lograr una coherencia sistemática entre los objetivos asumidos para las acciones de capacitación y la metodología empleada que facilita el desarrollo de las capacidades de los Delegados inherentes a su desempeño.
- Planificar y ejecutar el “acompañamiento” a los Delegados que así lo requieran por parte de otros compañeros/as con más experiencia y dominio de la metodología del trabajo comunitario.
- Promover intercambios de experiencia entre consejos populares encaminados a facilitar el aprendizaje de las mejores experiencias sobre la base de la Metodología del Trabajo Comunitario Integrado.

Tema II:

EL DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN.

Evaluación: Verde

- Se ha realizado en tiempo y con la calidad requerida.
- Se cuenta con un grupo de cursos diseñados que responden a las diferentes necesidades de capacitación.
- El diseño del Diplomado de Trabajo Comunitario se reelaboró teniendo en cuenta el estudio de las competencias de acción realizado por el cro. Mariano A. Isla Guerra, Coordinador del Área de Capacitación.
- Todavía la participación de los educandos en el diseño de las acciones de capacitación, excepto en el Diplomado, es insuficiente.

Principales proyecciones:

- Tener en cuenta la característica de la comunidad donde se planifique el plan de capacitación (circunscripción, consejo popular, municipio o provincia)
- Es inconcebible un plan de capacitación que no parta de una profunda evaluación de las necesidades de capacitación para poder diseñar las acciones según estas demandas, de forma más objetiva.
- Planificar acciones integradoras (que abarquen diferentes contenidos) y por ciclos (de niveles elementales a escaños más elevados, siempre sobre la base de la asequibilidad).
- Tener en cuenta las diferentes modalidades de capacitación a desarrollar de acuerdo a los objetivos, como: talleres y acompañamiento (básicos), seminarios, charlas, conferencias, intercambios de experiencias, eventos, libros y videos debates, post grados, diplomados, maestrías y doctorados (estos últimos en coordinación con la universidad)
- Que la capacitación llegue hasta el nivel de circunscripción para poder llegar hasta los líderes formales e informales de la comunidad (concebirlo desde los planes de capacitación)
- Coordinar los planes de capacitación con las direcciones de los organismos (educación, salud, deportes, cultura, entre otros) y de las organizaciones políticas y de masas (Partido Comunista de Cuba, Unión de Jóvenes Comunistas, Comité de Defensa de la Revolución, Federación de Mujeres Cubanas, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, Central de Trabajadores de Cuba, Asociación de Combatientes de la Revolución Cubana, Asociación de Pedagogos de Cuba, entre otras)
- Incluir la evaluación del proceso capacitante, de sus resultados e impacto, como acciones principales del plan de capacitación.
- Proponemos que se debe trabajar como temas generales.
 - Metodología del trabajo comunitario integrado.
 - Actualización del diagnóstico y el plan de acción.
 - Comunicación.
 - Evaluación del proceso y los resultados

- Además, para un nivel de profundización con los Delegados de más experiencia en el cargo, trabajar temas como:
 - Evaluación de impacto.
 - Sistematización de procesos.

Tema III:

PERFECCIONAMIENTO DE LA PREPARACIÓN Y ESTIMULACIÓN DEL/LA CAPACITADOR/A.

Evaluación: Amarillo.

- Todavía no se han captado para educadores y colaboradores a todos los compañeros existentes en los municipios con condiciones para desarrollar los planes de capacitación, por lo que las acciones recaen en unos cuantos.
- La estimulación de los educadores no es sistemática ni oportuna.
- No se han explotado las potencialidades del Diplomado de Trabajo Comunitario para profundizar la preparación de los educadores y colaboradores en funciones e incorporar a otros con estos fines.

Principales proyecciones:

- Hacer levantamiento del potencial de compañeros con posibilidades de fungir como educadores para poder saber con qué contamos, qué preparación poseen y cuántos necesitan profundizar su preparación.
- Diseñar un plan de captación y preparación metodológica acelerada de estos capacitadores.
- Planificar en los planes de Preparación Metodológica de los capacitadores talleres de actualización para los que ya están capacitados.
- Concebir el Diplomado de Trabajo Comunitario como una fuente de nuevos colaboradores y para profundizar la preparación de los ya existentes.
- Promover la estimulación moral de los colaboradores destacados mediante diplomas, cartas de reconocimientos, menciones en las rendiciones de cuenta e invitación a las sesiones de la Asamblea del Poder Popular (municipal y provincial)
- Gestionar la estimulación material de los colaboradores destacados mediante reservaciones a lugares de interés social, plan vacacional, invitaciones, facilitar la reproducción de materiales elaborados por ellos (encuestas, folletos, etc.)

Tema IV:

LA EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.

Evaluación: Amarillo

- No se realiza una evaluación integral de las acciones de capacitación desarrolladas.
- La evaluación realizada es de las acciones pero no con un enfoque de sistema.
- La participación de los educandos se limita al aporte de información y valoraciones cuando se les pide.
- Se concentra en la evaluación de resultados.
- No se utilizan los criterios de evaluación.

- No es rojo por haberse iniciado el proceso de evaluación integral de la capacitación en la provincia durante el período 1999-2004, el cual ha entrado a subsanar estas dificultades, según avanza la misma.

Principales proyecciones:

- Para la evaluación del proceso y los resultados de las diferentes acciones de capacitación es imprescindible tener en cuenta los siguientes momentos:
 - Ω Tener una buena caracterización de los Delegados para poder realizar una evaluación con carácter diferenciado.
 - Ω Perfeccionar el Plan de Capacitación para poder llegar a cada Delegado según sus necesidades sentidas.
 - Ω Visita y trabajo en la comunidad.
 - ◆ Acercamiento a la realidad, contrastación.
 - Ω Taller del Barrio².
 - ◆ Facilita el intercambio.
 - Ω Barrio debate³.
 - ◆ Necesidad de tomar parte en ellos, lo que eleva la responsabilidad. Incorporar a los estudiantes y egresados de las carreras de sociocultural y psicología a estos procesos evaluativos. Dar mayor participación a los trabajadores sociales.
 - Ω Planificar en el diseño metodológico de las acciones de capacitación técnicas de evaluación participativa, como una alternativa de validación del proceso.
 - Ω Tener en cuenta los criterios de evaluación de proceso y resultados de las acciones de capacitación, diseñados por la Asociación de Pedagogos de Cuba, como alternativa que nos facilite ejecutar esta dirección de trabajo.
 - Ω Distribución de las circunscripciones entre miembros del Consejo Asesor para dar seguimiento al proceso evaluativo (evaluador externo)
 - Ω Visita del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario a la base para facilitar los procesos evaluativos.
 - Ω Evaluación de los efectos provocados por los resultados esperados en las diferentes acciones de capacitación para llegar a la evaluación de los impactos de la misma.

Durante la sesión plenaria surgieron además las siguientes propuestas de trabajo:

- Tener una representación de los mejores egresados de carreras humanísticas en los Consejos Asesores de Trabajo Comunitario a todos los niveles así como de Trabajadores Sociales.

² **Taller del barrio:** Herramienta metodológica para realizar el diagnóstico participativo desde y por la comunidad. Mediante el taller del barrio los comunitarios tienen la posibilidad de identificar sus principales virtudes y problemas, investigar sus causas y proyectar alternativas de solución entre todos a partir de su ponderación colectiva. Es un resultado metodológico del Proyecto Comunidad 2001, formulado por el Licenciado José Antonio Hernández Sarmientos y asesorado por el autor de la presente investigación.

³ **Barrio debate:** Una de las modalidades de trabajo popular de los Comités de Defensa de la Revolución en los barrios dirigido a evaluar la marcha de determinadas acciones en ese contexto mediante la participación de sus miembros.

- Realizar una sesión metodológica provincial e invitar a los centros e instituciones que se dedican en el territorio a la capacitación en materia de trabajo comunitario para profundizar la integración en esta dirección.
- Invitar a los representantes del Trabajo Socio Cultural del Programa “Álvaro Reinoso”⁴ a las acciones del Consejo Asesor de Trabajo Comunitario a todos los niveles y coordinar acciones de capacitación.

Evaluación del activo de capacitación.

Técnica: “La diana”.

Objetivo:

Evaluar participativamente el desarrollo y los resultados del activo de capacitación provincial.

Materiales:

Papelógrafo con una diana dibujada.

Papeles pegaminados.

Desarrollo:

Preguntar:

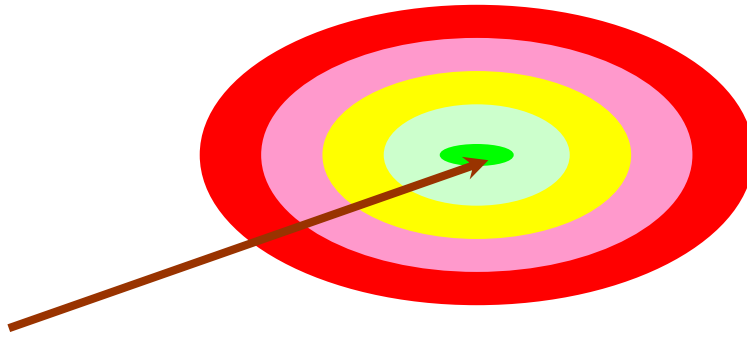
¿Qué utilizan los practicantes de tiro para realizar evaluar la calidad de sus disparos?

Explicar que les sugerimos la utilización entonces de “la diana” para evaluar la efectividad de este activo desde la perspectiva de proceso y de sus resultados.

Presentar un papelógrafo donde previamente se ha dibujado una diana con cinco niveles de colores:

- Muy alto: **Verde oscuro**. Excelente, sin dificultades.
- Alto: **Verde claro**. Bien. Solo algunas pequeñas dificultades subsanables.
- Medio: **Amarillo**. Regular. Con virtudes y dificultades solubles.
- Bajo: **Rosa**. Mal. Priman los problemas, aunque algunos son remedables.
- Muy bajo: **Rojo**. Muy mal. Errores graves de carácter metodológico y organizativos muy difíciles de enmendar.

⁴ **Programa “Álvaro Reinoso”:** Conjunto de acciones impulsadas por el Ministerio de la Industria Azucarera, a raíz del cierre de centrales en el país, producto de los deprimidos precios del azúcar en el mercado internacional a fines de los años 90 y principios de siglo. Tiene como objetivo central garantizar la reconversión de los centrales azucareros, la capacitación de sus trabajadores y la atención socio psicológica a los miles de trabajadores que se vieron ante la coyuntura de cambiar de actividad productiva. El principio no dejar a ningún trabajador y su familia, desamparado.



Proponer los siguientes criterios a evaluar y solicitar criterios al respecto:

- Preparación y organización.
- Calidad de los diferentes momentos vividos durante el activo.
- Sentimientos generados.
- Coordinación de los facilitadores.
- Resultados.

Entregar papelitos pegaminados para que escriban sus valoraciones al respecto y colocarlas en el punto de la diana que considere.

Dar espacio de tiempo para realizar esta reflexión y e colocar sus valoraciones en la diana.

Socializar los criterios aportados, destacando los aspectos que más coinciden así como los más singulares.

Solicitar reflexiones sobre el resultado general de la evaluación del encuentro.

Resultados de la tabulación de las valoraciones por niveles:

Nota: El número al comienzo de cada valoración indica la cantidad de participantes que coincidieron en esa apreciación, cuando no aparece ninguno indica que sólo una persona fue de ese criterio.

Categoría	Valoraciones.
Muy alto	14 Excelente debate, intercambio amplio e integrador de experiencias, con positivas recomendaciones. 6 Buena asistencia con representación de todos los municipios, universidades, etc. 6 Fue muy ágil, productivo ameno, dinámico e interesante. 5 Se cumplieron las expectativas. 4 Ganar en experiencias, conocimientos y metodología. 4 El objetivo fundamental se cumplió. 4 Sentí satisfacción, alegría, motivación, esperanza, optimismos y seguridad en el futuro. 3 La forma, la metodología utilizada para el desarrollo del activo. 3 Magnífica preparación del activo. 3 Muy buena participación.

	<p>2 Temas interesantes bien definidos.</p> <p>2 Logro de una mayor concienciación sobre la necesidad de continuar consolidando el desarrollo del Trabajo Comunitario Integrado.</p> <p>2 Tema tratado muy necesario e interesante en estos momentos.</p> <p>2 Las nuevas acciones que se van a llevar a cabo para perfeccionar el trabajo.</p> <p>Se elevó la capacitación de todos los miembros del CATC ampliado de la provincia.</p> <p>En el debate no se agredió a nadie.</p> <p>Se alcanzó mayor integración del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario.</p> <p>Espacio del activo como medio para asesorar la capacitación con calidad.</p> <p>Participación del Secretario de la Asamblea Provincial como uno más del grupo con valiosos y precisos aportes.</p> <p>Profundidad en los análisis. Gran cantidad de puntos de vista en los grupos que se socializaron en plenaria y se llegaron a conclusiones mediante consenso.</p> <p>Se valoró que es necesario pasar a una fase superior en la consolidación del Trabajo Comunitario Integrado.</p>
Alto	<p>Calidad del Power Point presentado y trabajo eficiente del grupo de funcionarios de la Secretaría.</p> <p>Presencia y participación activa de todos los Secretarios de las Asambleas Municipales y de Presidentes de Consejos Populares y Delegados de Circunscripción, con sus experiencias de la base.</p> <p>Se puntualizaron líneas del trabajo de capacitación.</p> <p>Se aclararon conceptos estratégicos para el mejor desempeño de la capacitación.</p> <p>Se acotaron con precisión, pasos y fases necesarias a tener en cuenta para lograr mejores resultados en las sesiones de capacitación.</p> <p>Consolidando del Trabajo Comunitario Integrado. (integración)</p> <p>Metodología para el diseño de los planes de capacitación.</p> <p>Deseo de trabajar del grupo.</p> <p>Posibilidad de conocer vías de superación desde diferentes puntos de vista.</p> <p>Comunicación lograda.</p> <p>Posibilidad de conectar a la universidad con las diversas estructuras del Poder Popular.</p> <p>Se mantiene la metodología de la Educación Popular.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Balance logrado en los grupos creados.</p> <p>Concentración lograda para el trabajo en grupo.</p> <p>La oportunidad de expresarse todos, aunque el tiempo se extendiera.</p> <p>Actividades iniciales participativas.</p> <p>Corriente alternativa.</p> <p>Elementos brindados para las proyecciones futuras.</p> <p>La preocupación por la capacitación.</p> <p>Excelente preparación de pancartas por parte de la Comisión 3 (todos la pudimos leer).</p>

	Poemas de Martica y Mercedes.
Medio	<p>13 Falta de tiempo, incumplimiento del plan previsto.</p> <p>Demora en el uso de la tecnología.</p> <p>Los temas de interés del encuentro son muchos y poco el tiempo para intercambiar las experiencias.</p> <p>No alcanzaron todos los materiales del manual entregado: "El acordeón".</p> <p>Me avisaron tarde... pero llegamos a tiempo.</p> <p>Dificultades en logística... faltó un segundo café.</p> <p>Deben participar los directivos de desarrollo sociocultural de los batelles del Ministerio de la Industria Azucarera (MINAZ).</p> <p>Debe haber desayuno.</p> <p>Ser más concreto, se hizo muy amplia la sesión.</p> <p>Algunas intervenciones demasiado extensas y reiterativas.</p> <p>Sentí algunas dudas de poder hacer todo lo que se estaba proyectando.</p>
Bajo	<p>6 Falta de asistencia de otros factores como la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, la dirección de los trabajadores sociales, la Unión de Jóvenes Comunistas, Ministerio de Salud Pública (MINSAP)</p> <p>Jornada muy larga y en momentos cansona.</p>
Muy bajo	<p>8 Apagón.</p> <p>¿Cómo lograrlo en toda su amplitud, teniendo presente que el Delegado es un trabajador, igual que yo, con múltiples tareas?</p>

Diseño de la segunda sesión de los Grupos de Discusión y técnica de evaluación “El reloj de la Catedral”.

Propósito:

Estimular la valoración crítica y constructivamente los criterios de evaluación de proceso y de resultados sobre la ejecución del plan de capacitación para el trabajo comunitario, materializado en la provincia de Cienfuegos entre 1999-2004. ¿Qué acciones lineamientos adoptar para perfeccionar la capacitación en Cienfuegos para la etapa 2005-2010?

Participantes:

Se mantiene los mismos participantes seleccionados para la primera sesión (expertos en el tema, educadores participantes en las acciones de capacitación, Delegados de Circunscripción beneficiados con las mismas, funcionarios de los gobiernos municipales y provincial que dirigen la esfera), solo que ahora se remueve hasta el 60% de los miembros de cada grupo y se integran a los otros tres grupos, situación que facilita un contexto grupal “relativamente nuevo” (puesto que todos se conocen de cierta forma).

Criterios de selección y componentes del grupo:

Ídem sesión anterior.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Combinación de los integrantes de los 4 GD anteriores (hasta un 60 %).

Elaborar propuesta de convocatoria.

Envío de invitación con orientaciones a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar, los criterios a evaluar con las categorías evaluativas a utilizar para esto y las posibilidades de participación. Se les exhorta a prepararse a profundidad para este intercambio con el objetivo de poder construir una evaluación objetiva de los diferentes criterios. Se destaca la importancia de su auto preparación.

Mediante esta fase se garantiza una positiva preparación de los participantes.

Creación de las condiciones materiales para la realización de los GD.

II.- DESARROLLO:

Etapas iniciales:

Bienvenida y saludo interpersonal, ir controlando la asistencia y brindar café o te.

Presentación de los participantes, destacando su papel en la organización, desarrollo y participación en la evaluación de la capacitación para el trabajo comunitario en la provincia. Se incluye el coordinador y el o los observador/es de la sesión así como el registrador y/o registradores.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante. Para ello el coordinador deberá recopilar la información necesaria para este momento para motivar la posterior reflexión valorativa.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración, características de las intervenciones, destacar las reglas del trabajo en grupo (escritas en pancarta previamente ubicada en una de las paredes del local), tiempo de duración, comportamiento a asumir, entre otros aspectos.

Etapas intermedia:

Cada participante expondrá sus valoraciones sobre cada uno de los criterios de evaluación, previamente entregados. Para ello tener en cuenta las siguientes categorías, identificándolas con diferentes colores vinculados a las funciones del semáforo:

- Muy alto: **Verde oscuro.** No presenta ninguna dificultad y ha generado valiosas experiencias de trabajo para el futuro.
- Alto: **Verde claro.** No presenta dificultades de peso, solo algunas aristas que pueden ser mejoradas.
- Medio: **Amarillo.** Presenta dificultades remediabiles y aspectos positivos. No puede considerarse alta ni baja.
- Bajo: **Rosa.** Mal. Presenta sólo dificultades, aunque algunas son susceptibles de ser mejoradas con facilidad.
- Muy bajo: **Rojo.** Presenta sólo dificultades profundas, algunas de ellas ya no subsanables.

Se avanza en la valoración utilizando el siguiente algoritmo de trabajo (se le hizo llegar a cada participante junto con la invitación para que la trajeran preconcebida):

Criterio	Evaluación	Argumentos	Recomendaciones

El equipo coordinador toma nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comenta públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando los consensos logrados con respecto a los criterios evaluados y sobre las sugerencias y/o recomendaciones aportadas.

Etapas final:

Resumir finalmente por parte del equipo coordinador los resultados del intercambio realizado en cuanto a:

- Aspectos coincidentes.
- Puntos de enfrentamiento abierto y a los cuales no se llegó a un consenso.
- Acuerdos asumidos y/o consensuados entre todos.

OBSERVACIÓN:

Dado lo extenso del objetivo a lograr en esta segunda sesión de los Grupos de Discusión, se decidió realizarlos mediante dos encuentros: En el primero se llegó hasta el criterio de proceso # 7, dejando para el segundo encuentro, el resto de estos criterios (3) y los cuatro de resultado.

La evaluación de esta segunda sesión de los Grupos de Discusión se realizó al finalizar el segundo encuentro, mediante la técnica “El reloj de la Catedral”.

EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DEL GRUPO DE DISCUSIÓN.

Técnica: “El reloj de la Catedral”.

Objetivo:

Evaluar participativamente el desarrollo y los resultados de la segunda sesión de trabajo de los Grupos de Discusión.

Extraer aprendizaje para la próxima sesión.

Materiales:

Dibujo de un reloj, papelógrafos y plumones.

Desarrollo:

Motivar a los presentes para realizar la evaluación de los encuentros de trabajo de esta segunda sesión de los Grupos de Discusión, mediante las siguientes preguntas a manera de “interrogantes en el aire, sin contestar al momento:

- ◆ ¿Cómo se sintieron en estos encuentros?
- ◆ ¿Qué le aportó?
- ◆ ¿Cómo se comportó esta vez la participación?
- ◆ ¿Se cumplió el objetivo?
- ◆ ¿Qué frenó el desarrollo de estos encuentros de la segunda sesión de los Grupos de Discusión?

Preguntarles:

Cuando quieren saber la hora en la ciudad de Cienfuegos... ¿Hacia donde miran? ¿Qué lugar les puede ayudar? Una de las posibles respuestas será “el reloj de La Catedral”.

Explicar que este reloj contribuirá a evaluar la sesión y mostrar cómo se comportó.

Pedir que formen cuatro grupos en correspondencia con los cuatro cuartos de las doce horas del reloj de La Catedral: 3, 6, 9 y 12.

Invitándoles a imaginar que el local ahora se transforma en la esfera del reloj, solicitarles que se coloquen debajo de cada cuarto de horas del día (previamente, integrantes del equipo de colaboradores han colocado en las cuatro paredes del local pancartas con los números 3, 6, 9 y 12)

Entregar un papelógrafo a cada equipo y un plumón de diferente color. Con este plumón cada equipo rotará posteriormente.

Preguntarles: ¿Qué vamos a evaluar?

Proponer los siguientes criterios que se llevan en pancarta aparte:

- ◆ Facilitación de la coordinación.
- ◆ Participación del grupo.
- ◆ Qué frenó y qué ayudó.
- ◆ Cumplimiento del objetivo y recomendaciones

Solicitar cualquier otra propuesta de criterio a evaluar.

Explicar que cada equipo realizará la evaluación de estos aspectos en el paleógrafo colocado en cada "hora" y rotarán hacia la siguiente "hora" cuando el coordinador haga una palmada. En cada paleógrafo se escribirá uno de los criterios antes propuestos y si se propone alguno nuevo se agrega a uno de ellos.

El coordinador debe dar el tiempo suficiente en cada cambio para que los equipos realicen su labor evaluativa.

Al regresar cada pequeño grupo al punto de partida, reflexionará sobre los resultados y socializará el producto de la evaluación realizada por el grupo de cada criterio.

Arribar a conclusiones finales, enfatizando en los aprendizajes extraídos de esta experiencia grupal.

Resultados de la evaluación después de la tabulación de los aportes de cada uno de los cuatro grupos de discusión:

◆ Facilitación de la coordinación.

Segura, afable y agradable.

Se promovió la participación del grupo, velando porque fluyera de forma espontánea y sin disgregaciones.

Trabajó con tacto los intentos de salirse del tema por los participantes.

Se apreció adecuada preparación, planificación y organización.

Buena utilización de los materiales de apoyo.

Garantizó la información previa a los participantes.

Creó las condiciones para trabajar de forma segura (sin molestas interrupciones) y con las comodidades mínimas (ventilación, iluminación, café y agua fría)

◆ Participación del grupo.

Todos pudieron aportar sus criterios de forma clara y sincera.

Fue la base de la reflexión.

Profundas valoraciones críticas y autocríticas sobre la capacitación.

Demostró la posibilidad de valorar las prácticas comunitarias mediante esta forma.

Hubo intentos de irse del tema central.

En ocasiones lo anecdótico afectó el tiempo del grupo.

◆ Qué frenó y qué ayudó.

Frenó:

Los intentos de algunos participantes de irse del tema central del Grupo de Discusión.

Exposiciones con carga anecdótica.

Algunas llegas tardes (mínimas pero afectan la concentración del grupo)

La ausencia de cuatro compañeros (90% de asistencia a las sesiones)

Ayudó:

La calidad de la coordinación.

Evaluar algo que se ha vivido de cerca.

Auto preparación previa de los participantes.

Compromiso de los presentes con el proceso de capacitación.

Profundidad de las valoraciones realizadas por los participantes.

Condiciones creadas para la reflexión grupal.

◆ **Cumplimiento del objetivo y recomendaciones**

Se cumplió el objetivo al realizarse una crítica, justa y estimulante evaluación de la capacitación.

Recomendaciones:

Cada participante debe recordar que el fin de estos Grupos de Discusión no es hacer la historia, sino evaluar el proceso y los resultados.

Indagar las causas de las ausencias (de dos, pues de las otras dos se conocen las causas)

Comunicar con anterioridad cualquier problema previsible de ausencia y(o llegada tarde a la coordinación de los grupos.

Tomar las medidas organizativas por cada participante para evitar las molestas llegadas tardes a las sesiones.

Garantizar la máxima asistencia de los miembros de los Grupos de Discusión a la sesión plenaria de socialización de los resultados de la valoración realizada de los criterios.

Mantener la calidad de la coordinación.

Aprendizajes:

El Grupo de Discusión ha sido una modalidad que no se había utilizado hasta estos momentos en la dinámica del trabajo comunitario en la provincia y constituye una valiosa alternativa de investigación de este proceso.

Hasta estos momentos el conocimiento de los miembros del grupo no ha afectado la calidad y profundidad de las reflexiones promovidas en cada grupo. Esta situación ha favorecido la fluidez de las discusiones y la construcción consciente y colectiva de las valoraciones, aprendizajes y diferentes ideas sometidas a debate.

Para los miembros de cada grupo ha sido de gran valor poder tener un espacio fijo de trabajo, con el cual se familiarizan y se gesta cierto sentido de pertenencia.

En este sentido ha ayudado también la comunicación directa con la coordinación de los grupos en el tiempo que media entre una y otra sesión.

Diseño de la tercera sesión de los Grupos de Discusión y técnica de evaluación “Pasos de colores”.

GRUPOS DE DISCUSIÓN 1 y 2:

Propósito:

Estimular la valoración crítica y constructiva del proceso y de los resultados obtenidos por la evaluación realizada en Cienfuegos entre septiembre de 2003 y abril de 2005 del plan de capacitación para el trabajo comunitario ejecutado entre 1999-2004. (meta-evaluación)

Participantes:

Se mantiene los mismos participantes seleccionados para la segunda sesión (expertos en el tema, educadores participantes en las acciones de capacitación, Delegados de Circunscripción beneficiados con las mismas, funcionarios de los gobiernos municipales y provincial que dirigen la esfera).

Criterios de selección y componentes del grupo:

Ídem primera sesión.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Elaborar propuesta de convocatoria.

Envío de invitación con agenda de trabajo a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar y posibilidades de participación. Se les exhorta nuevamente a prepararse para este intercambio (se insiste en ello) y se destaca la importancia de su asistencia y puntualidad. Se les adjunta la **Tabla 17** de la presente investigación para facilitar su preparación.

Mediante esta fase se garantiza una positiva preparación de los participantes.

Creación de las condiciones materiales para la realización de los GD.

II.- DESARROLLO:

Etapas iniciales:

Bienvenida y saludo interpersonal, ir controlando la asistencia y brindar café o té.

Como ya todos los miembros del grupo se conocen, pasar a destacar el papel que tendrán en la meta-evaluación de la experiencia evaluativa vivida durante el año y medio de esfuerzo valorativo.

Si existe algún cambio se presenta el coordinador y el o los observador/es de la sesión así como el registrador y/o registradores.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante.

Pasar a destacar el papel que tendrán los presentes en la meta-evaluación de la experiencia evaluativa vivida durante el año y medio de esfuerzo valorativo.

Para ello el coordinador pedirá recordar hitos importantes del proceso experimentado durante este espacio de tiempo dedicado a la valoración para motivar la discusión. Debe estar preparado en los aspectos problemáticos para hacer mayor hincapié en los mismos.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración y características de las intervenciones; presentar en pancarta, previamente ubicada en una de las paredes del local, la relación de las reglas sobre el trabajo en grupo; tiempo de duración y comportamiento a asumir, entre otros aspectos.

Insistir en lo relacionado con la necesidad de evitar la reiteración de ideas y la importancia de ajustarse al tema a tratar.

Etapas intermedia:

Cada participante expondrá sus consideraciones valorativas sobre cada uno de las fases de la evaluación desarrollada en la provincia, haciendo hincapié en el aporte de los argumentos de tal valoración. Tener como guía la Tabla 17 que se les hizo llegar en la invitación, de la cual se tendrá una reproducción en un papelógrafo durante la sesión de reflexión. Ir arribando a consensos.

El equipo coordinador toma nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comentan públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando los consensos logrados con respecto a la valoración de cada una de las fases a evaluar, los resultados alcanzados y las recomendaciones para perfeccionar este proceso en una nueva oportunidad y/o para tenerlas en cuenta en sus prácticas comunitarias.

Etapas final:

Resumir finalmente por parte del equipo coordinador los resultados del intercambio realizado en cuanto a:

- Aspectos coincidentes.
- Puntos de enfrentamiento abierto y a los cuales no se llegó a un consenso.
- Acuerdos asumidos y/o consensuados entre todos.
- Evaluación general de las sesiones de trabajo realizadas de los Grupos de Discusión (tres en total), mediante la técnica "Pasos de colores" (al final de este anexo)

GRUPO DE DISCUSIÓN 3:

Propósito:

Promover una reflexión tendiente a construir las posibilidades de los Grupos de Discusión como método de evaluación participativa a partir de la experiencia evaluativa vivida.

Participantes:

Se mantiene los mismos participantes seleccionados para la segunda sesión (expertos en el tema, educadores participantes en las acciones de capacitación, Delegados de Circunscripción beneficiados con las mismas, funcionarios de los gobiernos municipales y provincial que dirigen la esfera).

Criterios de selección y componentes del grupo:

Ídem primera sesión.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Elaborar propuesta de convocatoria.

Envío de invitación con agenda de trabajo a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar y posibilidades de participación. Se les exhorta nuevamente a prepararse para este intercambio (se insiste en ello) y se destaca la importancia de su asistencia y puntualidad. Se les adjunta la siguiente **relación de dimensiones a tener en cuenta durante la**

reflexión para facilitar su preparación: Metodológica, participativa, afectiva, desarrolladora, educativa, cognoscitiva, política y económica.

Mediante esta fase se garantiza una positiva preparación de los participantes.

Creación de las condiciones materiales para la realización de los GD.

II.- DESARROLLO:

Etapa inicial:

Bienvenida y saludo interpersonal, ir controlando la asistencia y brindar café o te.

Como ya todos se conocen, seguir con la presentación de la coordinación, si existe algún cambio.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante.

Destacar el papel que tendrán en la formulación de las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión, teniendo en cuenta para ello sus vivencias durante la ejecución de estos grupos a lo largo del año y medio de esfuerzo valorativo.

Para ello el coordinador pedirá recordar cómo se adentraron en esta metodología de evaluación con el fin de motivar la discusión. Debe estar preparado en los aspectos problemáticos para hacer mayor hincapié en los mismos.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración y características de las intervenciones; presentar en pancarta, previamente ubicada en una de las paredes del local, la relación de las reglas sobre el trabajo en grupo; tiempo de duración y comportamiento a asumir, entre otros aspectos. Insistir en lo relacionado con la necesidad de evitar la reiteración de ideas y la importancia de ajustarse al tema a tratar.

Etapa intermedia:

Cada participante expondrá sus aportes a cada uno de los ejes de reflexión sobre las posibilidades que brindan los Grupos de Discusión al a metodología participativa de evaluación, hacer hincapié en el aporte de los argumentos en cada caso. Tener como guía la relación de ejes que se les hizo llegar en la invitación, los cuales serán presentados en tarjetas por la coordinación, según vaya fluyendo la reflexión. Ir arribando a consensos.

El equipo coordinador toma nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comentan públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando los consensos logrados en la reflexión promovida alrededor de cada eje de análisis.

Etapa final:

- Ídem a la realizada durante el Grupo de Discusión 1 y 2.

GRUPO DE DISCUSIÓN 4:

Propósito:

Promover una reflexión tendiente a formular un cuerpo de sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular.

Participantes:

Se mantiene los mismos participantes seleccionados para la segunda sesión (expertos en el tema, educadores participantes en las acciones de capacitación, Delegados de Circunscripción beneficiados con las mismas, funcionarios de los gobiernos municipales y provincial que dirigen la esfera).

Criterios de selección y componentes del grupo:

Ídem primera sesión.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Elaborar propuesta de convocatoria.

Envío de invitación con agenda de trabajo a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar y posibilidades de participación. Se les exhorta nuevamente a prepararse para este intercambio (se insiste en ello) y se destaca la importancia de su asistencia y puntualidad. Para facilitar su auto preparación se les adjuntan los siguientes aspectos y preguntas para analizar:

- ◆ Sustento metodológico para una evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la Educación Popular, destinada a líderes gubernamentales de base.
- ◆ ¿Qué no debe faltar?
- ◆ ¿Cómo garantizar el fracaso de una evaluación participativa?
- ◆ ¿Cuáles deben ser las fases o pasos a seguir?

Mediante esta fase se garantiza una positiva preparación de los participantes.

Creación de las condiciones materiales para la realización de los GD.

II.- DESARROLLO:

Etapa inicial:

Bienvenida y saludo interpersonal, ir controlando la asistencia y brindar café o te.

Como ya todos se conocen, seguir con la presentación de la coordinación, si existe algún cambio.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y estimulante.

Pasar a destacar el papel que tendrán en la formulación de las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular. En este sentido deben sopesar sus vivencias durante la ejecución de la evaluación a lo largo del año y medio de esfuerzo valorativo y los aprendizajes extraídos de la capacitación desde esta concepción pedagógica.

La coordinación pedirá recordar cómo se adentraron en esta metodología de evaluación con el fin de motivar la discusión. Debe estar preparada en los aspectos problemáticos para hacer mayor hincapié en los mismos.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración y características de las intervenciones; presentar en pancarta, previamente ubicada en una de las paredes del local, la relación de las reglas sobre el trabajo en grupo; tiempo de duración y comportamiento a asumir, entre otros aspectos. Insistir en lo relacionado con la necesidad de evitar la reiteración de ideas y la importancia de ajustarse al tema a tratar.

Etapas intermedia:

Cada participante expondrá sus aportes con respecto a cada uno de las preguntas a reflexionar sobre las sugerencias metodológicas para la evaluación participativa de la capacitación para el trabajo comunitario desde la perspectiva de la Educación Popular, hacer hincapié en el aporte de los argumentos en cada caso. Tener como guía la relación de aspectos e interrogantes que se les hizo llegar en la invitación, las cuales serán presentadas en papelógrafos por la coordinación según vaya fluyendo la reflexión. Ir arribando a consensos.

El equipo coordinador toma nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comentan públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando los consensos logrados en la reflexión promovida alrededor de cada eje de análisis.

Etapas final:

- Ídem a la realizada durante el Grupo de Discusión 1 y 2.

Evaluación de la sesión de trabajo:

Se reflejan la tabulación de los resultados de cada Grupo de Discusión realizado en esta tercera ronda de sesiones.

Técnica: "Pasos de colores"

Objetivo:

Evaluación de la tercera sesión de trabajo de los Grupos de Discusión.

Materiales:

Papelógrafos y siluetas de pasos por pares de colores rojos, verdes y grises.

Desarrollo:

Al terminar la reflexión correspondiente a ese día, explicar a los presentes que se realizará una evaluación general de las tres sesiones realizadas de los Grupos de Discusión mediante pasos de colores y se presentará en una lámina un par de pasos rojos verdes y grises.

Preguntar:

¿Qué significado tendrá cada uno de los pasos según su color teniendo en cuenta nuestro propósito de evaluar?

Escuchar las respuestas e ir concretando que:

PASOS ROJOS:

Serán los pasos que dimos positivos, que nos llenaron de alegría y satisfacción durante la actividad.

PASOS VERDES:

Serán los pasos que vamos a dar para perfeccionar la aplicación de los Grupos de Discusión en el futuro. Son los pasos proyectivos a emprender.

PASOS GRISES:

Son los pasos que nos desviaron del objetivo previstos para la sesión, aquello que afectó la calidad de lo que hicimos.

Conformar tres equipos a partir de tarjetas identificadas con pies rojos, verdes o grises.

Entregar tarjetas a cada equipo formado para que coloquen en cada una de ellas los pasos que se dieron según el color seleccionado.

Al socializar los resultados, cada equipo irá presentando en tarjetas los pasos dados de acuerdo al color de su equipo. Se debe comenzar por los pasos rojos, después los grises y cerrar con los verdes que son los proyectivos.

Realizar un resumen final de la evaluación precisando qué matiz de color prevaleció durante la sesión de reflexión.

Resultados de la evaluación después de la tabulación de los aportes de cada uno de los cuatro grupos de discusión:

PASOS ROJOS:

Calidad de la coordinación, fue dinámica, creativa y estimulante.

Integración apreciada en el grupo.

Calidad de las valoraciones aportadas de cada fase y los argumentos realizados en cada caso.

Los resultados delimitados constituyen conclusiones para la investigación.

El cuerpo de recomendaciones es objetivo y operacinalizable.

Los aportes brindados sobre las posibilidades de los Grupos de Discusión como alternativa metodológica para la evaluación participativa corresponden con la práctica vivida.

Las sugerencias metodológicas son importantes conclusiones para futuras experiencias como esta.

Buenas condiciones de trabajo creadas para la sesión por la coordinación.

Las orientaciones entregadas con anterioridad, facilitó el examen del tema a trabajar.

Valor de la experiencia vivida en estos Grupos de Discusión para nuestra labor comunitaria y educativa en general.

La participación del grupo fue activa, conciente y ajustada al tema en cada caso.

El apoyo de los gobiernos municipales en la transportación de los participantes de los municipios.

Productividad cognoscitiva lograda en la sesión.

Adecuada conducción de la construcción de los conocimientos.

Ha sido un ejercicio donde hemos aprendido sobre conducción democrática de los procesos.

Significado que tendrá para la capacitación sobre trabajo comunitario en la provincia, los criterios de evaluación construidos, mediante los Grupos de Discusión realizados.

Ha sido un espacio de crecimiento personal, forjador de valores y nuevas visiones.

El clima afectivo ha sido muy agradable y estimulante.

Las evaluaciones realizadas de cada sesión mediante técnicas participativas.

El ajuste al tiempo de la sesión (dos horas)

PASOS GRISES:

Situaciones creadas por algunos participantes en las sesiones iniciales con respecto a la:

- ◆ Falta de auto preparación para las sesiones de trabajo.
- ◆ Reiteración de ideas durante la reflexión.
- ◆ No ajustarse al tema de la sesión.
- ◆ Exposiciones con carga anecdótica.
- ◆ Ausencias sin la debida información previa.
- ◆ Impuntualidades.

No contar inicialmente (primera sesión) por parte de los participantes del municipio de Aguada, del apoyo en la transportación.

No haber contado con esta herramienta de trabajo con anterioridad para ser utilizada en las prácticas investigativas de las acciones de capacitación y las impulsadas desde las comunidades.

Falta de una base tecnológica actualmente para poder extender esta práctica investigativa de forma generalizada en las prácticas educativas comunitarias.

Pobre conocimiento de esta metodología de trabajo entre educadores y promotores del trabajo comunitario.

PASOS VERDES:

Realizar una sesión de trabajo con las personas seleccionadas para participar en los Grupos de Discusión con el fin de imponerlas de las características de esta metodología y sobre las reglas de trabajo en grupo a tener en cuenta, para una feliz realización de los mismos. Enfatizar en los aspectos vinculados con la asistencia y puntualidad, acordando mecanismos de información.

Coordinar desde el principio con los decisores el tema del transporte cuando implique la necesidad de mover personal de un municipio a otro, dado las dificultades existentes en el transporte intermunicipal.

Desarrollar talleres de capacitación sobre esta metodología e incluirla como tema de estudio en el Módulo 6 sobre evaluación, del Diplomado de Trabajo Comunitario desde la Educación Popular.

Apelar en los espacios educativos a la colaboración de los participantes para poder completar la tecnología necesaria para aplicar esta metodología, en aquellos lugares donde no exista (principalmente grabadora y video)

Instalar en las computadoras de los municipios los programas (software) para el análisis de la información copiada en los Grupos de Discusión (AQUAD y ATLASi)

Anexo # 17.

Técnica “La botella”. Utilizada para evaluar los talleres de diagnóstico inicial sobre el estado de la evaluación.

Objetivo:

Evaluar cómo se desarrollaron los talleres de diagnóstico inicial sobre el estado de la evaluación.

Materiales:

Papelógrafos y pancarta con una botella dibujada.

Desarrollo:

Al terminar cada taller previsto la coordinación deberá indagar sobre: ¿Para qué nos sirve una botella vacía?

Escuchar las respuestas y concretando que además de esos múltiples usos, en el día de hoy la vamos a estrenar, ADEMÁS, como instrumento de evaluación.

Teniendo en cuenta esto entonces nos podríamos preguntar:

Si la botella representa el taller concluido. Entonces...

¿Qué pudo entrar en su interior?

Resultados alcanzados y grado de cumplimiento de los objetivos, se irán reflejando dentro de la botella porque es lo que entró.

¿Qué facilitó que todo esto pudiera entrar?

Aspectos del método y las condiciones que propiciaron que la botella se fuera llenando. Se reflejan con flechas que impulsan la entrada del líquido en la botella.

¿Qué no pudo entrar a la botella?

Resultados y objetivos no alcanzados, o solo a medias, se irán reflejando fuera de la botella porque es lo que no pudo entrar.

¿Qué impidió que la botella se llenara completamente?

Aspectos del método y las condiciones que limitaron el llenado de la botella. Se refleja con flechas en contra del sentido de la entrada del líquido.

Se fija un tiempo para el trabajo en equipos y posteriormente se pasa a la socialización de los resultados. Propiciar el intercambio de pareceres, la reflexión colectiva y el arribo a consensos sucesivos.

Realizar un resumen final de la evaluación precisando en qué medida se llenó la botella y reflexionar sobre qué hacer para garantizar que en la próxima ocasión se llene totalmente o mucho más.

Resultado de la tabulación realizados de los resultados de esta técnica realizada en los diferentes talleres previstos:

¿Qué pudo entrar en su interior?

El objetivo principal propuesto para estos talleres: la evaluación sobre el estado de las prácticas de evaluación en las acciones de capacitación.

Se amplió la visión que teníamos sobre la realidad de la evaluación en nuestras prácticas.

Aportó significativo volumen de información sobre la evaluación en nuestras prácticas.
La adquisición de nuevas técnicas de diagnóstico para nuestras experiencias comunitarias.
Permitió profundizar en la importancia de la evaluación para nuestras prácticas educativas.
Logró reafirmar el papel del diagnóstico como componente básico de la metodología de la Educación Popular.
Elevó el compromiso de los participantes con la investigación que se inicia.

¿Qué facilitó que todo esto pudiera entrar?

Participación de los asistentes de forma activa y conciente.
Adecuada utilización de procedimientos participativos desde la Educación Popular, en especial el trabajo en equipos.
La coordinación fue adecuada y permitió el logro de los objetivos.
Utilización de medios de apoyo al taller.
Se dirigió de forma adecuada la construcción colectiva del diagnóstico, teniendo en cuenta los aportes de cada participantes y equipos en este proceso.
Existió coherencia entre los objetivos propuestos y el método utilizado para su satisfacción.
La participación de agentes protagonistas de estos procesos en el municipio y la provincia.
Adecuada organización, planificación y logística para el desarrollo del taller.

¿Qué no pudo entrar a la botella?

La expectativa que tenían algunos asistentes de comenzar a capacitarse con este taller en el tema de la evaluación.

¿Qué impidió que la botella se llenara completamente?

Por falta de tiempo, uno de los talleres del municipio de Rodas, no llegó a socializar las consideraciones del equipo que levantó las condiciones, factores y fuerzas que podrían facilitar y/o frenar la realización de la evaluación del sexenio. Se tomaron sus consideraciones directamente del papelógrafo elaborado.
Ausencias a los talleres por problemas climáticos en la provincia (se logró un 87% de asistencia)
Algunos locales (dos) no tenían las condiciones necesarias para el desarrollo del taller (teatros)
No se garantizó la merienda en tres talleres.
A cuarenta y dos participantes no les llegó la información preparada sobre los objetivos del taller y la importancia de su asistencia. (Representa el 7% del total de participantes)

¿Qué hacer para que no se repitan tales situaciones?

Valorar con el Secretario de la Asamblea Provincial la situación creada en algunos municipios con respecto a los locales y el aseguramiento de la merienda de los talleres, pues se continuarán desarrollando otras herramientas de investigación y no deben repetirse situaciones como estas.
Garantizar la entrega de las invitaciones, convocatorias y citaciones circuladas a todos los interesados, con el fin de garantizar la asistencia de los convocados debidamente informados y auto preparados. Realizar muestreos en este sentido.

Programa de capacitación sobre trabajo comunitario derivado del diagnóstico realizado.

PROGRAMA: LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS COMUNITARIAS.

OBJETIVOS:

- 📖 Apropiarse de concepciones y métodos que permitan concebir la evaluación como un proceso educativo, flexible, participativo, agradable y contextualizado.
- 📖 Potenciar las habilidades pedagógicas, investigativas y comunicativas indispensables que debe poseer quien facilita la evaluación en las prácticas educativas.
- 📖 Valorar el papel de la evaluación en los procesos de crecimiento social en especial el trabajo comunitario.

TIEMPO:

60 Horas (20 h/ lectivas y 40 de estudio independiente).

TEMÁTICAS:

1. La evaluación como proceso de investigación de las prácticas educativas comunitarias.
2. Metodología para la aplicación de la evaluación comunitaria.
3. Los criterios evaluativos para el proceso y los resultados de las prácticas educativas comunitarias.
4. La operacionalización de los criterios de evaluación.

MÉTODOS:

En el diseño de este curso se ha tenido en cuenta la Metodología en la Educación Popular la cual se empleará consecuentemente durante su desarrollo y evaluación. Una reflexión sobre la práctica educativa, cultural y comunitaria de los participantes iniciará el debate y ascenso teórico hasta su regreso a la realidad de forma potenciada.

El taller será la modalidad educativa a utilizar prioritariamente y las técnicas participativas tendrán un carácter básico durante todo el programa.

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

- ◆ **Sistemática:** A cargo del coordinador mediante diferentes instrumentos.
- ◆ **Práctica:** Evaluación del proceso y los resultados del curso a manera de modelo para su utilización posterior en las comunidades.

- ◆ **Grupal:** La otorga el grupo a cada participante sobre la base de Técnica de Evaluación.

DOSIFICACIÓN:

Primer Día: 4 horas. (4 de Trabajo Independiente)

I. Partir de la práctica.

II. Teorización:

- La evaluación como proceso de investigación de las prácticas educativas comunitarias.

Segundo Día: 4 horas. (4 de Trabajo Independiente)

- Metodología para la aplicación de la evaluación participativa. Los Grupos de Discusión. Pasos para su aplicación, ventajas y desventajas.

Tercer Día: 4 horas. (4 de Trabajo Independiente)

- Los criterios evaluativos de la Educación Popular.

Cuarto Día: 4 horas. (4 de Trabajo Independiente)

- Los criterios evaluativos para el proceso y los resultados de las prácticas educativas comunitarias.

III. Retorno a la práctica

- Evaluación del proceso y los resultados del curso vivido.

Quinto Día: 4 horas. (4 de Trabajo Independiente)

- Socialización de resultados.
- La operacionalización de los criterios de evaluación.
- Evaluación de cada participante.
- Evaluación final del curso por los participantes.

DESARROLLO DE LOS ENCUENTROS:

ENCUENTRO NO. 1

Tema: La evaluación como proceso de investigación de las prácticas educativas comunitarias.

Objetivo:

- Actualizar los resultados del triple autodiagnóstico participativo realizado de las prácticas de evaluación comunitaria por parte de los participantes.
- Apropiarse de criterios y métodos que permitan concebir la evaluación como un proceso educativo, flexible, participativo, agradable y contextualizado.

Primer momento:

- ❖ Animación
- ❖ Presentación de los participantes.
- ❖ Caracterización de grupo.
- ❖ Presentación del tema y objetivos.
- ❖ Levantamiento de expectativas y negociación de los objetivos.
- ❖ Explicar la forma en que se desarrollará el taller.
- ❖ Invitarlos a preparar una sencilla actividad para la clausura del curso.

Segundo momento:

- ❖ Triple autodiagnóstico participativo sobre el tema a trabajar. (Partir de la práctica)

Preguntar:

- ¿Ustedes han promovido la evaluación de sus experiencias comunitarias en alguna ocasión?
- ¿Cómo lo han hecho? ¿Qué características ha tenido esta evaluación?
- ¿Qué les ha frenado y qué les ha facilitado realizar la evaluación comunitaria?
- ¿Para qué les ha servido?
- En cada pregunta ir registrando las respuestas e ir arribando a conclusiones a partir de lo expuesto por los participantes

Formar equipos creadoramente para:

- Equipo 1: ¿Qué entienden por medición? Ejemplifique con situaciones de sus comunidades.
- Equipo 2: ¿Qué entienden por control? Ejemplifique con situaciones de sus comunidades.
- Equipo 3: ¿Qué entienden por evaluar? Ejemplifique con situaciones de sus comunidades.

- Equipo 4: ¿Qué entienden por seguimiento? Ejemplifique con situaciones de sus comunidades.

Trabajar en equipos.

Socializar los resultados.

Arribar a conclusiones

Tercer momento: teorización. (Inicio)

Utilizando los equipos formados, o creando otros de manera original, orientar la siguiente actividad de profundización teórica:

Equipos 1 y 2:

- ¿Qué entender por medición, control, seguimiento y evaluación?
- ¿Qué importancia tienen cada uno para la práctica educativa comunitaria?

Equipos 3 y 4:

- ¿Qué características debe tener la evaluación que apliquemos desde la Metodología de la Educación Popular?
- ¿Sería importante aplicar una evaluación desde este referente? ¿Por qué?

Trabajo en equipos.

Socializar los resultados

- Al trabajar el aspecto de evaluación arribar a la siguiente definición de evaluación:

Proceso participativo y planificado de recopilación y análisis de datos que facilita la formulación de juicios de valor sobre la realidad socioeducativa (comunitaria) a partir de los objetivos propuestos y que permiten adoptar decisiones con carácter transformador.

Arribar a conclusiones del trabajo en equipos.

Selección de entre los participantes a tres compañeros y orientarles prepararse para un panel durante el tercer encuentro del curso. (Utilizar como fuente de preparación de los panelistas fichas elaboradas sobre metodología de la evaluación y los Grupos de Discusión, pasos para su aplicación, ventajas y desventajas)

Evaluación del taller mediante una técnica participativa.

ENCUENTRO NO. 2

Tema: Metodología para la aplicación de la evaluación participativa de las prácticas educativas comunitarias. Los Grupos de Discusión. Pasos para su aplicación, ventajas y desventajas.

Objetivos:

- Identificar los diferentes tipos de evaluación a utilizar en las prácticas educativas comunitarias.
- Aprender la metodología de la evaluación participativa.
- Valorar la importancia de los Grupos de Discusión como alternativa que refuerza el componente participativo de la evaluación.

Primer momento:

- ❖ Animación
- ❖ Presentación del tema a trabajar.
- ❖ Explicar la forma en que se desarrollará el taller.

Continuación del tercer momento: teorización.

Presentar a los integrantes del panel y el tema a tratar:

- Exposición por los panelistas. (no más de 25 minutos para cada tema)
- Preguntas de los presentes y reflexiones alrededor del tema expuesto.
- Arribar a conclusiones.

Formación de equipos de trabajo y levantar:

- Los efectos que puede traer una aplicación deficiente de la evaluación participativa en sus prácticas educativas.
- Posibilidades de aplicación de los grupos de discusión como metodología de evaluación participativa de sus prácticas educativas.

Trabajo en equipos.

Socialización de sus resultados.

Arribar a conclusiones.

Conformar cuatro equipos y dejar como actividad independiente para el próximo taller, la presentación de una propuesta de diseño de Grupo de Discusión, teniendo en cuenta las exigencias de sus contextos.

Evaluar el taller mediante una técnica participativa

ENCUENTRO NO. 3

Tema: Los criterios evaluativos de la Educación Popular

Objetivos:

- Comprender qué se entiende por criterio evaluativo desde la Educación Popular.
- Aprender la metodología de trabajo con los criterios de evaluación.

Primer momento:

- ❖ Animación

- ❖ Presentación del tema a trabajar.
- ❖ Explicar la forma en que se desarrollará el taller.

Continuación del tercer momento: teorización.

Socializar la tarea de trabajo independiente por equipos sobre los grupos de discusión.

Arribar a conclusiones

Preguntar:

- Para poder evaluar el proceso y los resultados ¿qué deben quedar bien definidos por los participantes? (podrán aparecer ideas vinculadas a los indicadores, las metas, quizás se haga referencia a criterios evaluativos)
- ¿Que ustedes entienden por indicador?
- ¿Qué entienden por criterio evaluativo?
- ¿Ambos son iguales o poseen diferencias entre sí?

Formar equipos de trabajo de forma creativa:

- Orientarles el estudio de la Ficha No 3 sobre los indicadores y los criterios evaluativos.
- Trabajo en equipos.
- Socializar resultados.
- Arribar a conclusiones.

Formar 8 equipos de trabajo (por afinidad y según la composición del grupo) y entregarles un criterio evaluativo de la Educación Popular (cuatro de los nueve primeros de proceso y los cuatro de resultados) y pedirles que preparen una contextualización (adecuación) para su empleo como criterios evaluativos del Trabajo Comunitario en su experiencia o proyecto.

Comenzar el trabajo en el taller y terminarlo de tarea en caso de no terminar.

Evaluar el taller mediante una técnica participativa

ENCUENTRO No 4

Tema: Los criterios evaluativos para el proceso y los resultados de la Educación Popular.

Objetivos:

Aplicar los criterios evaluativos de la Educación Popular a las prácticas educativas comunitarias.

Evaluar el curso mediante el empleo de los criterios evaluativos de la Educación Popular.

Primer momento:

- ❖ Animación
- ❖ Presentación del tema a trabajar.
- ❖ Explicar la forma en que se desarrollará el taller.

Continuación del tercer momento: teorización.

Socializar el trabajo de los diferentes equipos de trabajo formados en el taller anterior.

Prever técnicas de animación de reserva en caso que sea necesario debido a lo extenso de esta parte del taller.

Arribar a conclusiones.

Cuarto momento: retorno a la práctica.

Selección de tres criterios de proceso y uno de resultado para su aplicación a la evaluación del curso.

Formar equipos de trabajo creativamente y entregar a cada uno de ellos un criterio al cual se le deben aplicar los pasos estudiados en el taller anterior: (sugerimos los criterios de proceso No 1, 4 y 5 y de resultado el No 1

1. Establecer los niveles de aceptación (cuantitativos o cualitativos)
2. Decidir la forma y los instrumentos o técnicas que utilizarán para la evaluación, con la aspiración de recoger una información confiable y crear un ambiente de alegría, de necesidad de búsqueda crítica, de honestidad intelectual, de proyección creativa, bien libre, en contraposición de cualquier experiencia negativa que hayan vivido anteriormente.
3. Crear espacios para la reflexión individual y colectiva sobre los criterios evaluativos. Y ejecución de las acciones de búsqueda de información.
4. Consolidación de los resultados por un colectivo representativo de los participantes y elaboración del informe que ha de presentarse al colectivo.

Orientarles que deben preparar una socialización creativa para la sesión final del taller (puede incluir dramatizaciones, pinturas, música, poesía, mímica, etc.)

Realizar una evaluación participativa del taller mediante una técnica.

ENCUENTRO No 5:

Tema: La operacionalización de los criterios de evaluación.

Objetivos:

- ◆ Valorar críticamente la calidad del curso.
- ◆ Determinar las llaves que garantizan el éxito de una evaluación participativa en las prácticas educativas comunitarias.

Primer momento:

- ❖ Animación
- ❖ Presentación del tema a trabajar.
- ❖ Explicar la forma en que se desarrollará el taller.

Continuación del cuarto momento: retorno a la práctica.

Aprovechando los 8 equipos de trabajo formados en el taller anterior y entregarles tres tirillas de papel.

- Pedirles que en cada una de ellas escriban una llave que permita abrir la puerta del éxito de una evaluación participativa en las prácticas educativas comunitarias.
- Socializar el trabajo de cada equipo, observando los puntos de coincidencia.
- Arribara conclusiones colectivas.

Socializar el trabajo orientado sobre la evaluación del curso a los equipos de trabajo creados.

Arribar a conclusiones generales.

Para terminar arriba aplicar la técnica del beso o la del abrazo latinoamericano.

Realización de la actividad festiva final para la entrega de los certificados.

.

Anexo # 19.

Técnica “El barco”.

Utilizada para evaluar sesión plenaria de socialización de los resultados del diagnóstico inicial.

Objetivo:

Evaluar la sesión plenaria de socialización de los resultados del diagnóstico y presentación de propuesta de programa de capacitación sobre evaluación participativa.

Materiales:

Papelógrafo con la ilustración de un barco de velas. Tarjetas, cinta adhesiva y plumones.

Desarrollo.

Concluida la sesión plenaria invitar a todos los presente a montarse en un ideal o virtual “barco de la evaluación” que puede conducir a los presentes a un nuevo puerto lleno de esperanza y alegría.

Preguntarles: ¿Este barco nos podrá conducir a la evaluación de esta sesión plenaria?
¿Cómo?

Después de escuchar varias intervenciones presentarles una ilustración de un barco de velas, preguntarles.

¿En qué parte iremos todos los aquí presentes? *En el barco (unos como timoneles y otros como tripulación)*

¿Qué representaría el mar sobre el que navega nuestro barco? *La metodología utilizada.*

¿Qué representarían los vientos a favor y en contra? *Aspectos positivos y negativos que impulsaron y/o frenaron la sesión.*

¿Y... las velas que significan en todo esto? *Los objetivos (pueden ser afectadas o no por los vientos, la mar y el timonel)*

Invitar a los presentes a completar este cuadro.

Entregar a cada participante una hoja de papel con los siguientes aspectos para que individualmente sea contestada:

- ◆ Comportamiento de la mar. (metodología empleada)
- ◆ Vientos a favor.(aspectos positivos)
- ◆ Vientos en contra. (aspectos negativos)
- ◆ Estado de las velas. (cumplimiento de los objetivos)
- ◆ Rol de los timoneles. (calidad de la coordinación)
- ◆ Papel de la tripulación. (participación de los miembros de la plenaria)

Ofrecer un tiempo para valora cada aspecto.

Socializar algunas respuestas, pues el número de participantes no permite una socialización total.

Pedir las valoraciones realizadas por escrito para ser tabuladas.

Sus resultados son socializados en la próxima sesión plenaria.

Resultados de la tabulación de las valoraciones realizadas por los participantes.

♦ Comportamiento de la mar. (metodología empleada)

Se aprecia el trabajo con la metodología de la Educación Popular.

Combinó el trabajo en comisiones como cobertura participativa a la sesión plenaria.

Logró una amplia participación de los presentes pese a su carácter de sesión plenaria.

Adecuado uso de medios auxiliares.

Se tomaron todas las ideas y se arribó a consensos.

♦ Vientos a favor.(aspectos positivos)

Calidad de las propuestas presentadas por el Equipo Gestor de la evaluación.

Condiciones del local.

El respeto a los participantes.

Evaluar una sesión plenaria. No es común.

La invitación le llegó a todos los participantes.

Reproducción de los materiales para el trabajo en equipos.

Los participantes se ajustaron al tema.

♦ Vientos en contra. (aspectos negativos)

La falta de micrófono en el local de la sesión plenaria, algunos compañeros lo necesitaban.

Algunas ausencias (seis, 5%) y llegadas tardes (diez, 8.3%)

Sentí que me faltó tiempo.

El tiempo planificado no se cumplió, se necesitó de una hora más.

Hubo algunas intervenciones que reiteraron temas abordados y otras muy extensas.

♦ Estado de las velas. (cumplimiento de los objetivos)

Se cumplieron satisfactoriamente, pese a algunas brisas en contra.

Constituye un buen empezar en este proyecto de investigación evaluativo.

♦ Rol de los timoneles. (calidad de la coordinación)

Inteligente, acertada y ágil.

Se aprecia organización, planificación y dominio del tema.

Posibilita la participación de los presentes y posibilita arribar a consensos.

Se aprecia confianza en lo que se aporta por los presentes.

Sabe escuchar.

Domina la metodología de trabajo con grupos.

♦ Papel de la tripulación. (participación de los miembros de la plenaria)

Espíritu de colaboración en todo momento.

Aporte de ideas, sugerencias y valoraciones de forma adecuada y constructivamente.

Disciplina mostrada ante la falta de amplificación.

Amplia participación en el trabajo de las comisiones.

La cantidad y calidad de las intervenciones hizo que la sesión se extendiera una hora más.

Motivación e interés en la sesión.

**Técnica “Con los cinco sentidos”.
Utilizada para evaluar la primera sesión
de los Grupos de Discusión.**

Objetivo:

Evaluar participativamente el desarrollo y los resultados de la primera sesión de trabajo de los Grupos de Discusión.

Extraer aprendizaje para la próxima sesión.

Materiales:

Papelógrafos.

Desarrollo:

Al terminar la sesión del Grupo de Discusión plantear que para poder evaluarlo con calidad será necesario poner a funcionar los cinco sentidos. Preguntar: ¿Cuáles son estos? **OLFATO, GUSTO, TACTO. VISIÓN Y AUDITIVO.**

Pasar a la formación de equipos con tarjetas con los símbolos de cada uno de los sentidos o con el nombre de cada uno de ellos.

Agrupados por equipos proceder a entregar a cada grupo formado una tarjeta con la actividad que deberán realizar.

◆ **OLFATO**

¿Qué pudimos olfatear? Estados de ánimos

◆ **GUSTO**

¿Qué pudimos saborear? Logros

◆ **TACTO**

¿Qué pudimos palpar? Cumplimiento de los objetivos

◆ **VISIÓN**

¿Qué pudimos observar? Metodología empleada

◆ **AUDITIVO.**

¿Qué escuchamos más a menudo? Dificultades.

La coordinación debe aclarar que aunque cada equipo se debe concentrar en el aspecto sugerido, pueden hacer alusión a otros aspectos que sean capaces de levantar creativamente. Por ejemplo en la actividad a realizar por el equipo del **OLFATO**, además de oler los estados de ánimo, pueden ser capaces de olfatear peligros externos que se cernían sobre el grupo y el de **VISIÓN**, además de valorar el cumplimiento de la metodología, es posible que observen otros problemas de integración grupal que afectaron y así sucesivamente.

Se fija un tiempo para el trabajo en equipos y posteriormente se pasa a la socialización de los resultados.

Propiciar el intercambio de pareceres, la reflexión colectiva y el arribo a consensos sucesivos.

Realizar un resumen final de la evaluación precisando en qué medida **TODOS** nuestros órganos de los sentidos habían contribuido a tener una evaluación más integral del taller concluido.

Estimulando a los presentes a tenerlos bien atentos para la próxima sesión de trabajo, que les harán mucha falta (evaluación de estos criterios construidos).

Resultados de la evaluación después de la tabulación de los aportes de cada uno de los cuatro grupos de discusión:

◆ OLFATO

¿Qué pudimos olfatear? Estados de ánimos

Satisfacción y orgullo de poder participar, representando a sus compañeros, en estas sesiones de trabajo.

Cierta incertidumbre al comenzar.

Motivación hacia la actividad.

Relación de confianza y seguridad promovida entre la coordinación y los participantes.

Ambiente afectivo positivo debido a la comunicación positiva generada desde el inicio.

◆ GUSTO

¿Qué pudimos saborear? Logros.

Adecuada preparación de coordinación y tacto para desempeñar su rol.

Positiva participación de los asistentes.

Creación de adecuadas condiciones de trabajo para el grupo.

Motivación de los presentes hacia la tarea a que fueron convocados.

Ambiente agradable de reflexión promovido debido a la excelente coordinación y positiva colaboración de los participantes.

Buena auto preparación previa de la mayor parte de los participantes sobre el tema tratado.

◆ TACTO

¿Qué pudimos palpar? Cumplimiento de los objetivos.

Los objetivos se cumplieron. Se logró construir una guía de criterios de proceso y resultados a tener en cuenta durante la evaluación a realizar.

◆ VISIÓN

¿Qué pudimos observar? Metodología empleada.

Se empleó una metodología participativa, coherente por su forma y contenido.

Se tuvo en cuenta la metodología del Grupo de Discusión, con positivos resultados.

Correcto trabajo con las normas de trabajo grupal.

Se veló porque todos tuvieran su espacio de participación, evitando concentración de aportes en algunas personas.

La grabación de la sesión, inicialmente inhibió a los participantes, pero después se olvidaron que los estaban grabando.

La carta de invitación comunicando la agenda de trabajo fue decisiva.

Las condiciones creadas, están dentro de las normas de trabajo de los Grupos de Discusión, que hemos estudiado.

♦ **AUDITIVO.**

¿Qué escuchamos más a menudo? Dificultades.

Algunos compañeros reiteran ideas ya planteadas, incluso por ellos mismos, afectando el tiempo del grupo.

Falta de preparación previa por algunos participantes, lo que limita la efectividad de sus aportes.

Algunos de los participantes se van del tema tratado, limitando el uso adecuado del tiempo del grupo.

Faltó el café, como bebida estimulante.

Dificultades con la transportación de los participantes provenientes del municipio de Aguada

Recomendaciones:

Cada participante debe tener cuidado en sus intervenciones velando por no reiterar ideas ni irse del tema a debatir.

Garantizar la auto preparación de cada participante, para eso recibe con tiempo suficiente la agenda de trabajo de la sesión.

Gestionar para la próxima sesión alguna bebida estimulante, como el café o el te.

Coordinar con la dirección del Poder Popular de Aguada para que se apoye con transporte la asistencia de sus representantes a estas sesiones de trabajo (aun faltan tres)

Reconocer el trabajo de la coordinación.

Aprendizajes:

Importancia de la información previa y a tiempo de la agenda de trabajo del grupo de discusión para garantizar la auto preparación de sus integrantes.

Valor de las condiciones creadas para garantizar la efectividad de la reflexión (segura y cómoda)

Cuando los participantes son protagonistas del proceso, la participación fluye de forma espontánea y con un alto grado de motivación.

Las posibilidades comunicativas de una coordinación por compañeros/as debidamente preparados, con habilidades en la conducción de grupos y miembros de la práctica educativa que se evalúa, se incrementan y la agilizan, haciéndola más eficaz.

Anexo # 29

Tabla 20. Cursos de capacitación realizados. Cantidad de acciones realizadas y resultados de participación alcanzados.

Modalidad		Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total
COMUNIDAD 2001	Cantidad de Cursos	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total a participar	3	3	15	5	4	3	5	2	40
	Participaron	3	3	12	4	2	2	4	2	32
	%	100	100	80	80	50	67	80	100	80
CURSOS BÁSICOS	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad de cursos	2	2	2	2	2	2	2	2	16
	Total a participar	143	117	260	140	190	115	135	143	1243
	Participaron	138	112	254	134	183	111	129	138	1199
	%	97	95	98	96	95	97	95	97	96
CURSOS PROFUNDIZAR	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad de cursos	1	1	1	3	1	1	3	1	12
	Total a participar	70	58	130	194	93	55	196	70	866
	Participaron	70	55	125	190	90	54	194	68	846
	%	100	95	96	98	97	98	99	97	98
DIPLOMADOS	Cantidad	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Total a participar	-	2	12	2	-	-	-	2	18
	Participaron	-	1	9	1	-	-	-	1	12
	%	-	50	75	50	-	-	-	50	67
CICLO DE TALLERES	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad Acciones	4	5	4	8	3	4	7	4	39
	Total a participar	137	209	273	341	150	139	306	136	1691
	Participaron	137	209	265	335	150	134	302	136	1668
	%	100	100	97	98	100	96	99	100	99

PREPARACION EN EL PUESTO DE TRABAJO	Acciones	2	2	2	2	2	2	2	2	16
	A preparar	31	29	55	28	33	30	26	24	256
	Preparados	25	26	50	24	29	24	23	22	223
	%	80	90	87	86	88	80	88	92	87
TOTAL	Cantidad de acciones	9	10	9	15	8	9	14	9	87*
	A participar	384	418	745	710	470	342	668	377	4114
	Participaron	373	406	715	688	454	325	652	367	3980
	%	97	97	96	97	97	95	98	97	97

Leyenda: 91* = 91 cursos en los municipios + 4 de la provincia (Proyecto de capacitación "Comunidad 2001" y los tres diplomados).

Tabla 21. Acciones complementarias de capacitación. Cantidad de acciones realizadas y resultados de participación alcanzados.

Modalidad		Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total
S E M I N A R I O S	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad Seminarios	6	7	7	6	6	6	7	7	52
	Total a participar	432	413	924	420	576	348	476	504	4093
	Participaron	424	407	901	415	567	342	469	491	4016
	%	98	99	98	99	98	98	99	97	98
C O N F E R E N C I A S	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad Conferencias	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	Total a participar	360	295	660	350	480	290	340	360	3135
	Participaron	344	286	644	340	458	278	328	354	3032
	%	96	97	98	97	95	96	96	98	97
M E S A R E D O N D A	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad M. Redondas	3	4	4	4	4	4	5	4	32
	Total a participar	216	236	528	280	384	232	340	288	2504
	Participaron	207	223	506	270	370	220	324	283	2403
	%	96	95	96	96	96	95	95	98	96
E V E N T O S	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad Eventos	9	8	13	11	12	9	9	11	114*
	Total a participar	373	339	919	399	566	330	360	409	3695
	Participaron	354	320	886	385	536	315	341	393	3530
	%	95	94	96	96	95	95	95	96	96
T O T A L	Plantilla	72	59	132	70	96	58	68	72	627
	Cantidad Acciones	23	24	29	26	27	24	26	27	238*
	Total a participar	1381	1283	3031	1449	2006	1200	1516	1561	13427

	Participaron	1329	1236	2937	1410	1931	1155	1462	1521	12981
	%	96	96	97	97	96	96	96	97	97

Leyenda: Para la "Fila 1": Ag = Aguada, Ab = Abreus, Ci = Cienfuegos, Cr = Cruces, Cu = Cumanayagua, La = Lajas, Pa = Palmira, Ro = Rodas, "Columna 2": T = Total o plantilla, P = Participaron. En la "Fila 18 y 23 y Columna 11": 114* = es la suma total de los eventos municipales (82) que aparecen en la columna de cada municipio más los territoriales, provinciales e internacional (32)

Resumen general de las acciones de capacitación desarrolladas y el comportamiento de la participación:

Criterio	Modalidad	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total	%
Cantidad Acciones	Cursos	9	10	9	15	8	9	14	9	87*	27
	M.C.	23	24	29	26	27	24	26	27	238°	73
	Total	33	35	39	42	36	34	41	37	325	100
Total a participar	Cursos	384	418	745	710	470	342	668	377	4114	23
	M.C.	1381	1283	3031	1449	2006	1200	1516	1561	13427	77
	Total	1765	1701	3776	2159	2476	1542	2184	1938	17541	100
Participaron	Cursos	373	406	715	688	454	325	652	367	3980	23
	M.C.	1329	1236	2937	1410	1931	1155	1462	1521	12981	77
	Total	1702	1642	3652	2098	2385	1480	2114	1888	16961	100
% de participación	Cursos	97	97	96	97	97	95	98	97	97	
	M.C.	96	96	97	97	96	96	96	97	97	
	Total	96	97	97	97	96	96	97	97	97	

Leyenda: "M.C" = Modalidades Complementarias. 95* = se suman 4 acciones de la provincia (Proyecto de capacitación "Comunidad 2001" y los tres diplomados) 238° = se suman 32 eventos provinciales.

Guía de información solicitada a los Secretarios de las Asambleas Municipales.

Estimado Secretario/a:

Como usted conoce estamos realizando la evaluación del proceso y los resultados de la capacitación para el trabajo comunitario desplegada con los Delegados de Circunscripción en el período de **1999 al 2006** en nuestra provincia, objetivo central de la Tesis Doctoral del compañero Mariano A. Isla Guerra, Coordinador del Área de Capacitación del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario.

Con ese fin necesitamos que usted nos remita la siguiente información para el 11 de Enero del 2007.

Necesitamos que revise los documentos, actas, planes y hasta abuse de su memoria y la de sus colaboradores, pero esta información es de suma importancia para la investigación que se está realizando y en la cual todos de una u otra forma hemos participado en distintos momentos como ustedes saben.

Esperamos su responsable colaboración.

- **Acciones de superación realizada con los delegados de Circunscripción por años y modalidades:**
- **Cursos básicos:**

Son los realizados al principio de mandato o en otras fechas para actualizar a los Delegados sobre los siguientes temas principales: Metodología del Trabajo comunitario, Comunicación Comunitaria, Diagnóstico Participativo y Plan de Acción. Estos cursos han tenido un programa orientado desde la provincia y en algunos municipios se han diseñado allí mismo.

Temas del curso básico	Año	Cantidad de cursos	Mat..	Egres.

Leyenda: Mat. = Matricula, los que empezaron el curso, Egres. = Egresados, los que terminaron el curso

- **Cursos de profundización:**

Se orientaron después del último proceso electoral por la provincia para profundizar en la preparación de los Delegados con experiencia en el trabajo en temas como Investigación Acción, Diseño de Proyectos, Evaluación y Sistematización. En algunos municipios se adicionaron otros temas que le interesaba tratar.

Tema del curso de profundización	Año	Cantidad de cursos	Mat..	Egres.

▪ **Ciclo de talleres o talleres realizados:**

Estos se han realizado generalmente a partir de temas que son necesarios trabajar para perfeccionar el trabajo de forma rápida y eficazmente y los municipios los han decidido hacer con asesoría en algunos casos de la provincia. Entre los temas abordados han estado: metodología de la Educación Popular, diagnóstico comunitario participativo, técnicas participativas, la planificación comunitaria, la comunicación en los grupos, educación medioambiental, evaluación comunitaria y sistematización entre otros.

Tema del ciclo de talleres	Año	Cantidad de ciclos	Mat..	Egres.

▪ **Seminarios:**

Se han realizado para prepara a los Delegados en temas puntuales necesarios de su trabajo y en ellos se han abordado temas como: funciones del Delegado, orientaciones de los órganos superiores de dirección del Poder Popular, legalidad socialista, elementos de economía, metodología del despacho y metodología de la rendición de cuantas entre otros.

Tema del seminario	Año	Cantidad de seminarios	Cantidad de DC Participantes

▪ **Conferencias:**

Se han realizado para tratar temas de interés general y a un nivel de especialista sobre tópicos como: Política Cultural, historia y cultura local, situación nacional y contexto internacional, entre otros temas. Estas conferencias se han planificado por los municipios generalmente.

Tema de la conferencia	Año	Cantidad de Conf.	Cantidad de DC Participantes

▪ **Mesas Redondas o Paneles Informativos:**

Se ha realizado por iniciativa de los municipios para el tratamiento de temas que han requerido un nivel de debate a partir de una información inicial. Se han trabajado temas como: Política social, el control económico popular y la participación social entre otros temas.

Tema de la M. Redonda o Panel Informativo	Año	Cantidad Realizadas	Cantidad de DC Participantes

▪ **Preparación en el puesto de trabajo:**

Esta se ha planificado para atender a los Delegados que por ser recién electos o tener determinadas insuficiencias en el trabajo han requerido de una atención diferenciada por otros Delegados de mayor experiencia y resultados tangibles en su gestión.

De aquí se necesita la siguiente información:

Cantidad que ha necesitado de este tipo de capacitación: _____

De ellos cuantos se han atendidos hasta estos momentos: _____

▪ **Eventos:**

Esta es una modalidad muy importante y los municipios han generado iniciativas en este sentido como los encuentros entre Circunscripciones, entre Consejo Populares y entre municipios para intercambiar experiencias, además se ha realizado otros como: Encuentros Territoriales de Trabajo Comunitario, I y II Activos Provinciales de Capacitación sobre Trabajo Comunitario, del I al IV Encuentro Internacional "Presencia de Paulo Freire" entre otros. Pueden hacer referencia de otros encuentros aquí no mencionados.

Evento	Año	Cantidad de DC Participantes

Cualquier otra información que considere valiosa para la investigación la puede adicionar.

Saludos cordiales,

Lázaro Zequeira Pérez.
Secretario

Tabla 24. Ciclo de talleres realizados por municipios. Índice de retención.

Ciclo		Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total
1	M		34	65	36			41	32	208
	Ter.		34	64	36			41	32	207
	%		100	98	100			100	100	99
2	M	34	42	74	43	52	32	37	31	345
	Ter.	34	42	72	43	52	31	36	31	341
	%	100	100	97	100	100	97	95	100	99
3	M		42		44			48	31	165
	Ter.		42		42			48	31	163
	%		100		95			100	100	99
4	M	34	45	67	43	42	36	43	42	352
	Ter.	34	45	66	42	42	35	43	42	349
	%	100	100	99	98	100	97	100	100	99
5	M	37			42			46		125
	Ter.	37			42			44		123
	%	100			100			96		98
6	M	32	46	67	43	56				244
	Ter.	32	46	63	42	56				239
	%	100	100	94	98	100				98
7	M				43		36	45		124
	Ter.				41		35	45		121
	%				95		100	100		98
8	M				47		35	46		128

	Ter.				47		33	45		125
	%				100		94	100		98
T	Ciclos	4	5	4	8	3	4	7	4	39
	M	137	209	273	341	150	139	306	136	1691
	Ter.	137	209	265	335	150	134	302	136	1668
	%	100	100	97	98	100	96	99	100	99

Leyenda: Para la "Fila 1": Ag = Aguada, Ab = Abreus, Ci = Cienfuegos, Cr = Cruces, Cu = Cumanayagua, La = Lajas, Pa = Palmira, Ro = Rodas, P = Provincia. "Columna 1": cada número representa el nombre del ciclo de talleres. "Columna 2" M = Matrícula, Ter = Terminaron.

Anexo # 33

Tabla 29. Cronograma de realización en el tiempo de los eventos municipales, territoriales, provinciales internacionales realizados en Cienfuegos entre 1999-2004.

Eventos	Ag	Ab	Ci	Cr	Cu	La	Pa	Ro	Total
Encuentros entre circunscripciones	3/7/7 00-02-04	3/6/6 99-01-03	5/11/10 00-01-02- 03-04	4/9/9 99-01-02-04	4/9/9 01-02-03-04	3/7/7 00-02-04	4/9/8 01-02-03- 04	5/12/11 00-01-02- 03-04	31
Encuentros de Trabajo Comunitario entre Consejo Populares	2/17/16 02-04	2/21/20 01-03	5/81/78 00-01-02- 03-04	3/24/24 01-02-04	4/36/35 01-02-03-04	2/18/18 02-04	2/17/16 03-04	2/18/17 02-04	22
Encuentros de Trabajo Comunitario entre municipios	1/18/17 03	-/16/15	-/32/30	1/18/18 02	1/22/21 01	1/16/16 04	-/20/19	1/19/18 01	5
Intercambios Municipales de Experiencias de Trabajo Comunitarios	3/216/207 02-03-04	3/177/167 02-03-04	3/396/385 02-03-04	3/210/198 02-03-04	3/288/270 02-03-04	3/174/163 02-03-04	3/204/193 02-03-04	3/216/209 02-03-04	24
Resumen de eventos municipales	9/258/247	8/220/208	13/520/503	11/261/249	12/355/335	9/215/204	9/250/236	11/265/255	82
% de participación	96	95	97	95	94	95	94	96	
Encuentros Territoriales de Trabajo Comunitario (02-03-04)	39/33	39/36	78/63	33/33	60/51	36/33	39/30	45/36	3
Encuentro Internacional "Presencia de Paulo Freire" (00-02-04)	2/2	3/3	45/45	7/7	6/6	4/4	7/7	5/5	3
Jornadas Científicas Provinciales de Trabajo Comunitario(01-02-03-04)	11/11	12/12	47/47	12/12	14/14	10/10	9/9	9/9	4

Taller Provincial de Ciencias Sociales(I Anual)	2/2	2/2	22/22	5/5	8/8	2/2	3/3	2/2	6
Encuentro Provincial de Cultura y Desarrollo(99-01-03)	-	2/2	23/23	4/4	3/3	-	3/3	2/2	3
Activo Provincial de Capacitación sobre Trabajo Comunitario (04)	3/3	3/3	8/7	3/3	4/3	3/3	3/3	3/3	1
Encuentros Provinciales de Presidentes de Consejos Populares(2 anuales)	84/78	84/78	228/218	96/94	156/150	84/81	72/70	108/105	12
Resumen eventos provinciales e internacional	141/129	145/136	451/425	160/158	251/235	139/133	136/125	174/162	32
TOTAL GENERAL	399/376	365/344	971/928	421/407	606/570	354/337	386/361	439/417	114
% de participación	95	94	96	96	95	95	95	96	

Leyenda: Filas de la 2 a la 5 y columnas de la 2 a la 9: "3/7/7" = cantidad de eventos / Delegados a participar / participantes. Filas de la 8 a la 14 y columnas de la 2 a la 9: "13/11" = Delegados a participar / participantes. Filas de la 2 a la 5 y columnas de la 2 a la 9: "01-02-04" = años de los eventos referidos en la parte superior. Encuentros entre municipios:

1. Lajas Cruces (2004)
2. Cruces Palmira (2002)
3. Aguada Abreus (2003)
4. Abreus Rodas (2001)
5. Cienfuegos Cumanayagua (2001)

Anexo # 35.

Tabla 32. Costo de las principales acciones de capacitación: costo por alumno.

Modalidad	Participantes	Salario	Salario docentes	Alimento	Hospedaje	Transporte	Electricidad	M. Doc.	TOTAL	%	Costo por alumno
1. Proyecto de capacitación Comunidad 2001	32	3 072.00	9 236.00	3 840.00	2 400.00	230.00	123.00	1 236.00	20 137.00	0.3	629.28
2. Cursos Básicos	1199	345 312.00	27 540.00	135 000.00	-	789.00	231.00	568.00	509 440.00	7.7	424.88
3. Cursos de Profundización	846	243 648.00	22 680.00	95 904.00	-	536.00	184.00	679.00	363 631.00	5.5	429.82
4. Diplomados	12	2 700.00	7 560.00	2 808.00	-	256.00	217.00	892.00	14 433.00	0.2	1202.75
5. Ciclo de talleres	1668	1 041 248.00	31 260.00	403 720.00	-	358.00	254.00	763.00	1 477 603.00	22.2	885.85
6. Preparación en el puesto de trabajo	223	12 488.00	11 144.00	-	-	-	-	347.00	23 979.00	0.3	107.52
7. Seminarios	4016	1 370 656.00	24 960.00	431 488.00	-	625.00	357.00	528.00	1 828 614.00	27.5	455.33
8. Conferencias	3032	970 240.00	18 600.00	367 680.00	-	321.00	215.00	326.00	1 357 382.00	20.4	447.68
9. Mesa Redonda	2403	615 168.00	20 640.00	234 816.00	-	227.00	213.00	298.00	871 362.00	13	362.61
10. Eventos	3530	28 240.00	10 125.00	143 000.00	6 500.00	524.00	575.00	1 360.00	190 324.00	2.9	53.91
TOTAL	16 961	4 632 772.00	183 745.00	1 818 256.00	8 900.00	3 866.00	2 369.00	6 997.00	6 656 905.00	100	392.48
%	100	69.6	2.7	27.3	0.13	0.06	0.04	0.11	100	-	392.48
Media	1696	463 277.20	18 374,5	181 825,60	890,00	386,60	236,90	699,70	665 690,50		

Plan de Capacitación Provincial para el Trabajo Comunitario de la provincia de Cienfuegos para el período 2005-2010.

Introducción:

La provincia de Cienfuegos ha venido desarrollando una concepción y praxis de la capacitación para el trabajo comunitario de los Delegados de Circunscripción y Presidentes de Consejos Populares de forma organizada y sistemática desde el año 1999.

El proceso de capacitación desplegado ha tenido las siguientes características hasta el año 2004:

Aspecto	1999-2004
Actores que promueven la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución del Consejo Asesor Provincial de Trabajo Comunitario (CAPTC) en el año 1999 que pasa a promover, planificar y coordinar la capacitación para el trabajo comunitario en el territorio. ▪ Creación de los Consejos Asesores Municipales de Trabajo Comunitario entre el 2000 y el 2004, ▪ Gradual constitución de estos consejos en las municipalidades. ▪ Las acciones de capacitación de los sectores o entidades estatal y organizaciones sociales se van a ir promoviendo coordinadamente y de forma gradual con el CAPTC. ▪ Se suman de forma activa y sistemática nuevos actores al proceso de capacitación: la Universidad (donde se crea la carrera de Estudios Socioculturales), la Facultad de Ciencias Médicas, la Universidad Pedagógica de Cienfuegos, la delegación Provincial del Ministerio de Ciencia innovación Tecnológica y Medio Ambiente (CITMA), el Instituto de Planificación Física (IPF), la Dirección de Comercio y Gastronomía, los Comité de Defensa de la Revolución (CDR) y la Asociación de Combatientes de la revolución Cubana (ACRC)
Características de las acciones de capacitación realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se inicia proceso gradual de coordinación de las acciones desde el CAPTC. ▪ Desarrollo de diagnósticos de necesidades de capacitación desde los sectores e integralmente ▪ Diseño de un programa de capacitación que integra las acciones, eventos de capacitación de los diferentes sectores y organizaciones del territorio sobre una metodología participativa que privilegia el cómo hacer haciendo. ▪ Utilización de la Metodología de Educación Popular como tendencia en las acciones de capacitación, logrando una mayor articulación entre los componentes del proceso docente educativo y entre este y la realidad. ▪ Trabajo de las diferentes dimensiones del trabajo comunitario en los programas que se diseñan participativamente según las necesidades de cada espacio territorial

	<p>(Circunscripción, Consejo Popular, municipalidad y provincia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante capacitación prima la aprehensión de metodologías participativas que concibe el trabajo comunitario como proceso de transformación desde y por la comunidad y no como trabajo para la comunidad (intervención)
Capacitación de los líderes de base del Poder Popular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se concibe una atención a todos los Delegados de Circunscripción mediante diferentes modalidades. ▪ Incorporación de los Presidentes de Consejos populares a un Proyecto de capacitación-investigación para la construcción de un modelo de capacitación con su participación. ▪ Organización y desarrollo de encuentros provinciales de capacitación anuales con Presidentes de Consejo Populares. ▪ Desarrollo de cursos de capacitación dirigidos a todos los Delegados de Circunscripción a nivel de municipalidad y de Consejos Populares.
Evaluación de las acciones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aplica una evaluación participativa de cada acción, enfatizando en el proceso y sobre la proyección de los educando para sus espacios comunitarios al terminar la capacitación. ▪ Aporta retroalimentación sobre la calidad de las acciones de capacitación. ▪ Ejecución de una investigación evaluativa de las necesidades de aprendizaje de los Delegados de Circunscripción desde las competencias de acción por parte del autor de la presente investigación entre el 2002 y 2004. ▪ No se concibe una evaluación integral del programa en ejecución. ▪ Realización de eventos, jornadas de intercambios de experiencias, talleres y activos anuales de valoración y balance sobre el estado de la gestión de capacitación como alternativas de evaluación ante la ausencia de un proceso integral evaluativo.

Los resultados de la evaluación realizada de esta etapa de la capacitación en cuanto al proceso y sus resultados en la provincia arrojaron las siguientes valoraciones:

CRITERIOS DE PROCESO:

Criterio	Eval.	Descripción de la evaluación
1. Relación horizontal entre educador y educando	A	La relación entre educadores y educandos es ALTA debido al co-protagonismos que se da entre ellos, la relación afectiva y la espiritualidad promovida. De igual forma se da el compromiso ético y estético. Se debe mejorar el estilo de algunos educadores (con tendencia a lo bancario) y lograr democratizar todo el proceso de capacitación

2. Los objetivos para la formación y auto transformación liberadora de los sujetos.	M	Aunque en la práctica se han dado todos requerimientos en cuanto a los objetivos, no obstante existen fallas con respecto a su diseño en los programas y con respecto a la falta de participación de los educandos en su concepción. De ahí la evaluación de MEDIA.
3. El contenido integrador de la ciencia en función de la práctica.	M	El criterio es evaluado de MEDIO. El contenido se valoró de muy alta en las siguientes características: la coherencia y contextualización, la científicidad y la flexibilidad. No se aprecia un fuerte enfoque de los contenidos desde otras disciplinas, no se centra su análisis en un eje temático y no ha existido una participación de los educandos en el diseño de los contenidos.
4. El diálogo como forma y esencia comunicativa del método.	A	Las acciones de capacitación se han caracterizado por una fuerte tendencia al diálogo, expresado en el intercambio de saberes; la empatía, la tolerancia y el respeto a la diferencia; una relación socio-afectiva positiva basada en el amor, la honestidad, sinceridad y transparencia; empleo de códigos compartidos acordes a las características del grupo; una mejor estética en los códigos comunicacionales y productos comunicativos más acabados y efectivos. Es ALTA la evaluación debido a insuficiencias en cuanto a la habilidad de escuchar y el uso racional de la palabra.
5. La práctica de los educandos como punto de partida	A	Es ALTA la evaluación alcanzada por este criterio debido al uso adecuado del triple autodiagnóstico de las prácticas por los educandos, situación propiciada por los educadores, mediante el empleo de técnicas participativas, en muchas ocasiones creadas especialmente con ese propósito. Ha propiciado el desarrollo de habilidades investigativas en los educandos y la ampliación de la visión sobre la realidad comunitaria del grupo.
6. La construcción colectiva del conocimiento	A	Es ALTA la evaluación del criterio debido a la construcción colectiva de los conocimientos, su consolidación y ampliación como tendencia generalizada. No obstante ha existido la transmisión de conocimientos y la profundización y ampliación del conocimiento no ha sido con la periodicidad e intensidad requerida.
7. Proyección de una nueva práctica.	A	Se aprecia una muy alta proyección y organización de las transformaciones a generara en las comunidades producto de la capacitación. Es alto el compromiso con los más débiles pero aun es inacabado el diseño de la planificación, situación que puede ser erradicada. Por todo ello el criterio es evaluado de ALTA
8. Medios y técnicas que provocan reflexión.	MA	Es MUY ALTA la evaluación de este criterio debido a los altos resultados obtenidos en la valoración sobre el uso adecuado de la técnica, el dominio en su ejecución, la coherencia mostrada y la contextualización alcanzada, todo ello debido al dominio de los educadores sobre el tema. Solo debe trabajarse en cuanto a la selección de los medios según los grupos, situación manifestada en algunas ocasiones.
9. Formas organizativas que favorezcan	A	La evaluación del criterio es ALTA debido a la muy alta estima alcanzada en aspectos como el funcionamiento integrado del grupo, la atención a los diferentes roles y el clima afectivo logrado. Por otra parte se manifestó una alta valoración de características como: la construcción del grupo, la atención a los

la participación		conflictos y la calidad de la coordinación, debido a debilidades fácilmente solubles.
10. Evaluación con carácter formativo	B	La evaluación de este criterio es de BAJA debido a que la evaluación no ha cumplido su propósito correctivo de valorar el proceso, los resultados y su impacto de forma integral. Se ha visto limitado desde lo participativo, lo educativo y desde la estimulación que debe producir en sus protagonistas. El clima distendido prevaleciente en las evaluaciones realizadas fue la única característica evaluada de muy alta.

Evaluación general del proceso:

La evaluación del proceso refleja que este funcionó sin mayores dificultades en aspectos sensibles como:

- ☆ Una adecuada relación horizontal entre los educadores y los Delgados de Circunscripción y demás actores sociales invitados a la capacitación.
- ☆ El diálogo se levantó como forma y esencia comunicativa del método.
- ☆ La práctica de los Delgados de Circunscripción y demás invitados se convirtió en el punto de partida de cada uno de los temas tratados.
- ☆ Primó la construcción colectiva del conocimiento mediante variadas formas.
- ☆ Se trabajó la proyección de una nueva práctica como vía para lograr su transformación.
- ☆ Los medios y técnicas provocaron la reflexión y dinamizaron las diferentes modalidades de capacitación.
- ☆ Las formas organizativas favorecieron el proceso formativo desde lo cognoscitivo, lo educativo y lo desarrollador.

Se valoraron otras características de los criterios evaluados con dificultades como:

- ☆ Se aprecian imprecisiones y ausencias con respecto al diseño de los objetivos en los programas y ha faltado participación de los educandos en su concepción.
- ☆ No se aprecia el enfoque de otras disciplinas en el diseño de los contenidos. Durante su desarrollo no se centra su análisis en un eje temático y no ha existido una participación de los educandos en su diseño.
- ☆ La evaluación no ha cumplido su propósito correctivo de valorar el proceso, los resultados y su impacto de forma integral. Ha faltado el componente participativo de los delgados de Circunscripción en su concepción y diseño. Se ha restringido su carácter educativo y estimulante entre sus protagonistas.

Todas estas insuficiencias son susceptibles de ser subsanadas con la inteligencia colectiva de quienes han sido sus protagonistas durante estos años.

La valoración realizada indica que siete criterios fueron evaluados entre alta (60%) y muy alta (10%) lo que representa un 70%. Dos fueron evaluados de medio (20%) y uno de bajo (10%)

Sopesando todos estos elementos se decidió otorgar al proceso de la capacitación en Cienfuegos durante el período 1999-2004 la evaluación general de **ALTA.**

CRITERIOS DE RESULTADOS:

Criterio	Eval.	Descripción de la evaluación
1. Aprehensión de nuevos conocimientos	A	<p>La valoración de este criterio es ALTA debido al muy alto resultado alcanzado en la aprehensión de los objetivos cognoscitivos y en la calidad de lo aprendido. Es alta la estima realizada en cuanto a los cambios en las concepciones generados por la capacitación, el grado de apropiación de la metodología de la Educación Popular, el crecimiento cultural y la competencia técnica.</p> <p>En este sentido <u>aun</u> es insuficiente la incorporación real de las comunidades a procesos de participación, no se aplica totalmente en las prácticas comunitarias la Metodología de la Educación Popular, se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias. Es limitado el aporte en materia de cultura jurídica.</p>
2. Cambios en los sentimientos.	A	<p>Se evalúa de ALTO este criterio debido los positivos resultados apreciados en este aspecto lo cual se ha patentizado en un adecuado desarrollo de los valores éticos, la reafirmación personal y grupal de los participantes y el fortalecimiento, como tendencia, de la competencia social/personal.</p> <p><u>Se aprecian</u>, no obstante dificultades en un reducido número de grupos como: incoherencias en la aplicación de la participación como fuente de desarrollo en las comunidades, manifestaciones de copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de trabajo, falta de habilidades para el trabajo en equipos y la existencia de discensos debido a posiciones obstinadas de algunos participantes.</p>
3. Cambios en las conductas.	M	<p>La valoración del criterio es MEDIO. La incorporación de nuevos aprendizajes a la conducta de las personas es un proceso difícil y gradual. Las acciones de capacitación han influido positivamente en este sentido pero pese a los avances constatados aun persisten rasgos que evidencian que aun queda camino por recorrer: falta de coherencia metodológica y ética, desarrollo de reuniones poco efectivas y la actitud de esperar los recursos sin la gestión necesaria y limitaciones en la conducción democrática de los procesos comunitarios.</p>

Evaluación final de los resultados:

La evaluación del proceso refleja que este funcionó sin mayores dificultades en aspectos sensibles como:

- ☆ La mayoría de las modalidades de capacitación empleadas (70%) fueron evaluadas entre muy alta y alta, entre ellas están: el proyecto de capacitación “Comunidad 2001”, los cursos básicos, los ciclos de talleres, seminarios, conferencias, mesas redondas y eventos.
- ☆ Los índices de retención, promoción y asistencia alcanzados fueron estables y altos (entre un 95 y un 100%).
- ☆ El costo por alumno fue rentable (inferior a los del sistema de educación nacional) y con un positivo efecto en la generación de soluciones sociales en las comunidades.
- ☆ La aprehensión de los conocimientos y la calidad con que estos fueron asimilados ha sido muy alta.
- ☆ La visión general que se tenía al inicio de la capacitación se amplía, profundiza y adquiere un carácter más integral.
- ☆ El proceso de capacitación ha ampliado el conocimiento de los participantes sobre el contexto, el grupo y sobre su propia individualidad y sobre elementos culturales y éticos no previstos en los programas.
- ☆ Las expectativas de los participantes han sido satisfechas y las acciones han despertado nuevas necesidades intereses de conocimientos.
- ☆ Se han producido positivos procesos de desaprendizajes de viejas concepciones de trabajo y apreciar la vida así como de actitudes ante ella.
- ☆ La apropiación de la metodología de la Educación Popular se ha valorado altamente por los participantes, se ha comprendido y se defiende en el plano teórico.
- ☆ La capacidad de interpretar críticamente la realidad desde una perspectiva más integral y abarcadora y sobre una base más participativa se ha desarrollado.
- ☆ Valores como la solidaridad entre los miembros de los grupos, la honestidad en situaciones de tensión, la responsabilidad social y el compromiso contraído con las masas que los eligieron se han fortalecido.
- ☆ Creación y fortalecido en otros casos, del proceso de autoafirmación grupal, profundizándose el sentido de pertenencia y de identidad grupal.
- ☆ Influencia positiva en las actitudes y habilidades para la comunicación interpersonal y grupal, para el trabajo en equipo y la cooperación con los demás.
- ☆ Consolidación del las competencias técnicas mediante la ampliación de conocimientos multidisciplinarios.
- ☆ Positivos avances en el desarrollo de las competencias metodológicas y participativas expresadas en la gestión de los procesos comunitarios bajo su responsabilidad.

Se valoraron otras características de los criterios evaluados con dificultades en un reducido grupo de participantes, como:

- ☆ Tres modalidades de capacitación utilizadas fueron evaluadas de media. Ellas son los cursos de profundización, los diplomados y la preparación en el puesto de trabajo.
- ☆ La asistencia a las diferentes modalidades de capacitación desplegadas se vio afectada por desajustes en la planificación (31%) y afectaciones laborales impostergables de los participantes. (25%)
- ☆ No se aplica totalmente en las prácticas comunitarias la Metodología de la Educación Popular.
- ☆ Se aprecian prácticas poco dialógicas y de irrespeto a las diferencias.
- ☆ Es limitado el aporte de la capacitación en materia de cultura jurídica desde la perspectiva de las comunidades.
- ☆ Manifestaciones de copiar y repetir mecánicamente conocimientos, procesos y metodologías de trabajo.
- ☆ Falta de habilidades para el trabajo en equipos y la existencia de discensos debido a posiciones obstinadas de algunos participantes.
- ☆ Falta de coherencia metodológica entre lo que se dice y hace en la práctica.
- ☆ Esperar los recursos de “arriba” sin la gestión necesaria desde “abajo”.
- ☆ Limitaciones en la conducción democrática de los procesos comunitarios.

Estas insuficiencias denotan que todavía las acciones de capacitación no han podido erradicar una serie de proyecciones conductuales que está arraigadas en las personas por la fuerza de la cultura y la tradición. No obstante denotan la posibilidad de ser modificadas de forma gradual y paulatina.

La valoración realizada indica que de cuatro criterios de resultados a evaluar (datos primarios, aprehensión de nuevos conocimientos, cambios en los sentimientos y cambios en las conductas) tres fueron evaluados de alta (75%) y uno de medio (25%)

Sopesando todos estos elementos se decidió otorgar a los resultados de la capacitación en Cienfuegos durante el período 1999-2004 la evaluación general de **ALTA**.

Teniendo en cuenta este cuadro caracterizador y los resultados de la evaluación realizada se asumieron los siguientes **OBJETIVOS GENERALES**:

- ☆ **Desarrollar las competencias de acción de los Delegados de Circunscripción para perfeccionar su desempeño como gestores del desarrollo social.**
- ☆ **Profundizar en la preparación teórica metodológica de los educadores y colaboradores para perfeccionar las diferentes modalidades de capacitación a desarrollar.**
- ☆ **Extender la capacitación hasta el resto de los actores sociales a nivel de Consejo Popular y Circunscripción para logara mayor integración y participación comunitaria.**

Aspectos organizativos: Objetivos específicos:

1. Diseñar los planes de capacitación anuales de la provincia y los municipios con la calidad requerida y en el tiempo estipulado.
2. Garantizar el seguimiento, evaluación y sistematización del plan de capacitación.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
1.	Actualización de los diagnósticos de las necesidades de capacitación de los Delegados, teniendo en cuenta sus competencias de acción. - Diseño y aplicación de instrumentos. - Procesamiento de la información. - Socialización de resultados		x		x		x		x		x		x	Mcpio	Delegados, educadores y colaboradores	CAMTC	Papel, computadora, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
2.	Diagnóstico de las de las necesidades de capacitación de los Delegados recién electos, teniendo en cuenta sus competencias de acción. - Diseño y aplicación de instrumentos. - Procesamiento de la información. - Socialización de resultados		x				x						x	Mcpio	Delegados, educadores y colaboradores	CAMTC	Papel, computadora, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
3.	Diseño del Plan de Capacitación Anual de Capacitación. - Municipios, Consejos Populares y Circunscripciones. (Oct.-Nov.) - Provincial. (Nov.-Dic.) ☆ Incorporar a los organismos, organizaciones e instituciones comprometidas con la capacitación.		x		x		x		x		x		x	Mcpio y PPP	Delegados, funcionarios de gobierno, educadores y colaboradores	CAMTC y CAPTC	Ídem
4.	Diseño del Plan de Capacitación Sexenal de Capacitación (2011-2016) - Municipios, Consejos Populares y Circunscripciones.											x	x	Mcpio y PPP	Ídem	Ídem	Ídem

Objetivo específico:

5. Desarrollar las capacidades básicas para la potenciación de las competencias participativas de los Delegados del Poder Popular.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
27.	Realizar curso básico: Técnicas de dirección.				x						x			Mcpio	Delegados, educadores y colaboradores	Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, video, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
28.	Realizar curso básico: Bases teóricas y metodológicas de la participación social.				x						x			Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
29.	Convocar y realizar curso a distancia sobre: educación participativa.						x				x			Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
30.	Convocar y realizar curso a distancia sobre: sistematización de experiencias educativas						x				x			Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
31.	Realizar ciclo de talleres sobre: - Creatividad.				x				x				x	Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
32.	Convocar a mesa redonda sobre: - Participación social.				x				x					Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem

Objetivo específico:

6. Facilitar la consolidación de las actitudes, habilidades y capacidades relacionadas con las competencias socio/personales de los Delegados del Poder Popular.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2					
27.	Realizar curso básico: La educación en valores.	x					x						x		Mcpio	Delegados, educadores y colaboradores	Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, video, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos

28.	Realizar ciclo de talleres sobre: - Comunicación social.		x			x						Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
29.	Convocar a mesa redonda sobre: - La educación en valores.	x			x					x			Mcpio	Ídem	Ídem

Objetivo específico:

7. Integrar el desarrollo de las competencias de acción de los Delegados del Poder Popular mediante acciones de profundización y de carácter práctico.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
30.	Realizar curso de profundización que trabaja los cuatro tipos de competencias de acción: Diplomado: Gestión del desarrollo local: una propuesta desde la Educación Popular. - Solicitar su realización en los municipios.		x	x			x	x			x	x		Mcpio	Delegados, educadores y colaboradores	Centro Prov. de Superación para la Cultura	Papel, computadora, video, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
31.	Realizar cursos monotemáticos de profundización según necesidades de cada territorio.	x			x	x			x	x	x	x		Mcpio	Ídem	Ídem	Ídem
32.	Selección de los Delegados que requieren de una capacitación en el puesto de trabajo mediante un acompañamiento de otro colega con mayor experiencia. - Actualizar el diagnóstico de necesidades de capacitación de los Delegados seleccionados y diseñar programa de preparación.													Mcpio	Miembros del CAMTC	Área de capacitación del CAMTC	Papel, lápices y bolígrafos

33.	Organizar y realizar intercambios de experiencias de apoyo a las acciones de capacitación para constar en la práctica el grado de aprehensión de los aprendizajes.				x					x					Mcpio	Delegados, educadores, colaboradores, vecinos de las comunidades	CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, papelógrafos, plumones, locales, alimentación, lápices y bolígrafos
-----	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	-------	--	---------------	---

Investigación y eventos. Objetivo específico:

8. Aprender una concepción y metodología de investigación - social, transformadora y participativa que fortalezca los criterios y valores éticos revolucionarios.

9. Promover espacios de socialización de los resultados de las investigaciones y/o experiencias de trabajo comunitario impulsadas a partir de las acciones de capacitación.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
34.	Diseñar proyectos de investigación encaminados a dar respuesta a las exigencias de la capacitación para el trabajo comunitario en cada territorio: - Cruces, Palmira y Cumanayagua. - Lajas, Rodas y Aguada - Cienfuegos y Abreus						x							Mcpio y PPP	Delegados, educadores y colaboradores	Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Computadora, papel, lápices y bolígrafos
35.	Concluir el proyecto CITMA de investigación: "Sistematización de la gestión del trabajo comunitario en la provincia de Cienfuegos en la etapa: 1995-2005.						x							PPP	Ídem	Equipo de investigación del proyecto	Papel, computadora papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
36.	Colaborar con el proyecto CITMA de investigación: "Modelo Integrado de Desarrollo Socioeconómico, Cultural - Ambiental para Asentamientos Poblacionales de la Montaña". (Proyecto Guamuhaya)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Cyguá	Miembros del CAMTC de Cyguá y CAPTC	Equipo de investigación del Proyecto Guamuhaya	Papel, computadora papelógrafos, alimento, hospedaje, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
37.	Gestionar financiamientos en divisa													PPP	Miembros del CAPTC	Secretario de la	Papel, computadora

	con el fin de ampliar la infraestructura de informática existente, mediante el diseño de proyectos de colaboración internacional.																APPP	papelógrafos, alimento, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
	Estudio de factibilidad	x	x					x	x									
	Diseño de proyectos		x	x					x	x								
	Gestión de proyectos				x	x	x					x	x	x				
38.	Promover espacios de socializaciones de los resultados de las investigaciones y de las experiencias de trabajo comunitario gestadas y/o perfeccionadas a partir de las acciones de capacitación:																	
	- Encuentros a nivel de Circunscripción y Consejo Popular (Feb.- Mar)	x		x		x		x		x				Circ. y C/P	Delegados, educadores, colaboradores, vecinos de comunidades		CAMTC	Papel, computadora papelógrafos, alimento, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
	- Encuentros Municipales de Trabajo Comunitario. (Abr.-May)	x		x		x		x		x				Mcpio	Delegados, educadores, colaboradores, funcionarios del gobierno y miembros del CAMTC y CAPTC		Secretario de la AMPP	Papel, computadora papelógrafos, alimento, hospedaje, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
	- Encuentros Territoriales de Trabajo Comunitario. (Jun.)	x		x		x		x		x				Mcpio Sede	Delegados, educadores, colaboradores, funcionarios del gobierno y miembros del CAMTC y CAPTC		Secretario de la APPP	Papel, computadora papelógrafos, alimento, hospedaje, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
	- Encuentro Provincial de Experiencia de Trabajo Comunitario (VII y VIII)				x							x		PPP	Delegados, educadores, colaboradores, funcionarios del gobierno y miembros del CAMTC y CAPTC		Secretario de la APPP	Papel, computadora papelógrafos, alimento, hospedaje, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
	- Taller Provincial de Ciencias Sociales	x		x		x		x		x				Cfgos	Personal seleccionado		CITMA	Colaboración solicitada

- Encuentro Provincial "Cultura y Desarrollo" (VIII, IX y X)					x								x	Cfgos	Personal seleccionado	Cultura	Colaboración solicitada
- Encuentro nacional e internacional "Presencia de Paulo Freire" (IV, V y VI)													x	Cfgos	Personal seleccionado	Cultura y APC	Colaboración solicitada

Atención a educadores y colaboradores. Objetivo específico:

10. Atender y estimular a los educadores y colaboradores que participan en el diseño, ejecución y evaluación de la capacitación en cada territorio.

No	Acciones y/o lineamientos	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Lugar	Participan	Responsable	Recursos
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
39.	Mantener actualizado el potencial de educadores y colaboradores.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio y PPP	Miembros del CAMTC y CAPTC	Secretario de la AMPP y APPP y Área de Capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, lápices y bolígrafos
40.	Captar nuevos educadores y colaboradores al movimiento de capacitación para el trabajo comunitario.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio y PPP	Ídem	Ídem	Ídem
41.	Desarrollar sesiones de preparación metodológicas: - Municipales (trimestralmente) - Provinciales (semestralmente)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio y PPP	Educadores y colaboradores	Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, papelógrafos, plumones, locales, lápices y bolígrafos
42.	Estimular los mejores aportes de los educadores y colaboradores: - Municipio. (Jul.-Dic) - Provincia. (Dic.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio y PPP	Delegados, educadores, colaboradores, funcionarios del gobierno y miembros del CAMTC y CAPTC	Secretario de la AMPP y APPP y Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, estímulos materiales, papelógrafos, alimento, hospedaje, combustible, plumones, locales, lápices y bolígrafos
43.	Incentivar a los Delegados con	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio	Delegados con	Secretario de la	-

	experiencia que no sean elegidos para un nuevo mandato para que se incorporen al movimiento de educadores y colaboradores.															experiencia no reelegidos, funcionarios de la Secretaría y miembros del CAMTC y CAPTC	AMPP y APPP y Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	
44.	Incrementar la base de datos de la Biblioteca Virtual e... Instalarla en los Consejos Populares.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mcpio y PPP	Educadores y colaboradores	Área de capacitación del CAMTC y CAPTC	Papel, computadora, CD, lápices y bolígrafos	