

INFORME DE SISTEMATIZACIÓN



Proyecto: " SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL
DESARROLLO SINDICAL" • 2008 - 2011

INFORME DE SISTEMATIZACIÓN



**Proyecto: " SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL
DESARROLLO SINDICAL" • 2008 - 2011**

Programa Laboral de Desarrollo - PLADES

Proyecto:

“SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL DESARROLLO SINDICAL” 2008- 2011

Documento elaborado por Lucrecia Manrique y Rosa Moscoso, por encargo del Programa Laboral de Desarrollo en el marco del proyecto: “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”, realizado en convenio con la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, gracias al financiamiento de la Confederación Holandesa de Sindicatos - FNV.

COORDINADOR GENERAL DEL PROYECTO

Hernán Benites Vilela

EQUIPO DE GESTIÓN

Responsable del sistema tutorial: Nelly Asencio Quispe

Responsable de la plataforma informática: Julián Montoya Briones

TUTORES

Alimentos	: Víctor Rubio	Junín	: Vilma Ordoñez
Arequipa	: Fredy Márquez	Lima	: Elsa Baldeón
Cajamarca	: César Aparicio	Piura	: Javier López / Félix Lazo
Hidrocarburos	: Moisés Ochoa	Ucayali	: Jorge Baca

Diagramación e Impresión

OLCAPA SAC IMPRESORES

Hecho en Perú – Octubre del 2011

ÍNDICE

ÍNDICE	5
INTRODUCCIÓN	7
PARTE I: METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN	9
PARTE II: MARCO GENERAL DEL PROYECTO	15
2.1. La entidad ejecutora	17
2.2. Antecedentes del proyecto	18
2.3. Perfil del proyecto	19
2.3.1. Objetivos del proyecto	19
2.3.2. Público objetivo	19
2.3.3. Líneas de acción y resultados esperados	20
2.3.4. Modalidad educativa y enfoques de los programas de formación.	20
2.3.5. Metodología de los programas de formación	22
2.3.6. Estructura curricular de los programas de formación	24
PARTE III: IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	29
3.1. Implementación de los programas de formación	31
3.1.1. Aspectos organizativos	32
3.1.2. Tutoría	35
3.1.3. Producción de materiales	39
3.1.4. Plataforma informática	43
3.1.5. Evaluación y acreditación.	46
3.2. Implementación de la Línea de Asesoría Técnica.	49

3.3. Actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación.	50
3.4. Factores de éxito en la implementación del proyecto	51
PARTE IV: RESULTADOS ALCANZADOS	55
4.1 Resultados cuantitativos.	57
4.1.1. Contraste de resultados previstos y logrados del proyecto	57
4.1.2. Características de la participación y estadísticas sobre el desempeño académico.	59
4.1.3. Resultados en términos de aprendizaje (capacidades logradas)	69
4.2. Resultados de la Asesoría Técnico – Pedagógica	71
PARTE V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	73
5.1. Conclusiones	75
5.2. Sugerencias	76
Anexos	78

INTRODUCCIÓN

“La educación a distancia con el uso de la TICs mejora sus procesos, es una acción que se vincula con la innovación y con la calidad, por ello requiere de un nuevo modelo pedagógico en donde se trabaje con habilidades, que demandan nuevas competencias y, por tanto, nuevas exigencias.”¹

La sistematización de una experiencia es la reconstrucción organizada y la reflexión analítica de los procesos aplicados en la práctica para comprender lo sucedido y ayudar a ejecutar otras similares garantizando su correcta ejecución en el futuro. Es decir, sistematizar permite organizar y procesar lo sucedido para producir aprendizajes y conocimientos.

El informe que se presenta es el resultado de la sistematización del Proyecto **“Sistema de Formación Sindical para la innovación y desarrollo sindical”**, iniciado en noviembre del año 2008 y finalizado en octubre del 2011. El proyecto tuvo dos líneas principales de acción. La primera vinculada al desarrollo de un programa de formación sindical a distancia y la segunda, vinculada a la asesoría técnica pedagógica al Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC) de la CGTP. La experiencia permitió implementar un sistema de formación descentralizado a distancia en dos Federaciones Sectoriales (Alimentos e Hidrocarburos) y seis Departamentos Regionales de Educación (Piura, Lima, Junín, Cajamarca, Ucayali y Arequipa); contribuir en el fortalecimiento del Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC); constituir una red de formadores sindicales; incorporar nuevos medios educativos para la formación virtual en el DNEC de la CGTP²; mejorar las capacidades de los trabajadores y trabajadoras para el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs); entre otros.

El informe se ha dividido en cinco partes: La primera describe la metodología de la sistematización. La segunda, presenta el marco general del proyecto donde se detalla: los antecedentes y el perfil del proyecto (objetivos, ámbito geográfico, líneas de acción, estructura y metodología de los programas de formación). La tercera, da cuenta del proceso de implementación del proyecto. La cuarta parte presenta los resultados alcanzados y la quinta parte presenta las conclusiones y sugerencias derivadas de la sistematización de la experiencia así como los anexos del informe.

1 Conclusiones - resumen XIV Encuentro Iberoamericano de Educación a Distancia, publicado por Lorenzo García Aretio.

2 El DNEC de la CGTP, cuenta actualmente con un aula virtual en Moodle, una “biblioteca virtual” y un software para administrar las actividades de formación.

“La sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo”



PARTE I

Metodología de la Sistematización

PARTE I: METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

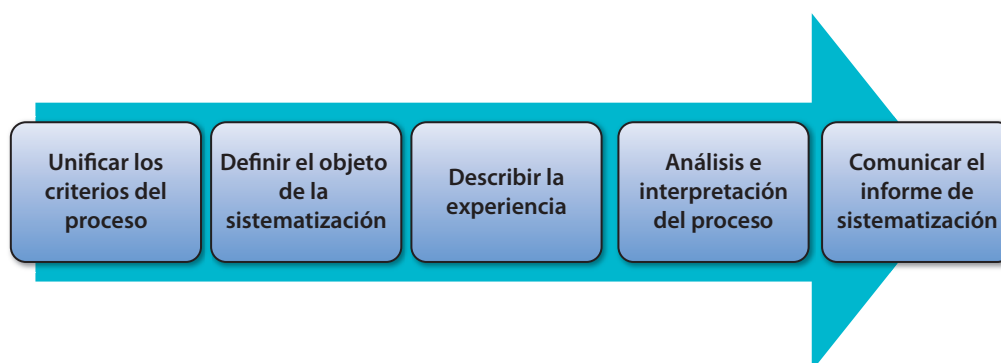
La sistematización del proyecto **“Sistema de Formación Sindical para la Innovación del Desarrollo Sindical”** tiene el propósito de analizar las potencialidades, limitaciones e impacto de la experiencia. En este sentido, busca evidenciar cómo se ha actuado, analizar los efectos de la intervención y las relaciones que se han generado entre los diferentes elementos y actores. Teniendo en cuenta lo dicho, la sistematización se plantea los siguientes objetivos:

- Documentar las actividades del proyecto.
- Analizar los procesos de diseño, ejecución, resultados e impacto del proyecto³.
- Incorporar la percepción de los actores sobre la ejecución, resultados e impacto del proyecto.
- Producir conocimiento útil –desde la práctica– para mejorar la ejecución y resultados de experiencias similares.

Para el logro de los objetivos antes mencionados, la sistematización se ha desarrollado en cinco etapas:

1. Unificar los criterios del proceso.
2. Definir el objeto de la sistematización.
3. Describir la experiencia.
4. Análisis e interpretación del proceso.
5. Comunicar el informe de sistematización

Grafico N° 1: Etapas del proceso de sistematización



³ Interesa de manera especial reconocer como han sido estos procesos y recuperarlos para analizar la conexión entre uno y otro, identificando qué factores han favorecido o han dificultado el logro de los resultados esperados.

En la **primera etapa**, se delimitó lo que se va a sistematizar, se definieron los aspectos metodológicos y operativos, los productos y utilidad de la experiencia. Se asumió que *“la sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo”*⁴. En este contexto, los principios que guían la presente sistematización son:

- *Participación*: Los diferentes actores del proyecto participan en la descripción y análisis de la experiencia.
- *Unidad entre sujeto y objeto de conocimiento*: La producción de conocimiento es sobre su propia práctica, sobre sí mismo y sobre su acción.
- *Conocimiento localizado y orientado a la práctica*: El conocimiento es válido en su condición localizada y no totalizante. Teoriza y cuestiona de manera contextualizada la praxis social.
- *Historicidad de la interpretación*: Para entender la lógica de la experiencia considerando la temporalidad de los hechos acontecidos.
- *Concepción dialéctica de la realidad*: Esta concepción permite buscar explícitamente conocer las prácticas para transformar la realidad.

Grafico N° 2: Áreas de análisis de la sistematización



En la **segunda etapa**, se analizó la naturaleza del proyecto (metas-objetivos-actividades) y determinó las áreas de análisis, las cuales son: (a) Los programas de formación: (b) la línea de asesoría técnico - pedagógica y (c) El impacto del proyecto.

Asimismo, se identificó a los principales actores que fueron parte de la experiencia. Por ello, de acuerdo a la idea de las “perspectivas múltiples”, la sistematización contó con la participación activa de representantes de todos los actores y sectores que cumplieron un papel significativo. Los actores estuvieron organizados en dos grandes equipos: Equipo Político y Equipo Coordinador. Se considera a los participantes como actores beneficiarios del proceso.

4 Oscar Jara. 1998. Para sistematizar experiencias. ALFORJA. San José, Costa Rica.

Grafico N° 3: Identificación de actores



Finalmente se definió y describieron los métodos y herramientas a utilizar para recoger y analizar la información, de acuerdo a cada actor identificado. Quedó establecido que se recopilarían datos cuantitativos y cualitativos para cada una de las áreas de análisis⁵.

La **tercera etapa**, se centra en la descripción ordenada de lo sucedido en la práctica y el contexto en que ésta se desarrolla. La reconstrucción de la experiencia se hizo a partir de la revisión y análisis de la documentación existente (texto del proyecto, memoria de actividades, informes de ejecución, base de datos, entre otros) y de entrevistas aplicadas a diversos actores del proyecto.

En la **cuarta etapa** denominada "Análisis e interpretación del proceso, conclusiones y sugerencias", se procedió a descomponer y recomponer la experiencia en sus diferentes elementos para comprender lo sucedido y las relaciones establecidas entre ellos. Se recogieron las percepciones de los actores y finalmente se plantearon las conclusiones y sugerencias del caso.

La **quinta y última etapa** de este proceso se centró en la redacción del informe final, el cual se socializó en un taller y posteriormente se difundió de manera impresa y virtual.

De esta manera se buscó exteriorizar los procesos vividos, "haciendo hablar" a los diferentes actores y construir colectivamente un documento que consolida las miradas, percepciones y voces de los involucrados en el proyecto.

⁵ Téngase en cuenta que las fuentes de datos han tenido dos orígenes, la oral y la escrita. La fuente oral ha sido las "voces" de los actores entrevistados respecto a las distintas áreas de análisis que fueron consideradas. La fuente escrita la ha constituido los informes, reportes, y toda documentación vinculada con el proyecto.

Los programas de formación se desarrollaron utilizando la educación a distancia porque tiene la virtud de adecuarse a distintos escenarios, superando las dificultades de tiempo y espacio que son los principales obstáculos en las propuestas centradas en la presencialidad.



PARTE II

Marco General del Proyecto

PARTE II: MARCO GENERAL DEL PROYECTO

2.1. La entidad ejecutora

El Programa Laboral de Desarrollo – PLADES⁶

PLADES es una organización no gubernamental peruana con 20 años de experiencia en el diseño y ejecución de programas de formación para adultos trabajadores del Perú y diversos países de América Latina. Su visión es un entorno laboral con Trabajo Decente y su objetivo estratégico: promover los estándares laborales y sociales del Trabajo Decente a favor de los trabajadores y trabajadoras del Perú y otros países de América Latina, como un aporte a la construcción de un modelo de desarrollo equitativo, sostenible y democrático.

PLADES promueve el fortalecimiento de la institucionalidad democrática desde su apuesta por un modelo de relaciones laborales que reconozca y respete a los diferentes actores socio económicos, desde un enfoque de derechos laborales que se sustenta en los principios internacionales del Trabajo Decente. La concepción que sustenta el trabajo que realiza se enmarca en la premisa que sólo será sostenible el desarrollo del país si se mejoran los estándares laborales, incorporando a los trabajadores y trabajadoras en empleos adecuados. Los principios que rigen su accionar son la *Transparencia*, rendición de cuentas frente a la gestión interna y externa, *Respeto* – a la diversidad y a la autonomía de los actores con los cuales se relaciona, y *Responsabilidad* –frente a los compromisos asumidos, a la calidad y a la transparencia.

La experiencia de PLADES en educación, se remonta al año 1997 cuando diseña e implementa un programa de formación para el fortalecimiento de la gestión municipal, en el marco de un convenio Escuela Superior de Administración de Negocios (ESAN) - Programa de Desarrollo de los Gobiernos Locales (PDGL) - PLADES. Como ejecutor de proyectos de carácter nacional y regional, la institución ha acumulado una amplia experiencia en la implementación de sistemas formativos a distancia para trabajadores y trabajadoras, así como para organizaciones de la sociedad civil. Así por ejemplo, entre el año 2001 y el 2003 gestionó el proyecto “Promoción de Derechos Laborales Fundamentales y Formación de Líderes Sindicales en el Área Andina”⁷; en el 2004, el proyecto “Fortalecimiento de capacidades de la sociedad civil sobre comercio internacional e integración”⁸; y en el

6 Ver: www.plades.org.pe

7 El proyecto se ejecutó con el apoyo de ISCOD-UGT de España. Participaron organizaciones sindicales de Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

8 El proyecto se ejecutó con el apoyo de TSL de Finlandia. Participan: Foro para la Participación Ciudadana – FOCO (Argentina); centro de Apoyo al Desarrollo Regional – LABOR (Bolivia); Observatorio Social – CUT (Brasil); Escuela nacional Sindical – ENS (Colombia); Alianza Chilena para un Comercio Justo y Responsable – ACJR . Centro de Estudios, Asesoría y capacitación Mujer y Trabajo (Chile); Servicio Paz y Justicia – SERPAJ (Ecuador); Programa Laboral de Desarrollo – PLADES (Perú); INFOS (República Dominicana) y CILAS (México)

periodo 2005 - 2007 gestionó el proyecto “Sistema de Formación Sindical para el Desarrollo de Capacidades para la Acción Nacional y Regional”⁹, que da continuidad al proyecto de formación sindical iniciado en el año 2001. Entre el año 2008 -2009, prestó asesoría técnica a la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) para la ejecución del proyecto “Centro Andino de Formación Sindical” y al Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) Convención Nacional Trabajadores (CNT) de Uruguay para la implementación de la “Escuela de Formación Sindical a Distancia en Uruguay”. En el periodo 2008 – 2011, ejecuta el proyecto “Sistema de Formación para la innovación del desarrollo Sindical” (2008 – 2011) con el apoyo de FNV de Holanda.

Además del trabajo educativo, desarrolla investigación en temas socio-laborales, programas de desarrollo de capacidades de los actores laborales, así como acciones de promoción al diálogo social como mecanismo de solución de conflictos y de fortalecimiento democrático. Asimismo, PLADES forma parte de la Federación Internacional de Organizaciones Laborales (IFWEA) que realiza educación para trabajadores, así como de la Red de Instituciones de Investigación Laboral de América Latina (Red Lat) y de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE Watch) que promueve la Responsabilidad Social Empresarial y agrupa organizaciones de Europa, Asia y América Latina.

2.2. Antecedentes del proyecto

Entre los años 2001 y 2007, PLADES desarrolla diferentes experiencias de formación sindical a distancia que contribuyeron al fortalecimiento institucional de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Principalmente permitieron: (i) capacitar de manera directa a 3637 trabajadores y trabajadoras, (ii) usar la modalidad de educación a distancia (semipresencial), que utiliza las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para usuarios de diversos sectores y de nivel académico heterogéneo, (iii) formar una red tutorial en nueve centrales sindicales (32 regiones en total) de siete países de América del Sur¹⁰, (iv) diseñar y elaborar materiales impresos y en versión digital para facilitar el autoestudio y la autoevaluación en el marco del proceso metodológico: Experiencia – Reflexión – Acción, (v) diseñar una plataforma informática para facilitar el aprendizaje y la interactividad entre los participantes, (vi) promover la capacidad propositiva y de incidencia a través de iniciativas concretas que contribuyan al ejercicio pleno de los derechos laborales y al fortalecimiento organizativo del movimiento sindical, (vii) capacitar un promedio de 30% de mujeres y 20% de jóvenes en los programas de formación.

Todo lo hecho fue tomado en cuenta en la propuesta del proyecto “**Sistema de Formación para la innovación del desarrollo sindical**”¹¹ el cual se inicia con un estudio diagnóstico de necesidades de formación e infraestructura que PLADES realiza el primer trimestre del año 2008 en 10 Departamentos Regionales de Educación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). Los resultados del estudio sirvieron de base para diseñar la propuesta final del proyecto.

9 El proyecto da continuidad al proyecto “Promoción de derechos laborales fundamentales y formación de líderes sindicales en el Área Andina”, extendiendo la cobertura de la experiencia de formación a tres países del Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay).

10 Argentina, Colombia, Ecuador, Chile, Perú, Venezuela y Uruguay.

11 Proyecto apoyado solidariamente por la Confederación Holandesa de Sindicatos (FNV)

2.3 Perfil del proyecto

El proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical” se desarrolla en el marco del convenio entre el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y el Instituto de Estudios Sindicales (IESI); con el apoyo solidario de la Confederación Holandesa de Sindicatos- FNV. Esta acción buscó contribuir al fortalecimiento organizativo de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) mediante el apoyo técnico al Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC) y la implementación de un sistema de formación descentralizado semipresencial¹² en beneficio directo de dirigentes y trabajadores afiliados de dos Federaciones Sectoriales y seis Departamentos regionales de Educación y Cultura.

2.3.1. Objetivos del proyecto

- **Objetivo general:** Contribuir al fortalecimiento organizativo de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
- **Objetivo específico:** Implementar un sistema de formación semipresencial y descentralizada en dos Federaciones Sectoriales y seis Departamentos regionales de Educación Cultura de la CGTP.

2.3.2. Público objetivo

El proyecto estuvo dirigido a dirigentes y trabajadores de dos Federaciones Sectoriales: CGTP ABA (Alimentos) y FENUPETROL (Hidrocarburos) y seis (6) Departamentos regionales de Educación y Cultura: Arequipa, Cajamarca, Junín, Lima, Piura y Ucayali. Los beneficiarios directos fueron 960 dirigentes y trabajadores de base. Se estimó una participación promedio de 30% de mujeres y 20% de jóvenes.

Gráfico N° 4: Público objetivo del proyecto



¹² Se implementaron tres programas de formación: Especialista en gestión sindical, Formador Sindical y Promotor Sindical.

2.3.3. Líneas de acción y resultados esperados

Las líneas de acción y resultados esperados previstos en el proyecto, fueron los siguientes:

Línea de acción	Resultado esperado
Asesoría especializada al Departamento Nacional de Educación y Cultura de la CGTP.	R1: El Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC) de la CGTP desarrolla capacidades de gestión de la metodología de formación a distancia.
Un programa semi-presencial de formadores sindicales.	R2: Se cuenta con red de formadores sindicales capacitados en las regionales y sectoriales de la CGTP involucrada en el proyecto. 90 dirigentes capacitados.
Un programa semi-presencial para mejorar la gestión sindical.	R3: Dirigentes capacitados en temas de gestión sindical. 270 dirigentes capacitados.
Un programa semi-presencial para promotores sindicales.	R4: Dirigentes y trabajadores de base capacitados como promotores sindicales. 600 capacitados.

El trabajo hecho para lograr el resultado 1 (R1) tuvo énfasis en mejorar las capacidades de los Departamentos de Educación para que desarrollen eficientemente las actividades y la gestión de la formación sindical. Asimismo, se promovieron diversas estrategias para mejorar la coordinación y participación de las diferentes instancias organizativas. Esto estuvo acompañado con asesoría técnica para orientar y acompañar las actividades y lograr el objetivo del proyecto. Respecto a los programas de formación (R2, R3 y R4) estos se centraron en conformar una red de formadores con capacidad para organizar y gestionar acciones de formación sindical; en capacitar dirigentes en temas de gestión para mejorar la calidad del trabajo que realizan y en formar promotores para fortalecer la promoción y defensa de los derechos laborales y sindicales. Transversalmente, aportar en la “alfabetización digital” de los participantes.

2.3.4. Modalidad educativa y enfoques de los programas de formación.

Los programas de formación se desarrollaron utilizando la educación a distancia (semipresencial)¹³, porque tiene la virtud de adecuarse a distintos escenarios, superando las dificultades de tiempo y espacio que son los principales obstáculos en las propuestas centradas en la presencialidad. La semipresencialidad utiliza las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), con base en el trabajo tutorial, el apoyo de una plataforma informática¹⁴ y materiales educativos diseñados acorde a la modalidad y las características de los participantes. El apoyo tutorial y el compromiso de los participantes son claves para el éxito del proceso formativo. Los programas contemplaron seis enfoques¹⁵ que se articulan de manera dinámica, éstos fueron:

a. La educación a lo largo de la vida como un derecho. La educación a lo largo de la vida para todos y todas es un derecho reconocido internacionalmente y se encuentra respaldada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos

¹³ Esta modalidad implica la combinación de enseñanza presencial con tecnologías para la enseñanza virtual (Marsh y otros, 2003. (En: García Aretio, Lorenzo. “De la educación a distancia a la educación virtual”, Edit. Ariel, España, 2007. Página 83.)

¹⁴ Para el desarrollo de la formación se utilizó un aula virtual diseñada por PLADES.

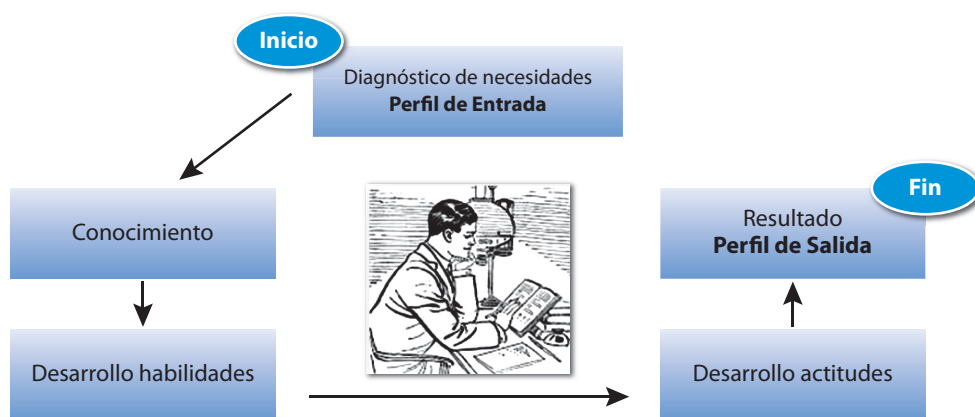
¹⁵ Se asume que son las líneas metodológicas que deben centrar el quehacer educativo y ser transversales en la organización, los contenidos y la metodología de cualquiera de las actuaciones que se realicen desde los programas de formación. Los enfoques de trabajo parten de principios y valores que deberían orientar la práctica de la Educativa.

internacionales¹⁶. Además de un derecho humano, para el movimiento sindical la educación a lo largo de la vida es un instrumento para la transformación social. Desde las teorías socio críticas de la educación pasando por las corrientes pedagógicas de la educación popular -que tienen a Paulo Freire como su principal mentor en América Latina- la educación permite el desarrollo de sujetos con consciencia crítica, con capacidad propositiva y con compromiso por el cambio social.

- b. El constructivismo orientado al desarrollo de capacidades.** Los programas de formación asumen el enfoque constructivista que propone crear oportunidades para que los participantes generen conflictos cognitivos en relación a lo que ya conocen; fomentar la interacción; proponer actividades para la reestructuración de los contenidos y resolución de casos en situaciones reales. Los programas tomaron en cuenta los aportes de la teoría del aprendizaje significativo¹⁷, la teoría socio- cultural¹⁸ y el aprendizaje por descubrimiento¹⁹. Sobre esta base se entiende que el eje de la propuesta didáctica no estuvo en la presentación de la información sistematizada sino en las actividades de aprendizaje de los participantes -dicho de otra manera, en las estrategias didácticas y la tutoría-. Es la lógica del aprendizaje la que guía la construcción y reconstrucción de los contenidos propuestos.

Se concibe la formación del potencial humano como el desarrollo de capacidades²⁰ de pensar y hacer con otros, de gestionar y lograr resultados. Este proceso de enseñanza-aprendizaje busca ayudar a los participantes a mejorar y/o complementar sus potencialidades (conocimientos, habilidades y actitudes) para actuar con eficiencia en una situación concreta y según lo apropiado para el entorno. En este proceso es importante tener en cuenta el perfil de entrada y el perfil de salida de quienes participan en el proceso formativo en las dimensiones axiológica, conceptual y procedimental.

Gráfico N° 5: Desarrollo de capacidades



16 Por ejemplo, en la Conferencia internacional sobre educación de personas adultas realizada por la UNESCO en París en 1985 se reconoció el derecho de toda persona “a aprender a lo largo de toda la vida”.

17 Ideas centrales de la teoría del Aprendizaje significativo de Ausebel: (1) el aprendizaje es un proceso intelectual y socio- afectivo, (2) todo aprendizaje debe partir de los intereses y necesidades del que aprende, (3) el error es una demostración de la actividad mental: El error constructivo, (4) es importante usar organizadores previos para facilitar el aprendizaje, (5) se deben respetar los estilos y ritmos de aprendizaje de cada participante.

18 Ideas centrales de la teoría socio cultural de Lev Vigotsky: (1) el aprendizaje es un proceso personal; pero la construcción de conocimientos es social, (2) es importante el trabajo grupal e individual.

19 El aprendizaje por descubrimiento de J. Bruner considera que Se aprende por descubrimiento. A partir de la actividad práctica se construye lo cognitivo, conceptual.

20 Las competencias se expresan en términos de capacidades.

- c. **La centralidad de los derechos laborales fundamentales.** La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo recuerda a los Estados miembros que están llamados a respetar y promover (hayan o no ratificado los convenios pertinentes): la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En concordancia con lo expuesto, y como una segunda etapa, la OIT emitió el año 2008 la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, que promueve la implementación de políticas de trabajo decente que tengan en cuenta los siguientes cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- d. **Participación democrática:** Se promueve y favorece la participación activa y permanente de todos y todas²¹. Esta participación se debe promover y fortalecer también al interior de las organizaciones en la medida que su ejercicio contribuye a la mejora en la toma de decisiones y al fortalecimiento institucional.
- e. **Comprensión y transformación de la realidad:** Los participantes deben comprender, cada vez mejor, la realidad concreta en la que viven. La comprensión de la realidad es un paso fundamental que permite actuar sobre ella para transformarla y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- f. **Aprendizaje organizacional:** Se reconoce la importancia de crear y recrear modos de reflexión crítica y propositiva sobre el desempeño de las organizaciones en la lógica de identificar las mejores prácticas y convertirlas en prácticas institucionales. Este aprendizaje permanente que se recupera desde la práctica hace sostenible las intervenciones y las capacidades organizacionales.

Establecidos los enfoques, se propusieron seis principios para el desarrollo del proceso formativo:

- Respeto a todos/as las personas, propiciando un clima armonioso.
- Confianza, en la capacidad, habilidad y saberes de las personas para comunicarse, aportar, aprender y resolver conflictos.
- La persona y la organización son protagonistas de sus aprendizajes.
- El aprendizaje debe ayudar a que los participantes y las organizaciones tomen conciencia de sus potencialidades y limitaciones para intervenir en la realidad y mejorarla.
- El aprendizaje es un proceso de construcción, deconstrucción y reconstrucción de saberes.
- La formación es un proceso que vincula experiencia – reflexión – acción.

2.3.5. Metodología de los programas de formación

La propuesta pedagógica asumió que *“el proceso educativo está centrado en quien aprende. El núcleo del tema es el proceso de aprendizaje. A partir de las necesidades de aprendizaje del individuo, debe éste tener a su disposición herramientas, servicios e instituciones que le*

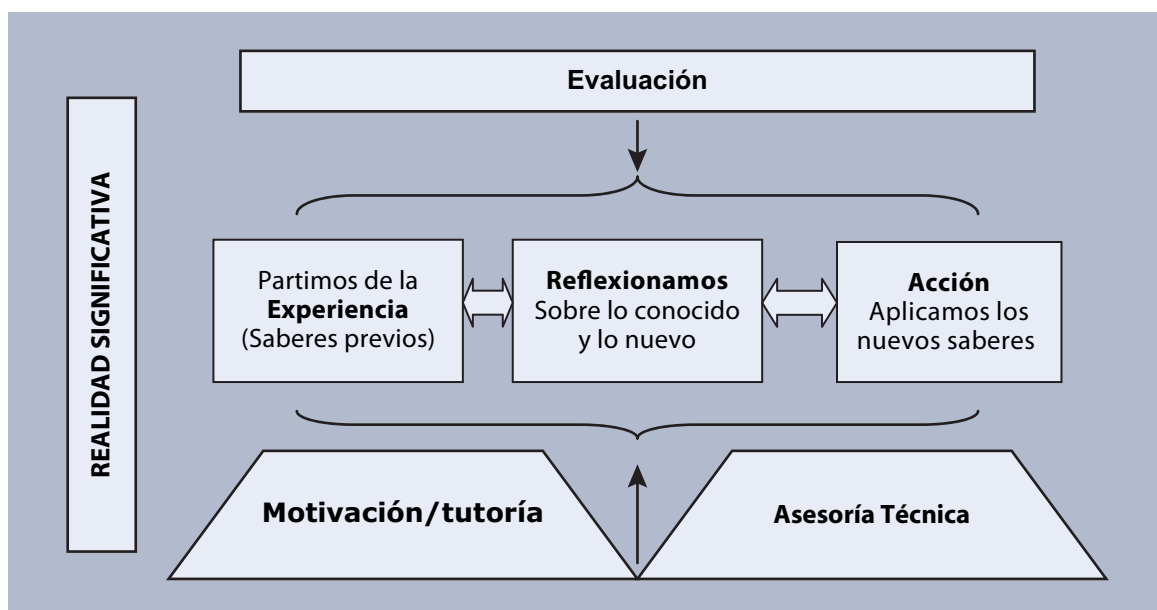
²¹ El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1993) destaca que: “La participación es un elemento esencial del desarrollo humano” y que la gente “desea avances permanentes hacia una participación total”.

permitan acceder a su conocimiento.” (Majó, 2000, p.81)²². En este sentido, los enfoques de educación considerados están vinculados a las teorías constructivistas del aprendizaje.

El aprendizaje parte de los saberes previos y se construye a través del intercambio de experiencias, la reflexión crítica sobre la práctica cotidiana, el análisis de casos significativos y el fomento de una actitud proactiva, participativa y cooperativa que promueva el desarrollo integral de los participantes y la articulación de los conocimientos con la acción transformadora. En este sentido, el tutor o tutora se relaciona con los participantes en un clima afectivo, de mutua confianza, ayudándolos a que desarrollen sus capacidades.

La propuesta metodológica vincula la experiencia, el trabajo intelectual (reflexión) y la acción. La motivación y la evaluación son dos aspectos permanentes que completan la metodología: la primera despierta y orienta el interés y la segunda permite verificar el nivel de logro de los aprendizajes y el funcionamiento del proceso formativo para identificar los aspectos negativos y positivos. Toda esta propuesta se enmarca en un contexto concreto que afianza la significatividad de los contenidos y de los aprendizajes.

Gráfico N° 6: Proceso metodológico



La estrategia metodológica, se caracteriza porque:

- Los cursos se inician con un taller presencial²³. Se realizan talleres presenciales de seguimiento y cierre²⁴.
- El estudio a distancia combina el trabajo individual y grupal.
- Durante el curso, los participantes tienen asesoría y orientación permanente de un tutor/a.

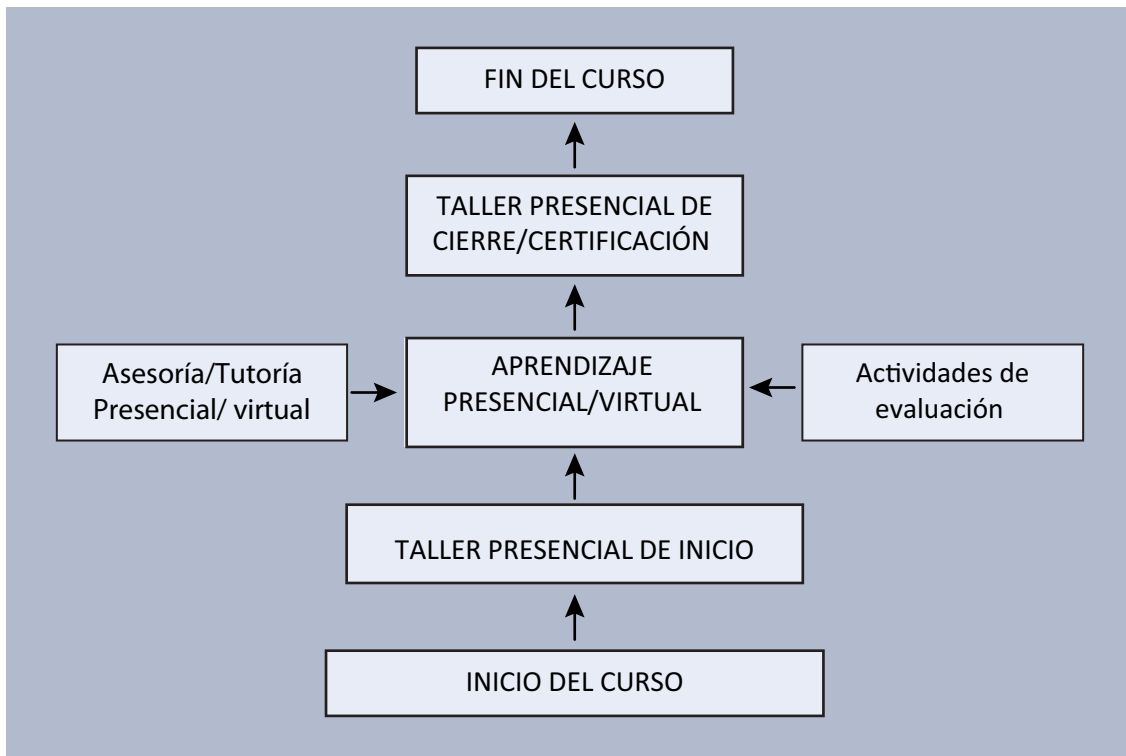
22 García Aretio, Lorenzo y otros. “De la Educación a distancia a la educación virtual”.

23 Los Talleres de inicio y sesiones presenciales permiten principalmente: Promover que tutor y participantes se conozcan, dar a conocer a los participantes las orientaciones metodológicas del curso, entregar los materiales, capacitar a los participantes en el uso del aula virtual.

24 Los talleres de seguimiento permiten dialogar con los participantes respecto a los contenidos temáticos, orientar el desarrollo de las actividades de evaluación, afianzar el uso de la plataforma virtual. Los talleres de cierre, conducidos generalmente por los tutores, permitían evaluar las acciones realizadas y hacer entrega de los certificados y constancias.

- Se hace uso de una Aula Virtual a la cual se accede a través de internet y con una clave dada a cada participante, al inicio del curso.

Gráfico N° 7: Secuencia para el desarrollo del plan de estudios



Durante la ejecución de los programas, los medios y materiales básicos utilizados fueron: AulaVirtual, módulos autoinstructivos, guía del participante y CD-Rom. También se incorporó el uso de herramientas comunicacionales sincrónicas (messenger) y asincrónicas (foros).

2.3.6. Estructura curricular de los programas de formación

Los programas de formación se organizaron en cursos y cada uno de ellos en módulos, unidades y temas. Cada módulo tiene un esquema de trabajo que permite enlazarse con el siguiente, guardando de esta manera la necesaria coherencia interna.

Cuadro N° 1: Estructura curricular del programa “Formador Sindical”

OBJETIVO GENERAL: Formar dirigentes sindicales capaces de organizar, diseñar, conducir y gestionar acciones de formación dirigidas a trabajadores y trabajadoras.				
CURSO	MÓDULOS	UNIDADES	TEMAS	
Formador Sindical	Módulo I: Contexto de la Formación Sindical	1. El sindicalismo y la CGTP.	<ul style="list-style-type: none"> • El Movimiento sindical • Antecedentes históricos de la CGTP. • Los sindicatos. Definición y tipos • La globalización y el sindicalismo. 	
		2. Educación Sindical y la Política Educativa de la CGTP	<ul style="list-style-type: none"> • La educación en el movimiento sindical. • La política educativa de la CGTP. 	
	Módulo II: Planificación y Gestión de la Formación Sindical	1. Planificación de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • La formación en la organización sindical. • La planificación educativa. • El plan de formación. • Diseño de un curso. • Diseño de la sesión de clase. 	
		2. Gestión de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de la formación. 	
	Módulo III: Informática aplicada	1. Aplicaciones útiles de Microsoft Office.	<ul style="list-style-type: none"> • MS Word. • MS Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> • MS Excel. • MS Publisher
		2. Medios tecnológicos útiles para la formación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Internet. • Correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula virtual. • Web Blogs.
	Curso Superior para Formadores Sindicales²⁵	Fundamentos de la educación a distancia	1. Apuntes sobre la educación a distancia	<ul style="list-style-type: none"> • Educación a distancia: Inicio y desarrollo. • La calidad en la educación a distancia.
2. Modelos de Educación a distancia			<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del aprendizaje y modelos de enseñanza-aprendizaje a distancia. • Modelo de enseñanza-aprendizaje: caso PLADES. 	
3. Algunos componentes básicos para la formación a distancia			<ul style="list-style-type: none"> • El Currículo en la educación a distancia. • Estrategias de enseñanza-aprendizaje a distancia. • La evaluación en la educación a distancia. 	
Guía de Administración del aula virtual		1. Administración del aula virtual	<ul style="list-style-type: none"> • Aula virtual. • Administración de usuarios y seguridad del aula virtual. • Administración y configuración de cursos. • Administración de contenidos de los cursos. • Gestión y matrícula. 	
		1. Gestión educativa de programas de educación a distancia.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Importancia de una visión sistémica de la formación. • Gestión de programas a distancia 	
		2. Orientaciones y herramientas para la gestión de programas a distancia	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Gestión del equipo humano • Gestión del sistema de elaboración de materiales • Gestión del sistema tutorial • Gestión del sistema de comunicación virtual: Aula Virtual • Gestión del sistema de evaluación 	

²⁵ El Curso Superior de Formadores no fue parte de la propuesta inicial del proyecto. Se incorporó durante su desarrollo para dar respuesta a la demanda de los participantes.

Cuadro N° 2: Estructura curricular del programa “Promotor Sindical”

OBJETIVO GENERAL: Capacitar afiliados de base de la CGTP para que contribuyan a la promoción y defensa de los derechos laborales y sindicales.			
CURSO	MÓDULOS	UNIDADES	TEMAS
Formador Sindical	Módulo I: El movimiento Sindical Internacional y la CGTP/	1. La Revolución industrial y el surgimiento del movimiento sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Apuntes sobre la revolución industrial. • El surgimiento del movimiento sindical.
		2. El Sindicalismo en el Perú.	<ul style="list-style-type: none"> • Origen, etapas, concepciones y estructuras organizativas del sindicalismo peruano. • El anarcosindicalismo y la conquista de las 8 horas. • La CGTP.
		3. Corrientes sindicales y formas de organización del movimiento sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Corrientes sindicales y formas de organización del movimiento sindical.
	Módulo II: Guía del Promotor Sindical	1. Organización Sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos: definición y tipos. • Autoreforma sindical. • Planificación sindical. • Formación sindical
		2. Derecho colectivo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de la formación.
		3. Mujer y Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Orígenes y desarrollo de la perspectiva de género. • Participación de la mujer en la organización sindical.
		4. Economía sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la economía sindical

Cuadro N° 3: Estructura curricular del programa “Gestión Sindical”

OBJETIVO GENERAL: Capacitar dirigentes sindicales de la CGTP para que gestionen eficiente y eficazmente sus organizaciones sindicales buscando con ello dar respuesta adecuada a las demandas actuales de la CGTP y de la sociedad.				
CURSO	MÓDULOS	UNIDADES	TEMAS	
Especialista en Gestión Sindical ²⁶	Módulo I: Introducción al Sindicalismo	1. El sindicalismo y la CGTP.	<ul style="list-style-type: none"> • El Movimiento sindical • Antecedentes históricos de la CGTP. • Los sindicatos. Definición y tipos • La globalización y el sindicalismo. 	
		2. Trabajo y Legislación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la flexibilidad laboral en las relaciones de trabajo. • La constitución y los derechos del trabajador. • Legislación Internacional y Nacional sobre los derechos sindicales. 	
	Módulo II: Organización y Gestión Sindical	1. Organización y Acción Sindical	<ul style="list-style-type: none"> • La organización y la organización sindical. • ¿Por qué modernizar las estructuras sindicales? La reestructuración organizativa de la CGTP. 	
		2. Gestión y Planeación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y gestión sindical. • Analizar es conocer • La organización sindical: Herramienta para transformar la realidad. 	
	Módulo III: Informática aplicada	1. Aplicaciones útiles de Microsoft Office.	<ul style="list-style-type: none"> • MS Word. • MS Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> • MS Excel. • MS Publisher
		2. Medios tecnológicos útiles para la formación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Internet. • Correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula virtual. • Web Blogs.
	Curso Superior en Gestión Sindical	Módulo I: Habilidades básicas para una gestión eficaz	1. Tres habilidades básicas para una gestión eficaz	<ul style="list-style-type: none"> • Primera habilidad: dirigir reuniones eficaces. • Segunda habilidad: previsión de problemas. • Tercera habilidad: la gestión de los conflictos.
Módulo II: Informática aplicada		1. Aplicaciones útiles de Microsoft Office para la formación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • MS Word. • MS Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> • MS Excel. • MS Publisher
		2. Medios tecnológicos útiles para la formación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Internet. • Correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula virtual. • Web Blogs.
Módulo III: Derecho colectivo del trabajo		1. Introducción al derecho colectivo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Elementos, sujetos y fuentes. • Principios y derechos fundamentales del trabajo. 	
		2. Libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • ¿Qué entendemos por libertad sindical? • Normas internacionales que amparan la libertad sindical. • Normas nacionales que amparan la libertad sindical • Mecanismo de protección de la libertad sindical 	
		3. Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • ¿Qué entendemos por negociación colectiva? • Normas internacionales que amparan la negociación colectiva • Normas nacionales que amparan la negociación colectiva. • Procedimiento de la negociación colectiva • Técnicas de negociación colectiva 	
		4. Derecho de huelga	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué entendemos por huelga? • Normas internacionales que amparan el derecho de huelga • Normas nacionales que amparan el derecho de huelga. • Elementos de huelga • Formas de ejercicio de huelga 	

²⁶ El Curso Especialista en Gestión no fue parte de la propuesta inicial del proyecto. Se incorporó durante su desarrollo para dar respuesta a la demanda de los participantes.

	Módulo IV: Herramientas para la gestión eficaz	1. El liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Enfoques teóricos sobre liderazgo • El camino del líder
		2. La comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la comunicación? • La comunicación interpersonal • La comunicación en acción: la persuasión. • La comunicación en espacio público.
		3. Inspección del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Información básica • ¿Cómo solicitar una inspección? • ¿Qué debo hacer el día de la visita? • ¿Qué ocurre cuando el inspector laboral detecta incumplimientos?

El sistema de formación implementado se fundamenta en cinco subsistemas: Aspectos organizativos, tutoría, producción de materiales, plataforma informática y evaluación/ acreditación. Cada subsistema cumple un rol fundamental, destacando el carácter estratégico del sistema tutorial.



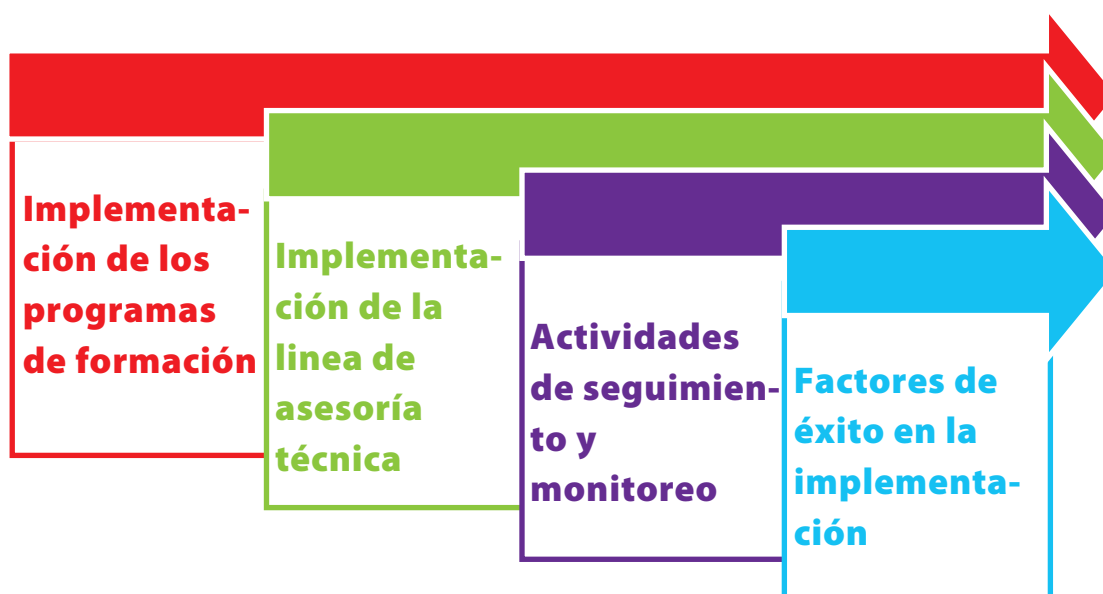
PARTE III

Implementación del Proyecto

PARTE III: IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

La información referida a la implementación del proyecto está organizada en cuatro bloques: (i) implementación de los programas de formación, (ii) implementación de la línea de asesoría técnica, (iii) actividades de seguimiento y monitoreo y (iv) factores de éxito en la implementación.

Gráfico N° 8: Implementación del Proyecto.



3.1 Implementación de los programas de formación

El sistema de formación implementado se fundamenta en cinco subsistemas: Aspectos organizativos, tutoría, producción de materiales, plataforma informática y evaluación/acreditación. Cada subsistema cumple un rol fundamental, destacando el carácter estratégico del sistema tutorial. En la presente sistematización, además de describir cómo funcionaron y se integraron estos cinco subsistemas, se identificará los elementos innovadores²⁷ que se han incorporado para el desarrollo de las actividades del proyecto.

²⁷ Una primera aproximación al concepto de innovación es "introducción de algo nuevo que produce mejora" (Moreno, 1995; parr. 6). Una aproximación más profunda nos lleva a coincidir con la definición Richland "la innovación es la selección, organización y utilización creativas de recursos humanos y materiales de maneras nuevas y propias que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados" (Moreno Bayardo María Guadalupe (1995), Investigación e Innovación Educativa, Revista la Tarea No. 7, disponible en URL: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/bayardo7.htm-parr.11>). El hecho de que en la definición de innovación que se acaba de citar se hable de la conquista de un nivel más alto con respecto a ciertos objetivos, alude a una característica que, en la innovación educativa, resulta fundamental: las innovaciones tienen que ser evaluadas y sólo pueden valorarse en relación con las metas y objetivos de un determinado sistema de formación, no son transferibles

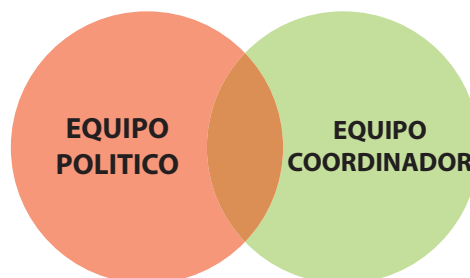
Gráfico N° 9: Subsistemas del Sistema de Formación



3.1.1. Aspectos organizativos

Este subsistema fue el encargado de gestionar el equipo humano con la finalidad de promover que las distintas actividades y funciones de los demás subsistemas se coordinen y organicen adecuadamente para asegurar que el proceso de formación se desarrolle según lo previsto. Estuvo integrado por dos equipos articulados que intervinieron directamente en la gestión del proyecto: equipo político y equipo coordinador.

Gráfico N° 10: Equipos de coordinación



de un sistema a otro. Asimismo, “una innovación para ser considerada como tal, necesita ser duradera, tener un alto índice de utilización y estar relacionada con mejoras sustanciales de la praxis, esto establecerá la diferencia entre simples novedades (cambios superficiales) y la auténtica innovación”. <http://www.monografias.com/trabajos18/innovacion/innovacion.shtml#primer>. Innovación educativa. Consultado el 01/10/2011. Desde la perspectiva del equipo ejecutor de PLADES, respecto a la innovación, se consideró que: “El proyecto tenía que incorporar elementos distintos de lo que se estaba haciendo en la formación sindical que desarrollaba la CGTP hasta entonces (centrada en la presencialidad, ausencia de las TICS en la formación, metodologías asociadas a la formación clásica formal). Había que incorporar elementos metodológicos diferentes para el trabajo de la educación de adultos. Al entender nosotros que era importante incorporar estos elementos nuevos en esta experiencia, consideramos oportuno poner énfasis en la innovación”. (ECP1)

- a. **El equipo político:** Estuvo integrado por el Secretario del Departamento Nacional de Educación Cultura de la CGTP (DNEC)²⁸ los Secretarios y/o responsables de los Departamentos regionales y sectoriales de educación, responsable de la asesoría técnica, el representante del IESI y el coordinador del proyecto.

Cuadro N° 4: Integrantes del equipo político

NOMBRE Y APELLIDO	REGIÓN/SECTORIAL	CARGO
Carmela Sifuentes Inostroza	CGTP	Presidenta
Pablo Checca Ledesma	IESI	Director
Hernán Benites Vilela	PLADES	Coordinador de Proyecto
Oscar Alarcón	CGTP	Responsable de la asesoría técnica
Elsa Baldeón Astuhamán	CGTP - Lima	Secretaria de Educación y Cultura de la CGTP
Dina Mendoza Bazán	CGTP - Cajamarca	Secretaria de Educación
Lorenzo Zapata Coronado	CGTP - Piura	Secretario de Educación
Julio Falla Juárez	CGTP - Alimentos	Secretario General
Fredy Márquez Véliz	CGTP - Arequipa	Secretario de Educación
Pedro Murgueytio Vásquez/ Moisés Ochoa Berrocal	CGTP - Hidrocarburos	Secretario General
Lurdes Ordoñez Cerrón	CGTP - Junín	Secretaria de Educación
Saúl Flores Cahuaza	CGTP - Ucayali	Secretario de Educación

El equipo político se encargó principalmente de: (i) Proponer los lineamientos políticos y educativos que se debían poner en marcha en el proyecto y (ii) evaluar la implementación de dichos lineamientos y los resultados obtenidos.²⁹

“Esa era la razón de tener un equipo político, un elemento muy importante que a veces no se toma en cuenta, porque hay otras experiencias donde no se socializa, no se ponen de acuerdo en lo que hay que hacer, no se informa. Para nosotros, contar con el aval del equipo político facilitó que los procesos operativos se dieran de la mejor forma posible”. (ECP1). “Por primera vez todo ese grupo humano que estábamos involucrados en el proyecto, habíamos llegado a un buen fin... siempre coordinábamos y aportábamos algo. Hay una estrecha relación que busca ir avanzando... Parece que tenemos todos una misma visión de hacia dónde queremos llegar. Hay mucha empatía en todos estos grupos”. (EP9)

- b. **El equipo coordinador:** Su función fue de carácter técnico. Estaba integrado por el equipo de PLADES³⁰, el responsable de la asesoría técnica y los tutores principales. El

28 Además participó la presidenta de la CGTP.

29 Un objetivo transversal de las reuniones del equipo político fue afirmar y consolidar el compromiso de las organizaciones sindicales involucradas para apoyar, a través de sus respectivas autoridades, el apoyo a las actividades. Contar con ese aval político fue fundamental para la buena marcha del proyecto.

30 El Equipo de PLADES -cuyo núcleo estaba constituido por el coordinador del proyecto, la coordinadora de tutoría y el responsable de la plataforma informática- se encargó de liderar el funcionamiento de cada uno de los subsistemas del sistema de formación. En la práctica asumió labores y responsabilidades, como: (i) Animar, motivar y comprometer a los diferentes actores con los objetivos y resultados del proyecto. Este proceso implicó un involucramiento

equipo coordinador se encargó principalmente de ejecutar los procesos y actividades previstas en el proyecto e implementar las orientaciones del equipo político.

Cuadro N° 5: Integrantes del Equipo Coordinador³¹

NOMBRE Y APELLIDO	REGIÓN/SECTORIAL	CARGO
Fredy Márquez Véliz	CCGTP - Arequipa	Tutor
Cesar Aparicio	CGTP - Cajamarca	Tutor
Jorge Quispe / Vilma Ordoñez ³²	CGTP - Junín	Tutor / Tutora
Elsa Baldeón Astuhamán	CGTP - Lima	Tutora
Javier López Quezada / Félix Lazo ³³	CGTP - Piura	Tutor
Jorge Baca	CGTP - Ucayali	Tutor
Víctor Rubio	CGTP - Alimentos	Tutor
Moisés Ochoa Berrocal	CGTP - Hidrocarburos	Tutor
Oscar Alarcón	CGTP	Coordinador de la asesoría técnica
Nelly Asencio Quispe	PLADES	Coordinadora académico / tutoría
Julián Montoya Briones	PLADES	Coordinador de la plataforma virtual
Hernán Benites Vilela	PLADES	Coordinador de Proyecto

“Nuestra participación tiene que ver mucho con concretar esa coordinación. Primero participamos en el trabajo de selección de los alumnos, (...) Dos: Estamos comunicándonos siempre con los tutores, haciendo un seguimiento de cómo va el trabajo, asisten, cumplen con las tareas (...) Tres: sostenemos reuniones con el equipo de PLADES. Permanentemente estamos evaluando los avances, las tareas a cumplir, el plan operativo. Finalmente, estamos desarrollando la base de datos para que los participantes puedan desarrollar en sus respectivos sindicatos las réplicas correspondientes...” (EP4)

comprometido del equipo en su conjunto. “... había que involucrarse de una manera horizontal, como uno más. No puede haber un ejercicio, una solicitud de involucramiento cuando tú te sales del grupo; entonces el ejercicio era que todos nos sintiéramos como un grupo lo más horizontal posible, sin perder de vista el rol que uno cumple. Esto no es tan sencillo, porque a veces el riesgo está en que se confundan los roles (...) En este caso, gracias a la madurez del equipo y a la consideración mutua que nos tenemos, no se ha dado”. (EP1). (ii) Establecer y/o fortalecer vínculos con todos los actores con la finalidad de tener permanentemente las condiciones apropiadas para la ejecución adecuada de las tareas y actividades previstas. (iii) Capacitar, orientar, apoyar y monitorear el trabajo de los tutores. (iv) Mantener informados a los actores sobre el desarrollo del proyecto. (v) Conducir, apoyar y hacer seguimiento a las actividades programadas. (vi) Apoyar y monitorear el trabajo del responsable de la asesoría técnica.

En el desempeño del equipo de PLADES se ha podido identificar algunas acciones que ameritan ser resaltadas en la medida que han aportado al adecuado trabajo del mismo. Entre ellas tenemos: (i) Al interior del equipo se avanzó en el concepto de lo que es trabajo en equipo; cada uno de los integrantes aportó -desde su rol- para el logro de las metas y resultados previstos en el proyecto. (ii) Se respetaron las individualidades, los estilos de trabajo y los ritmos de cada uno de los integrantes del equipo, con la convicción de que todos sabían que el aporte individual era fundamental y parte de un todo mayor, no una actividad aislada. (iii) Las relaciones interpersonales se caracterizaron por ser generalmente fluidas, transparentes, horizontales, cimentadas en el respeto y la comunicación clara.

31 Un miembro importante de este equipo, aunque no participaba en las reuniones, fue el responsable de la contabilidad y aspectos administrativos del proyecto.

32 El primer tutor fue reemplazo al inicio del año I: No pudo continuar por motivos personales.

33 El primer tutor fue reemplazo al inicio del año II por acuerdo de su organización sindical.

“Este equipo coordinador implementaba los lineamientos acordados con el equipo político. El plan operativo aprobado con el equipo político se implementaba con el equipo coordinador. Este tenía una mayor cercanía y relación más directa con los participante a través de su rol de tutor...” (ECP1)

“Creo que la coordinación ha sido bastante buena, (...) con mucha paciencia y perseverancia porque han considerado las características en cada sector. Se han adecuado a la forma de cada sector, tratando de facilitar dando las pautas, reiterando en apoyar, en que exista un resultado”. (EP11)

“Ha habido bastante preocupación del equipo de PLADES. (...) con el seguimiento llamadas, mails a los tutores y el acercamiento, en ser abiertos a cualquier consulta y dificultades que hay, en recepcionarlas y en buscar soluciones. Ese rol es fundamental. Creo que las personas encargadas [del equipo coordinador PLADES] tienen muy buen criterio. En ese sentido, nuestro agradecimiento a ellos”. (EP11)

3.1.2. Tutoría

Otro pilar importante en la operatividad de los programas de formación fue el sistema tutorial. Los tutores, por su cercanía y relación directa con los participantes, implementaron los lineamientos acordados con el equipo político y las orientaciones de la coordinación central .

En el proyecto, el rol del tutor se centró en acompañar, guiar, orientar, animar y facilitar las condiciones de aprendizaje de los participantes. La idea era que los participantes no se sientan solos y tengan condiciones favorables para su aprendizaje. En ese sentido, se asumía que *“... (---) ayudar al aprendizaje en sistemas de formación a distancia ...no es simplemente una cuestión de presentar información o de plantear tareas a realizar por parte del participante. Es esencialmente, seguir de manera continuada el proceso de aprendizaje que éste desarrolla, y ofrecerle los apoyos y soportes que requiera en aquellos momentos en que esos apoyos y soportes sean necesarios. Así entendida, la enseñanza a través de entornos virtuales tiene un componente necesario de “realización conjunta de tareas” entre facilitador y participante: sólo a partir de esa realización conjunta se podrá realizar una intervención sensible y contingente que facilite realmente al participante el ir más allá de lo que su interacción solitaria con el contenido le permitiría hacer”* (Onrubia).³⁴

Teniendo en cuenta la experiencia de PLADES en la gestión del sistema tutorial y formación de tutores que había hecho en algunas sedes, el equipo político sugirió que PLADES y el DNEC de la CGTP acordaran el perfil para la selección de los tutores. La CGTP, conjuntamente con las organizaciones participantes, asumió la responsabilidad de seleccionar a los tutores³⁵.

El proyecto consideró la conformación de un equipo tutorial integrado por ocho tutores, uno por cada sede departamental (Arequipa, Junín, Piura, Pucallpa, Lima y Cajamarca)

³⁴ Onrubia, Javier. En Aprender y enseñar en entornos virtuales: actividad conjunta, ayuda pedagógica y construcción del conocimiento. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Barcelona. RED. Revista de Educación a Distancia. 2005. <http://www.um.es/ead/red/M2/> (Consultado 10/10/2011).

³⁵ En las regiones donde habían tutores formados anteriormente por PLADES, éstos fueron convocados en primera instancia.

y sector involucrado (Alimentos e Hidrocarburos). Durante el desarrollo del proyecto este equipo se amplió con la incorporación de participantes destacados de cada versión del programa "Formador Sindical". Al finalizar el proyecto, la red quedó integrada por 25 tutores.

Perfil sugerido para la selección de tutores

- Ser militante de la CGTP.
- Tener experiencia como formador, deseable en la modalidad semipresencial.
- Compromiso con la organización sindical.
- Demostrar liderazgo y/o representatividad en su organización sindical.
- Capacidad de promover aprendizajes.
- Poseer habilidades comunicativas y sociales.
- Actitud positiva y de ayuda.
- Tener conocimiento de computación e informática (Word, Power point, excel, internet, correo electrónico)
- Contar con facilidades para acceder a internet.
- Tener disponibilidad de tiempo para atender las consultas de los participantes.

Cuadro N° 6: Equipo tutorial del proyecto

Región / Sector	Nombre y Apellido	Cargo	Año
CGTP - Arequipa	Fredy Márquez Véliz	Tutor	2009 - 2011
	David Peralta	Tutor adjunto	2010
	Reyna Zuñiga	Tutor adjunto	2011
CGTP - Cajamarca	César Aparicio	Tutor	2009 - 2011
	Betty Sánchez	Tutor adjunto	2010 - 2011
	Samuel Becerra	Tutor adjunto	2011
CGTP - Junín	Vilma Ordoñez	Tutor	2009-2011
	Ricardo Quispe Areche	Tutor adjunto	2010
	Jorge Quispe	Tutor adjunto	2011
CGTP - Lima	Elsa Baldeón Astuhamán	Tutor	2009 - 2011
	Víctor Castillo	Tutor adjunto	2010
	Joyce Mejía	Tutor adjunto	2011
CGTP - Piura	Javier López Quezada ³⁶	Tutor	2009
	Felix Lazo Villanueva	Tutor	2010 - 2011
	Gladys Jaramillo	Tutor adjunto	2010 - 2011
	Rosa Benites	Tutor adjunto	2011
CGTP - Ucayali	Jorge Baca	Tutor	2009 - 2011
	Kelly Panduro	Tutor adjunto	2010
	Martha Reyes	Tutor adjunto	2011
CGTP - Alimentos	Víctor Rubio	Tutor	2009 - 2011
	Alexander Caballero	Tutor adjunto	2010
	Carlos Haytara	Tutor adjunto	2011
CGTP - Hidrocarburos	Moisés Ochoa Berrocal	Tutor	2009 - 2011
	Karina Timana	Tutor adjunto	2010
	Karen Castillo	Tutor adjunto	2011

“El sistema tutorial ha sido muy importante, se nota en los resultados que tenemos de los promovidos, la forma como han participado (...) el interés que han mostrado durante el desarrollo del curso y esa función de motivación, seguimiento y acompañamiento [del tutor].” (ECP2)

“... nosotros hacemos grandes esfuerzos para tratar que los participantes terminen los cursos. Hacer el seguimiento, por medio del internet, el chat, visitándolos a sus domicilios, llamándolos por teléfono, haciéndoles recordar, mandándoles correos electrónicos... (T1)

Los distintos actores reconocen la importancia de la función tutorial. La labor de seguimiento que realizan en la localidad es muy valorada.

³⁶ Al inicio del año 2010, el tutor de Piura fue reemplazado, por decisión del Consejo Directivo Regional de la CGTP. Se argumentó que se había previsto su rotación.

[...la función del tutor...] es vital. Tiene que haber una persona que esté monitoreando el trabajo de la persona que está inscrita en la localidad. (EP8)

Tomando en cuenta que el tutor a distancia requiere de competencias académicas, técnicas, orientadoras, organizativas y sociales muy concretas³⁷, se precisó que éstas deberían estar asociadas a las siguientes responsabilidades:

- Conocimiento y dominio de las herramientas del aula virtual.
- Realizar la difusión e inscripción de los participantes a los cursos y elaborar el directorio de participantes.
- Organizar, conducir y desarrollar los talleres presenciales y taller informático.
- Recepcionar y entregar el material de estudio a cada participante.
- Presentar informes periódicos a la coordinación del proyecto sobre las actividades desarrolladas.
- Mantener comunicación continua con los participantes y el equipo de PLADES.
- Atender y resolver diligentemente las consultas de los participantes, para lo cual debe revisar diariamente su buzón de correo electrónico.
- Comunicar, recordar, organizar y motivar a los participantes para el cumplimiento de las actividades previstas durante el desarrollo de los cursos.
- Revisar diariamente el funcionamiento del aula virtual y sus principales herramientas.
- Verificar la entrega de certificados y/o constancias al finalizar el curso.

En la práctica, los tutores consideraron que su labor se organizó en dos ámbitos: logístico y de acompañamiento, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 7: Actividades básicas del tutor

Actividades logísticas	Actividades de acompañamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Inscripción de los participantes al curso. • Selección de los ambientes para la realización de los talleres. • Registro de los participantes en la plataforma virtual de PLADES. • Distribución de los materiales. • Entrega de certificados y constancias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar la participación de los alumnos a su cargo en las actividades del curso, según cronograma. • Orientar la realización de las actividades de evaluación. • Apoyar a los participantes en el uso de la plataforma virtual del curso. • Promover el aprendizaje colaborativo entre los participantes a su cargo.

En el ejercicio de la labor tutorial se aprecia que las cualidades de un tutor exitoso están muy vinculadas con habilidades sociales como la empatía, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación asertiva; así como con habilidades personales como capacidad organizativa, responsabilidad y un total compromiso con las actividades que realiza.

³⁷ Llorente, M.C. (2006) El Tutor en E-Learning: aspectos a tener en cuenta. Eductec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa [En línea], 20. Disponible en: <http://eductec.rediris.es/Revelec2/revelec20/Llorente.htm> (Consulta: 18/08/2006)

"[cualidades de un tutor exitoso] Primero: compromiso, Segundo: empatía y tercero: conocimiento. Para mí, estas tres cualidades son fundamentales". (ECP1)

"... su actitud como persona hace que el participante no se distancie. Su voz, su compromiso, su mensaje, [facilita que sea] un tutor que 'llega'. Muchos participantes adultos están cansados de ser sancionados porque una cosa no la hacen como se espera, necesitan ser acogidos, (...) hay que saber decir lo que no se hace bien para poder rectificar. (ECP1)

También se destacan otras cualidades como: Paciencia, tolerancia, vocación de servicio, perseverancia, ser insistente, las cuales están referidas a una dimensión personal más que a una académica.

"[nombre de la tutora] no sé como hace pero todos sus participantes salen promovidos. ... ella los saca adelante a todos. Ella [la tutora] trabaja como todos, no tiene licencia sindical, ha tenido situaciones familiares difíciles, le ocurrieron muchas cosas, pero a pesar de ello nunca dijo "no puedo, ya no sigo" y los resultados están ahí, saltan a la vista". (ECP2)

Respecto a las habilidades de comunicación y de capacidad técnica, encontramos que:

"Un tutor que tiene empatía, tiene las herramientas para comunicarse sin crear en el otro resistencias, diciendo lo que corresponde [orientar al participante en cómo hacer las cosas bien], y ahí viene el criterio técnico, tiene que saber qué decir, para ello requieren capacitación en los temas de los cursos". (ECP1)

En esta visión del trabajo tutorial, la coordinación central del proyecto planificó actividades de capacitación para potenciar las capacidades de los tutores y socializar prácticas innovadoras³⁸ recogidas de la propia vivencia del trabajo tutorial. Una de ellas fue la incorporación del "tutor adjunto" para ampliar la red de tutores y fortalecer las actividades de acompañamiento y seguimiento a los participantes. Los resultados de esta experiencia fueron alentadores y se observó que la mayoría de "tutores adjuntos" mostró alto grado de compromiso.

"Nosotros queríamos ampliar la red de tutores, en ese entendido hemos promovido a los mejores participantes del programa "formador sindical"... hemos terminado no con ocho sino con una red de casi treinta tutores..." (ECP1)

3.1.3. Producción de materiales

Los materiales cumplen una función muy importante porque guían el aprendizaje de los participantes, presentando y graduando los contenidos y las actividades, transmitiendo información actualizada sobre la temática del curso. En educación a distancia, según afirma Marta Mena³⁹, los materiales son el "conjunto de informaciones, orientaciones, actividades

³⁸ Al inicio de cada año se realizó un taller presencial de capacitación tutorial. De manera complementaria se organizaron talleres de seguimiento en la propia región, especialmente en aquellas donde se detectaban dificultades en el desarrollo de las actividades tutoriales que podrían afectar los resultados previstos.

³⁹ MENA, Marta. Los materiales en Educación a Distancia. En: Programa de Formación Integral en Educación a Distancia.

y propuestas que el sistema a distancia elabora ad-hoc para guiar al alumno en su proceso de aprendizaje y que están contenidos en un determinado soporte (impreso, audiovisual, informático) y son enviados a los destinatarios por diferentes vías". En el proyecto se resaltó su importancia para el éxito de la propuesta educativa, por ello su elaboración fue un trabajo cuidadoso y coordinado entre el equipo de PLADES, los responsables del Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC) de la CGTP y especialistas temáticos vinculados al mundo sindical.

Para iniciar el proceso de elaboración se establecieron los perfiles de salida de cada uno de los programas de formación. Tomando en cuenta estos datos, se organizó la información existente y se seleccionó nueva información contextualizada. Posteriormente, con ayuda de especialistas temáticos, se redactó el primer borrador de cada módulo, el mismo que fue puesto a consideración del DNEC de la CGTP, el equipo político y otros especialistas temáticos para que los revisen y planteen sus observaciones, comentarios y aportes. Finalmente, tomando en cuenta la revisión hecha, se elaboró el texto final. A esta última versión se le hizo tratamiento didáctico, antes de ser enviado a imprenta y posterior distribución.

Cabe destacar que en el segundo año del proyecto se elaboraron materiales para dos nuevos cursos: **"Curso Superior para Formadores Sindicales"** y **"Curso Superior en Gestión Sindical"**. Si bien éstos no estaban previstos el Proyecto, fue una decisión necesaria para responder a la necesidad de profundizar la formación de un grupo significativo de participantes, quienes ya habían aprobado la versión básica de los mismos.

Los materiales que se elaboraron fueron de dos tipos: Formativo e informativos⁴⁰.

a. De tipo formativo:

- *Manual auto-instructivo o módulo.* El contenido está diseñado especialmente para el estudio independiente de los participantes, alternando actividades individuales y grupales. Tienen la siguiente estructura: Título del módulo, presentación, competencias, introducción, índice, unidades temáticas, autoevaluación, ejercicios, bibliografía y anexos.
- *CD-ROM.* Cada participante recibe un CD-ROM multimedia en el que se encuentran los contenidos y las actividades de aprendizaje. Además, se incluyen videos, presentaciones power point, lecturas obligatorias y complementarias, enlaces de interés e información relevante para el desarrollo del curso.

UNNE, 2001.

40 Los materiales educativos fueron entregados a los participantes en formato impreso y en un CD – ROM. El participante también accede a los materiales educativos a través del aula virtual.

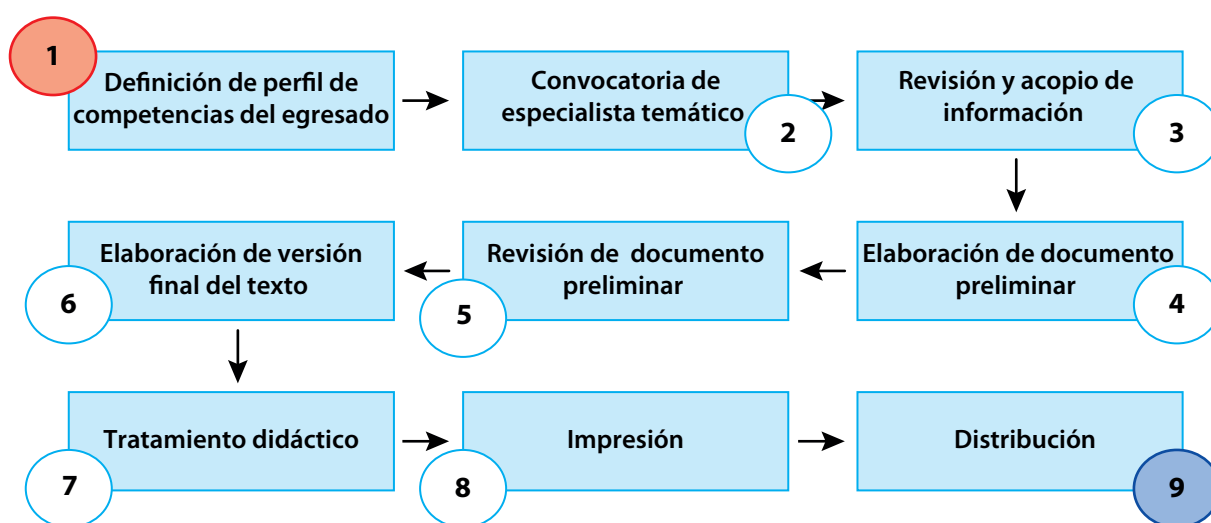
Estructura del CD – ROM

- a. Inicio: Presentación del curso y uso del CD.
- b. Videos:
 - Presentación del proyecto.
 - Países que participan en el proyecto.
 - Entrevistas
- c. Contenido del curso:
 - Datos generales: Presentación del programa, introducción, sumilla, objetivos, Índice
 - Contenido del curso: Esta el contenido de cada unidad del curso.
- d. Auto-evaluaciones
- e. Lecturas: Para las actividades propuestas y lecturas complementarias para ampliar la información.
- f. Salir

b. De tipo informativo/orientador:

- *Guía del participante.* Contiene la información necesaria para organizar el estudio del participante. Presenta los datos generales del curso, la explicación de los contenidos, organización, sistema tutorial, metodología, medios y materiales a utilizar, el calendario de las actividades de aprendizaje, sistema de evaluación y certificación.
- *Guía del Aula Virtual.* Pone a disposición del participante información que lo ayuda a familiarizarse con las diferentes opciones de la plataforma informática. Facilita su uso.

Gráfico N° 11: Proceso de elaboración de materiales



En general se aprecia que la calidad de los materiales ha sido calificada como buena.

“Primero, tenemos unos módulos que su contenido y forma son de calidad. Los materiales son participativos, la CGTP está involucrada en sus contenidos. Son didácticos, están

hechos de un modo profesional para la educación de adultos. Además están usando los módulos en formato digital, el CD.” (EP4)

“ [los materiales han sido] Excelentes. Quiero aprovechar para felicitarlos porque los materiales han sido muy buenos. El participante podía llevarlos consigo e ir leyéndolos en el autobús.” (EP9)

Hay quienes consideran que los materiales han ayudado a motivar a otros trabajadores a afiliarse en alguna base sindical.

Nosotros “soltamos” un módulo y estamos seguros que ese módulo lo pasan de mano en mano (...) son bastante didácticos y creo que eso ha ayudado a incrementar la afiliación porque ahorita yo tengo (...) 26 bases afiliadas entre ellos están los maestros del SUTEP, los municipales, el hospital regional, los docentes y administrativos universitarios, los de agua potable...”(T1)

Si bien hay una óptima opinión sobre los materiales, algunos actores consideran que éstos pueden ser mejorados.

“El esquema de los módulos, el orden, la estructura, los contenidos está de acuerdo al público que tenemos (...) podemos mejorarlos con esquemas, mapas conceptuales, donde ven un dibujito entienden más...” (T4)

“... hay muchos espacios que se pierden, la página de atrás de los folders, están en blanco, se podrían poner temas sindicales. (...) Nos falta ilustrar. Un dibujo, como las tiras cómicas, impacta más y provoca leerlos. La imagen es fundamental dentro de la literatura. Tiene, pero [sería recomendable] un poco más.” (EP2)

“...Otro aspecto es que el concepto del sindicalismo debía ser aún más ilustrativo, lo que es la sindicalización a nivel mundial, porque se tiene más una concepción del término clasista orientado sólo hacía una concepción local. No hay una concepción abierta.” (EP11)

Respecto a la distribución de los materiales, estos fueron entregados por el equipo coordinador de Plades a los tutores para que éstos los distribuyan a los participantes en el taller inicial del curso.

Esquema de los módulos auto instructivos

Los programas de formación utilizan módulos auto instructivos. Cada uno de ellos propone aprendizajes sobre la base de las experiencias y saberes previos de los participantes; buscando articular el contenido temático con las actividades propuestas y el perfil de competencias. Su estructura se organiza en las siguientes secciones:

- a. Título del Módulo.
- b. Presentación
- c. Introducción
- d. Objetivos.
- e. Índice
- f. Unidades
- g. Glosario
- h. Bibliografía
- i. Anexos.

Cada unidad está organizada a su vez, de la siguiente manera:

- a. Título de la unidad.
- b. Actividad sugerida.
- c. Exploración de mi experiencia/conocimiento (Rescata conocimientos previos del/la participante, recurriendo a preguntas de reflexión, fuentes documentales, etc.)
- d. Análisis de la información:
 - Presenta el contenido en forma integral y explica su importancia, a modo de introducción.
 - Desarrolla el tema que comprende la unidad intercalando actividades de proceso (preguntas de reflexión, análisis de cuadros estadísticos o periodísticos, historietas, etc.
- e. Resumen de la unidad.
- f. Evaluación de mi aprendizaje:
 - Proporciona preguntas para que el estudiante evalúe la significatividad del tema estudiado y su rol como protagonista de su aprendizaje.
 - Identifica las condiciones para el estudio así como las estrategias y técnicas de estudio que le han facilitado desempeñarse con éxito, en caso contrario, aquellas que debería asumir en el futuro.

3.1.4. Plataforma informática

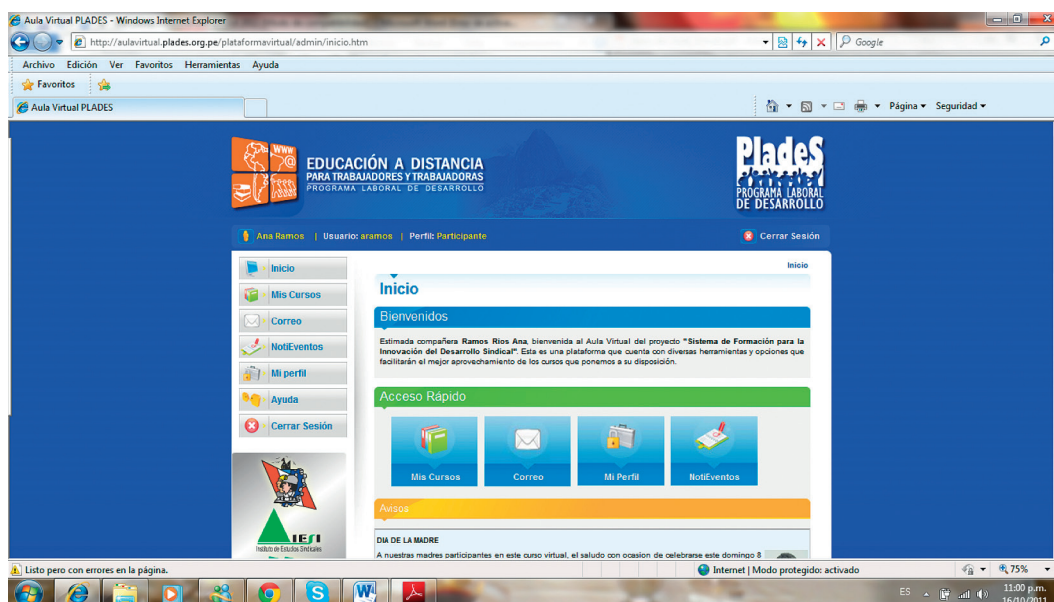
El proyecto no estuvo ajeno a los avances tecnológicos que se vienen incorporando en los sistemas de formación, en ese contexto se desarrolló una plataforma virtual propia, para lo cual se utilizó la tecnología JAVA (Spring – Hibernate y Spring MVC), base de datos

POSTGRESQL, todo bajo la plataforma LINUX. En esta plataforma virtual se desarrollaron las actividades de aprendizaje que facilitaron la interacción entre los participantes, permitiendo la comunicación mediante herramientas como el correo, foro, etc.⁴¹. Esta herramienta permitió: registrar los datos generales de los participantes, tener un registro de los cursos del proyecto, generar un archivo en Excel de las contraseñas, estadísticas de los participantes, entre otros. También se creó un centro de documentación al que se llamó Biblioteca Virtual. La incorporación y uso de la plataforma informática y la biblioteca virtual fueron elementos innovadores en las propuestas de formación desarrolladas hasta el momento en las organizaciones sindicales del Perú.

Todo lo anterior obedeció, tal como lo afirma Garcia Aretio⁴², a la necesidad de adaptar e integrar el modelo pedagógico a un determinado entorno virtual de aprendizaje (EVA), en el cual se combinan una variedad de herramientas que tienen la finalidad de dar soporte a profesores y estudiantes con el fin de poder optimizar las distintas fases del proceso de enseñanza y aprendizaje.

El Equipo PLADES desempeño el rol de Administrador del Aula Virtual. Dicho rol permitía: Crear cursos, subir archivos, gestionar usuarios, registrar usuarios y matricularlos⁴³, elaborar el banco de preguntas, realizar reportes, ingresar resultados de evaluaciones, crear y calificar foros, organizar carpetas, elaborar las estadísticas para los informes a FNV, entre otros.⁴⁴ Las principales secciones a las que accedían los participantes eran: (i) Acceso rápido, (ii) Mis cursos, (iii) Correo, (iv) Mi Perfil, (v) Notieventos, (vi) Avisos, (vii) Noticias, (viii) El Foro y (ix) El Chat.

Gráfico N° 12: Pantalla interna del aula virtual utilizada para los cursos de formación



41 Al finalizar el proyecto, aprovechando los avances tecnológicos, la institución migró hacia una plataforma abierta en Moodle.

42 GARCIA ARETIO, Lorenzo; RUIZ CORBELLA, Marta, DOMINGUEZ FIGAREDO, Daniel. De la Educación a distancia a la educación virtual. Editorial Ariel s.a., Barcelona. 1ra. Edic. 2007..

43 Inicialmente la responsable del subsistema tutorial realizaba la matrícula, posteriormente fue realizada por los tutores con su supervisión. Los participantes con mayor dominio del aula virtual podía inscribirse de manera autónoma y el tutor habilitaba su acceso.

44 El responsable de la plataforma informática se encargaba de su configuración y administración. Los tutores podían utilizarla para hacer seguimiento y generar reportes de los participantes.

Para los participantes que no contaban con experiencia previa en el uso de la plataforma virtual, el ingreso y el desarrollo de actividades en este entorno presentó algunas dificultades que, en la mayoría de los casos, fueron superados con el apoyo de los tutores.

“Para las personas que están en la ciudad no ha sido un problema; pero para las que están en zonas alejadas, sí.” (EP9)

“Los que tenemos de 50 años para arriba, no nos hemos formado en tecnología moderna. Nos ha costado un poco.” (T9)

“No todos manejan la computadora entonces ahí uno tiene que enseñarles. (...) tienen temor, esa es la mayor dificultad.” (TA6)

“Ha sido muy difícil subir los trabajos. Recordemos que nuestro trabajador tiene dificultades, deberíamos poner más énfasis con los que tienen menos conocimientos. Que llegue a todos, para que no sea una limitante, muchos se han retirado por eso” (EP2)

En ese contexto, la estrategia fue desarrollar talleres presenciales de capacitación⁴⁵ y asesoría virtual permanente para fortalecer el dominio del aula virtual, para que mejoren el apoyo, seguimiento y monitoreo de los participantes.

“Fue mi primera experiencia en el Aula Virtual (...) tuve un poquito de temor pero mi una gran suerte fue tener una excelente tutora que nunca nos dejó, estuvo allí y estaba constantemente (...) porque a raíz de eso los demás módulos se me han hecho más fácil. Ya no le tuve más temor al Aula Virtual” (TA1)

A pesar de las dificultades, muchos actores afirman que el aula virtual ha ayudado a optimizar sus aprendizajes por lo cual les ha resultado muy útil y constituye un logro.

“Es una herramienta valiosa porque, inclusive va a permitir conectarse con otras organizaciones no sólo de nuestro medio sino que esto está masificado internacionalmente. Si yo requiero una información de lo que pasa en el mundo sindical de Europa, en el instante puedo ingresar y así de cualquier otra latitud.” (TA7)

“Personalmente el aula virtual de PLADES es una de la mejores del medio. Participo de varias plataformas, pero no tienen la diversidad de información que tiene el aula virtual del proyecto. Porque básicamente es fácil de que te ilustre, te guíe, a comparación de otras. Simplemente el que entiende algo de internet, fácilmente se puede guiar.” (EP11).

“Yosí creo definitivamente que hay un gran aporte del proyecto sobre esta desmitificación de lo digital, de lo virtual, de lo informático como inaccesible sobre todo para personas que, encima, tiene más de 50 años.” (EP1)

⁴⁵ En el primer bimestre del año.

Igualmente, los discursos evidencian que el proyecto permitió la inclusión digital de los participantes, brindándoles una oportunidad de desarrollo⁴⁶, un sentimiento de pertenecer a una comunidad.

“Yo creo que el proyecto ha “barrido” cosas, ha removido cosas, ha facilitado intereses que estaban ahí. (...) Hay una percepción clara de que esa inclusión digital es un camino, hoy día, elemental para la integración mínima de algunas cosas. Yo sí creo que allí ha tenido un gran impacto en introducir estas cosas elementales: tener su correo, poder entrar al aula, saber navegar. (...) creo que la transformación ha sido por ahí: integrarlo a su vida cotidiana [el uso de la informática]. Yo creo que eso sí tiene un tremendo valor. Lo otro es la posibilidad que da la propuesta para poder estar en varios sitios a la vez, tener esa sensación de estar todavía conectado, ser parte de un colectivo.” (EP1)

De otro lado, las expectativas de los participantes van más allá. Consideran que se puede masificar la comunicación entre ellos y beneficiarse con eventos que impliquen la participación sincrónica de un grupo numeroso.

“Sería excelente participar, a través del Aula Virtual, en un evento en que estemos reunidos en una cabina cada grupo en su región, a nivel nacional, y todos podamos escuchar un foro, una conferencia o una exposición de un ponente y todos damos nuestras opiniones... una videoconferencia.” (P2)

También hay grupos que demandan incrementar la presencialidad en las experiencias de aprendizaje.

“Finalmente la propuesta es una propuesta semipresencial que yo creo habría que incluirle, de alguna manera, elementos de presencialidad, es decir que no esté sólo el alumno con su material, sino que haya elementos que lo acompañen a él y al material en su aprendizaje... encontrar alguna manera que él no esté tan solo sin que eso sea un profesor.” (EP1)

3.1.5 Evaluación y acreditación.

Se asumió que **la evaluación** permitía verificar el logro de los objetivos propuestos, además de recoger información suficiente para orientar a los participantes en la consolidación de sus aprendizajes e introducir las correcciones e innovaciones necesarias para su logro, según lo manifestado por García Aretio⁴⁷. En este sentido, la evaluación fue concebida como un proceso continuo, con carácter formativo y sumativo, que busca identificar el nivel de logro de cada participante durante el curso, así como sus dificultades en el proceso de aprendizaje, con el fin de realizar las acciones de retroalimentación necesarias.

“Es una herramienta para mejorar las capacidades (...) priorizando el logro o no de la calidad, si hay una adquisición de una competencia.” (ECP1)

46 Manuel Castells, La Galaxia de Internet (2001), Universidad de Berkeley. Consultado en: http://www.cdimexico.org/index.php?option=com_content&view=article&id=56:inclusiondigital&catid=54:introduccion&Itemid=56 (12 Noviembre 2011)

47 GARCIA ARETIO, Lorenzo; RUIZ CORBELLA, Marta, DOMINGUEZ FIGAREDO, Daniel. De la Educación a distancia a la educación virtual. Editorial Ariel s.a., Barcelona. 1ra. Edic. 2007.

“Si no hay una evaluación, no hay un control de un proceso, entonces no podemos hablar de resultados o logros. Quiérase o no, esto nos ha permitido preocuparnos un poquito más.” (T9)

Para evaluar los aprendizajes, se tomó en cuenta cuatro factores: (i) Evaluación de contenidos, 30%; (ii) Participación en foro/chat, 15%; (iii) Ejercicios de informática, 15%; (iv) Trabajo de aplicación, 40%. El nivel de logro se informaba con una escala cualitativa, que para efectos prácticos se utilizaba internamente una correspondencia en escala vigesimal, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 8: Valoraciones cualitativas y cuantitativas de la evaluación de contenidos

Nivel de logro	Valoración	Correspondencia en escala vigesimal
Sobresaliente	AD	18 – 20
Muy Bueno	A	15 – 17
Bueno	B	13 – 14
Aceptable	C	11 – 12
Insuficiente	D	Menor/ igual a 10

“Me llama la atención que [el equipo coordinador de PLADES] haya tratado de acompañar, teniendo la claridad de que la nota no es lo más importante. Llegar, culminar es lo más importante (...) Hay que tratar de recuperarlo, hay que tratar que culmine, que el fracaso no sea una opción.” (EP1)

“Para mí los valores que se han puesto para la evaluación de los participantes en el curso son bien sutiles porque no te marca nota pero también son bien exigentes. La “D” no es una nota [cuantitativa], no te humilla. Es la posibilidad de mirar reflexivamente cómo es que está trabajando el educando. Eso es importante.” (EP8)

Otro elemento a considerar en el proceso de evaluación de la formación es el efecto que tiene dicha formación en el desempeño futuro del participante. Es decir, se considera que la evaluación no termina al finalizar el curso, sino que es necesario observar el desempeño del participante en su función de líder sindical y en el impacto en sus organizaciones sindicales. Esta tarea quedó en manos de las organizaciones participantes.

“Las evaluaciones las debemos considerar en varias dimensiones. Una evaluación que puede ser medible, cuantitativa (...) la evaluación cualitativa que debemos aplicar en función de cómo el participante en la práctica está contribuyendo a su sindicato. Nosotros, por ejemplo, vemos cómo estaba un sindicato hace 2 ó 3 años atrás, ahora con la intervención de los que participaron en estos cursos, vemos que hay un avance cualitativo como organización sindical.” (TA7)

Si bien se hicieron esfuerzos importantes para la retroalimentación de las actividades, en algunos momentos no se pudo atender esta con prontitud debido a la masiva participación.

“Se está dando mayor prioridad a los trabajos de investigación y es parte de la formación (...) pusieron la nota, pero no les dijeron por qué esa nota, no hubo mucha

retroalimentación para que puedan corregir. (...) La evaluación debería ser más personalizada” (EP2)

...los participantes se quedan con la duda en qué fallaron, (...) En varias aulas [otras experiencias de formación] en las que he participado, al término de la evaluación sale la nota y te dice cuál es la respuesta correcta y eso es lo que no hay aquí. (EP11)

En cuanto a **la certificación**, estuvo previsto que al finalizar cada curso se reconozca el esfuerzo y dedicación del participante, por ello se otorga un certificado (si su nivel de logro es igual o mayor a “B” (bueno) o constancia (si su nivel de logro es igual a “C” (aceptable)). Se buscó acercar la formación sindical a la “academia”, en ese sentido la CGTP y PLADES firmaron con la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional⁴⁸. Los certificados fueron emitidos a nombre de la Universidad, de la Confederación Holandesa de Sindicatos (FNV), IESI, CGTP y PLADES.

“La certificación es el reconocimiento al esfuerzo, (...) acreditas que “Juan Pérez” logró la capacidad esperada.” (ECP1)

La emisión de las certificaciones ha sido asumida por la CGTP como un acto de legitimidad al proceso de formación de los líderes y afiliados a dicha Central, por ello es el Secretario General de la CGTP fue quien los suscribe.

“[La emisión del certificado refrendado por la CGTP] han dado una legitimidad y legalidad al documento, vale mucho. Esta reconocida por Mario Huamán. (...) Es un aliciente para el participante.”(EP2)

Cada vez que hemos tenido que hacer finalización de cursos, (...) con PLADES hemos organizado ceremonias [similares a las graduaciones universitarias] en donde se les ha entregado la certificación (...) con una certificación de una universidad, es un valor agregado emocional, te satisface, te llena.” (EP8)

“¿Quién no quiere tener su certificado que salga firmado por el rector de la universidad?, Hace el curso más atractivo. (...) El certificado es un premio a la culminación. (...) Valoramos lo de la universidad y pensamos continuar en la certificación en los cursos de educación a distancia que hagamos pero también en otras actividades.” (EP4)

Para muchos trabajadores la certificación ha implicado logros a nivel personal, enfocado al desarrollo humano y vinculado a la autoestima.

“...en el caso de algunos compañeros, tienen el certificado y lo ponen en un marquito en el lado visible de la casa para que digan que ese compañero ha estado estudiando para ser mejor él mismo.” (EP8)

Otro factor relevante ha sido la valoración que ha tenido el certificado en el ámbito laboral que, en muchos casos les ha permitido mantener sus puestos de trabajo o ser merecedores de un ascenso.

⁴⁸ Resolución N° 3467-2009-R-UNE del 15 de diciembre del 2009 de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

"Me ha valido para ver si me declaraban o no excedente [en el centro laboral]." (EP2)

"En el instituto donde trabajo a un profesor que es técnico lo nombraron como Director y el Ministerio dice que para ese cargo debe tener estudios de gestión y él presentó su certificado del curso que había hecho con PLADES de Gestión Sindical. Lo aceptaron y se quedó como Director." (EP9)

"Muchos de nosotros trabajamos en distintos sectores. Básicamente en el sector estatal (...). Desde que se hace el convenio con La Cantuta que suscribe como entidad formadora hemos visto que en las instituciones laborales está siendo considerado como capacitación de personal [con valor para ser incluida en escalafón o currículo vitae]." (TA7)

3.2. Implementación de la Línea de Asesoría Técnica.

El objetivo de Línea de Asesoría Técnica fue fortalecer la capacidad de gestión del Departamento Nacional de Educación y Cultura y de los Departamentos Regionales/ Sectoriales de Educación, involucrados en el proyecto. Esta necesidad surge como resultado de una mirada reflexiva y crítica del trabajo realizado por los Departamentos de Educación y la necesidad de poner en práctica procesos de formación sindical que privilegien estrategias didácticas que faciliten la construcción dinámica de conocimientos, promoción de identidad y solidaridad sindical y ciudadana que articulen de manera eficaz educación y trabajo, todo ello dentro de los objetivos propuestos por la CGTP.

La puesta en marcha de esta línea de acción consideró una serie de actividades, tales como: Capacitación y acompañamiento de los responsables de educación en las tareas inherentes a su función, implementación básica de los Departamentos de Educación de la sede nacional y las regionales/ sectoriales involucradas en el proyecto con equipos informáticos (computadora, impresora y material para su funcionamiento), puesta en funcionamiento de una plataforma informática⁴⁹ para implementar cursos utilizando internet, orientación y apoyo para implementar el sistema de formación a distancia, asistencia técnica para mejorar la gestión institucional y mejor aprovechamiento de los recursos. Los resultados de esta intervención se perciben como positivos. Hay una mirada del "antes" y "después" del proyecto, en la que se visualiza un proceso de mejora, que se refleja en el dinamismo que hoy presenta el Departamento Nacional de Educación y Cultura (DNEC) de la CGTP.

"Anteriormente, las escuelas sindicales no tenían una propuesta ni una estructura. Ahora si ya tienen una estructura, un organigrama. Todo emana de la CGTP, la forma, los lineamientos, la currícula, cómo se va a llevar a cabo la propuesta educativa de la CGTP. Precisamente ahora estamos llevando el curso en el cual nos capacita para que nosotros matriculemos (...) para nosotros mismos [la CGTP] avanzar en estos cursos virtuales". (EP9)

"El proyecto ha influido muchísimo en todo aspecto, porque nosotros teníamos un cubículo chiquito para [el Departamento de] educación. Ahora tenemos la parte del

⁴⁹ En el último año del proyecto se diseñó y transfirió una plataforma virtual en Moodle, una biblioteca virtual y un sistema de gestión académica para ser utilizados por el DNEC de la CGTP.

primer piso, una biblioteca, tenemos un museo del escritor Valcárcel en donde está su escritorio, su máquina con que escribía, todas sus cosas, como un museo.” (EP9)

“El Departamento Nacional de Educación y Cultura había paralizado sus funciones por un buen tiempo porque el equipo [personal a cargo del DNEC] no tenía licencia sindical. (...) si no funcionaba el Departamento, entonces no teníamos una formación planificada (...) si no hay una direccionalidad de alguien que se responsabilice, que esté atento a esto, estamos dando una formación un poco desordenada. (EP4)

“Necesitamos tener un equipo profesional. Por ejemplo, necesitamos tener un profesional de la educación, un técnico. Somos cuatro en el Departamento de Educación y solamente hay uno a tiempo completo y recién hace un año tenemos una secretaría administrativa que también está capacitada”. (EP4)

Por otro lado, se reconoce que el Departamento presenta un cambio como consecuencia de la Línea de Asesoría Técnica considerada en el proyecto.

“El Departamento [DNEC] es hoy un resultado de la cooperación del proyecto. (...) El proyecto ha dinamizado [el trabajo del DNEC] y le ha dado, con su aporte, la importancia a la CGTP. (...) Y la valoración desde la CGTP es que hoy tenemos un Departamento [de Educación y Cultura] que funciona. Ese es uno de los logros gracias al proyecto”. (EP4)

3.3. Actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación.

El desarrollo de los programas de formación y la línea de asesoría técnica ha sido objeto de seguimiento, monitoreo y evaluación por parte de PLADES y la CGTP; especialmente por parte de la primera que implementó estrategias para ir revisando el logro de los resultados esperados conforme a los indicadores establecidos para cada línea de acción. En ese sentido, se planificaron visitas sucesivas de seguimiento y reuniones anuales con el equipo político las que tuvieron como finalidad informar y evaluar las actividades realizadas así como tomar decisiones sobre aquellas programadas para la siguiente etapa. Igualmente, las reuniones anuales con el equipo coordinador, tuvieron como objetivo el seguimiento de las actividades (presentar en el plan de ejecución anual) y fortalecer las capacidades de los tutores y tutoras.

“El seguimiento no era solo para ver el desarrollo de las actividades sino también para motivar a la gente, porque ellos necesitan retroalimentación. Eso fue parte del seguimiento y eso se ha hecho en la medida de lo posible en la mayoría de las regiones. En otros casos este seguimiento ha sido dirigido por los tutores locales, donde se ha convocado a otras personas para que desarrollen las actividades que eran necesarias realizar. O ellos mismos [los tutores] nos decían ‘mis chicos van bien pero necesitan afianzamiento en el manejo del aula virtual’. Les contestábamos “bueno, haz pequeños grupos y trabaja con ellos’ y se coordinaba para pagar las cabinas.” (ECP1)

También se puede apreciar que la evaluación fue un proceso permanente durante la implementación del proyecto en la cual los equipos político y coordinador tuvieron un rol activo.

“hay una constante comunicación con el equipo de PLADES y nosotros nos involucramos (...) vemos qué está pasando, qué resultados tenemos, cómo están participando [los trabajadores], si están asistiendo todos, si hay deserción, también podemos ayudar en algo, les damos una llamada y estamos intercomunicados. Entonces contribuimos a eso [al monitoreo y la evaluación] desde el Departamento de Educación.” (EP4)

“Esta vez hemos tenido mayor apoyo de los secretarios regionales. La cercanía, la relación, el estrechamiento de la relación con la CGTP ha sido muy buena, porque ellos no solo nos han dado apoyo en el proyecto, sino que siempre han estado informados de cómo iba evolucionando, de cuáles eran los resultados, de qué lugar teníamos problemas, en cuáles iba muy bien... Siempre la CGTP en este proyecto, ha tenido la información” (ECP2)

“La evaluación ha sido en diferentes niveles. Hemos tenido un contacto lo más cercano con los tutores quienes nos daban cuenta de las cosas tanto las que se iban haciendo bien como de las que había que mejorar. (...) era costumbre aplicar una encuesta [a través del Aula Virtual] en un banner en el lado izquierdo que dice “responde la encuesta”. (...) En los talleres de seguimiento y de cierre con los participantes se aplicaba una encuesta que buscaba recoger la percepción de los usuarios.” (ECP1)

Paralelamente, PLADES ha informado periódicamente a la FNV sobre el desarrollo del proyecto a través de la presentación de informes semestrales y anuales.

“Es evidente que en el caso de FNV, su rol no sólo estaba en el aporte solidario, si bien es cierto no logró participar en las reuniones del equipo político y técnico, si realizaban visitas periódicas, haciendo un seguimiento de las tareas que se esperaban se hicieran.” (ECP1)

3.4. Factores de éxito en la implementación del proyecto

El éxito de un proyecto está vinculado a la medición de la calidad. Existe mucha literatura sobre el tema que propone criterios, indicadores y otros para la gestión y evaluación de la calidad. Para los programas de educación a distancia, García Aretio⁵⁰ afirma que ésta es multiforme y el logro del éxito está determinado por una multitud de factores interconectados entre sí en forma sistémica. El autor señala algunos principios como “claves para el éxito de desarrollos programáticos de acciones formativas a través de la metodología a distancia”, de los cuales resumimos los siguientes:

- Fundamentar las acciones de formación en **sólidas bases de teorías pedagógicas**.
- Reconocer que la mayoría de los clásicos **principios pedagógicos** siguen vigentes para brindar una buena educación.
- Estar preparados para el **cambio**, valorando los aportes de las **tecnologías**.
- **Vencer las resistencias** personales, endógenas y exógenas, al **cambio**.

⁵⁰ La calidad y la evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje digitales. (En: García Aretio, Lorenzo. “De la educación a distancia a la educación virtual”, Edit. Ariel, España, 2007. Página 279.)

- Desarrollar procesos de **investigación** para reforzar las propuestas de cambio y garantizar diseños y propuestas futuras bien articuladas.
- **Seleccionar y formar** a los equipos docentes y a todo el personal involucrado.
- **Planificar** cuidadosamente el diseño, el desarrollo o proceso concreto de enseñanza aprendizaje.
- Someter el programa a procesos permanentes de **evaluación**.
- Participar institucional y personalmente en **redes** que alimenten ideas, proyectos, métodos y programas concretos.

En el marco de esta propuesta, después de desarrollar la “Parte II: Marco General del Proyecto” y la “Parte III: Implementación del Proyecto” nos permitimos inferir que los factores de éxito en la implementación del proyecto han sido los siguientes:

- Reconocimiento -por parte de la CGTP- que la formación sindical es estratégica para el fortalecimiento del movimiento y que toda acción que refuerce la gestión de los Departamentos de Educación redundará en beneficio de todos los agremiados y de la propia organización. Esto generó un cambio en la metodología que se venía aplicando en los Departamentos de Educación, venciendo en gran parte la resistencia al cambio y renovando su compromiso en la implementación del proyecto y en el seguimiento permanente de sus actividades.
- Haber contado con el apoyo solidario de la Confederación Holandesa de Sindicatos - FNV que proporcionó los recursos financieros para la implementación del proyecto y asumió los compromisos rigurosamente.
- Elaborar la propuesta de Proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical” sobre los resultados del trabajo de investigación⁵¹ que permitió establecer la situación real de la formación en la CGTP, establecer perfiles de formación y estructurar una propuesta metodológica, así como una estructura de contenidos contextualizada.
- Aplicar la experiencia previa adquirida en proyectos de formación sindical por el ente ejecutor del proyecto, PLADES, quien implementó una propuesta pedagógica que incluyó múltiples y variados enfoques de la educación, lo que permitió proponer actividades educativas atendiendo los diferentes estilos de aprendizaje y con el principal objetivo de promover el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano.
- Seleccionar y conformar un equipo de tutores en base a un perfil consensuado entre el equipo político y el equipo coordinador, el cual fue potenciado a través de la formación continua (capacitación y acompañamiento permanente).
- Promover la permanente comunicación entre los tutores para intercambiar estrategias que mejoren sus prácticas.
- La gestión del equipo coordinador que asumió con seriedad profesional, responsabilidad,

⁵¹ “Estudio Diagnóstico de Necesidades de Formación e Infraestructura de 10 Sedes/Corredores Regionales de la CGTP – Perú”

compromiso y criterio la realización de las actividades previamente planificadas y plasmadas en el documento respectivo que fue aprobado por la FNV.

- Rápida respuesta para atender necesidades de formación identificadas en el proceso de implementación del proyecto que se concretaron en la elaboración de cursos de un nivel superior que no fueron parte de la propuesta inicial.
- La evaluación permanente a través de: (i) Talleres de seguimiento y de cierre para evaluar las actividades realizadas en cada uno de los cursos. (ii) Reuniones periódicas entre equipo político y equipo coordinador en las cuales se evaluaron las actividades programadas en el proyecto.(iii) Comunicación fluida, periódica y transparente entre todos los actores, que permitía tomar decisiones consensuada.

La adecuada selección, capacitación y compromiso del tutor es un factor estratégico para el éxito de los programas de formación.



PARTE IV

Resultados Alcanzados

PARTE IV: RESULTADOS ALCANZADOS

4.1 Resultados cuantitativos.

Esta sección se organiza en dos bloques. El primero presenta un cuadro comparativo entre los resultados previstos en la matriz de planificación y los resultados logrados durante la ejecución del proyecto. En el segundo bloque presenta algunas características de la participación y datos estadísticos sobre el desempeño académico de los participantes en los programas de formación.

4.1.1. Contraste de resultados previstos y logrados del proyecto

Resultado previsto N° 1	Indicador	Resultado logrado
El Departamento Nacional de Educación y Cultura de la CGTP (DNEC) desarrolla capacidades de gestión de la metodología de formación a distancia.	70% de las actividades formativas han alcanzado los estándares de desarrollo de capacidades propuestos.	70% de las actividades de formación han alcanzado los estándares de desarrollo de capacidades propuestos.
	50% de los miembros del Departamento de Educación involucrados en el proyecto tienen capacidad para gestionar autónomamente programas de formación a distancia.	Por lo menos el 60% de los responsables de los Departamentos de educación involucrados en el proyecto tienen capacidad para gestionar autónomamente programas de formación a distancia.

El resultado 1 previsto en el proyecto fue logrado al finalizar la ejecución del mismo. Esto ha contribuido a mejorar la articulación de las actividades de formación, la coordinación y gestión de los recursos disponibles, la calidad del servicio educativo, entre otros; lo cual se refleja en los eventos realizados por el DNEC con diversas organizaciones sindicales. Esta mejora se ha extendido a varios Departamentos Regionales y Sectoriales de Educación involucrados en el proyecto, particularmente en Arequipa y Junín. Actualmente el DNEC cuenta con un equipo de trabajo que apoya regularmente las actividades de formación.

Otro aspecto a resaltar es la positiva valoración de la CGTP respecto a que la formación a distancia (semipresencial) es una alternativa útil y viable para atender las demandas educativas de los trabajadores, ampliando la cobertura, aportando a la alfabetización digital, entre otros.

Resultado previsto N° 2	Indicador	Resultado logrado
Red de formadores sindicales capacitados en las regionales y sectoriales de la CGTP	90 dirigentes sindicales involucrados en el programa de formación son capacitados como formadores. 30% son mujeres y 20% jóvenes.	Se capacitó a 147 dirigentes sindicales como formadores. 27 son mujeres y 20% son jóvenes.

El resultado previsto ha sido cumplido, incluso superando la meta de capacitación inicial en más del 60%. Respecto a la participación femenina, ésta fue 3% menor (la diferencia se explica principalmente porque en algunos sectores trabajan pocas mujeres- por ejemplo: hidrocarburos- y/o no se logró convocar el porcentaje requerido); respecto a los jóvenes se logró lo previsto, 20% de participación.

Resultado previsto N° 3	Indicador	Resultado logrado
Dirigentes capacitados en temas de gestión sindical	270 dirigentes de sindicatos de base son capacitados en temas de gestión sindical. 30% de ellos son mujeres.	335 dirigentes de sindicatos de base capacitados en temas de gestión sindical. 30% de ellos son mujeres.
	Desarrollo de tres programas informáticos orientados a la mejora de la gestión sindical	Dos programas informáticos desarrollados para mejora de la gestión de la formación sindical: Centro de documentación y Sistema de gestión académica (SIGA). A esto se suma el desarrollo propio de la Plataforma Virtual.

El resultado N° 3, fue logrado según lo previsto. En el caso de las metas de capacitación se aprecia que ésta fue superada en un 25% (335 capacitados), mientras que el porcentaje de participación de mujeres alcanzó lo previsto inicialmente (30%).

Resultado previsto N° 4	Indicador	Resultado logrado
Dirigentes y trabajadores de base con capacidad para desarrollar acciones de defensa sindical.	600 dirigentes y trabajadores de base capacitados como promotores sindicales.	592 dirigentes y trabajadores de base capacitados como promotores sindicales.
	Del total de promotores capacitados, el 30% son mujeres.	Del total de promotores capacitados, el 32% son mujeres.

La meta de capacitación establecida en el cuarto y último resultado fue logrado en un 99%, mientras que la referida a la participación femenina fue de 32% (2% más de lo previsto).

En resumen, todos los resultados previstos fueron alcanzados mayormente, incluso algunos de ellos superando lo planeado inicialmente en la matriz de planificación del proyecto.

4.1.2. Características de la participación y estadísticas sobre el desempeño académico.

A. CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN

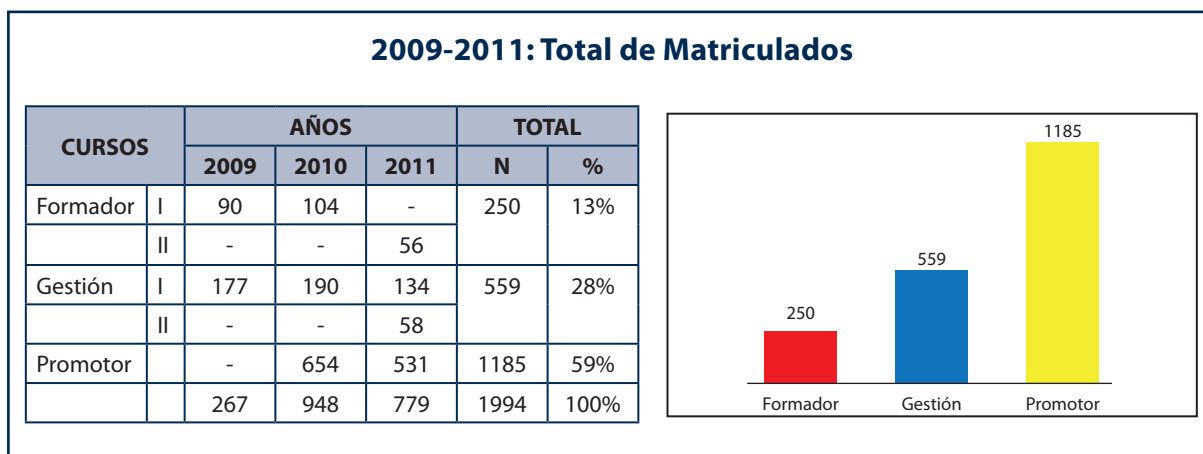
A.1. Categoría de participación. En los programas de formación se utilizaron tres categorías de participación: Matriculados, retirados y participantes.

- *Matriculados:* Todos los participantes inscritos en algún curso ofertado por el programa.
- *Retirados:* Todo participante matriculado que no realiza ninguna de las actividades de evaluación.
- *Participantes:* Todo participante matriculado que realiza por lo menos una de las actividades de evaluación. Ésta categoría se subdivide en dos sub categorías:
 - Aprobados: Todo participante que obtiene por lo menos “C” (aceptable) como nivel de logro (11 en escala vigesimal).
 - Desaprobados: Todo participante que obtiene igual o menor a “D” (insuficiente) como nivel de logro (10 o menos en escala vigesimal).

A.2. Características de la matrícula

A.2.1. Total de matriculados

Durante los tres años de ejecución del proyecto se matricularon un total de 1,994 trabajadores y trabajadoras, 250 en el curso “Formador Sindical”, 559 en “Gestión Sindical” y 1,185 “Promotor Sindical”. Haciendo un análisis comparativo, se observa que en el segundo y tercer año del proyecto se concentra la mayor matrícula (948 y 779 matriculados respectivamente).



A.2.2. Matrícula por sede

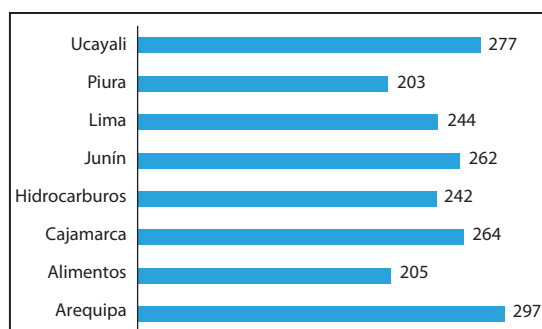
Respecto a la matrícula en las sedes del proyecto, se observa una distribución relativamente equitativa del número de participantes, ligeramente resalta una mayor porcentaje de matriculados en Arequipa (15%) y Ucayali (14%). Hay menor porcentaje de matriculados en Piura y el sector Alimentos (10%)⁵².

⁵² Eran tutores nuevos, se decidió reducir un poco el número de participantes a su cargo.

2009-2011: Total de Matriculados por sede

Cuadro N° 2: Matrícula por región

Región/Sector	Matrícula			Total	%
	2009	2010	2011		
Arequipa	61	133	103	297	15%
Alimentos	17	98	90	205	10%
Cajamarca	35	122	107	264	13%
Hidrocarburos	23	102	117	242	12%
Junín	39	123	100	262	13%
Lima	35	117	92	244	12%
Piura	23	107	73	203	10%
Ucayali	34	146	97	277	14%
TOTAL	267	948	779	1994	100%

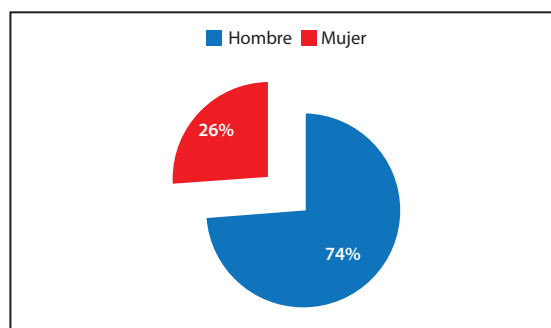


A.2.3. Matrícula por sexo

Durante los tres años del proyecto, se matricularon 512 mujeres y 1482 varones, lo que representó el 26%⁵³ y el 74% correspondientemente. El comportamiento en la matrícula, para ambos sexos, fue similar durante en casi todas las versiones de los cursos de formación.

2009-2011: Total de Matriculados por Sexo

Sexo	Matrícula			Total	%
	2009	2010	2011		
Hombre	202	710	570	1482	74%
Mujer	65	238	209	512	26%
TOTAL	267	948	779	1994	100%



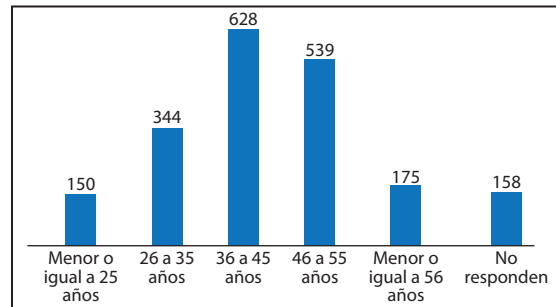
A.2.4. Matrícula por edad

El grupo etario que contó con el mayor número de matriculados fue el segmento entre los 36 a 45 años (31%), situación que se mantuvo a lo largo de las tres convocatorias, en segundo lugar fue el grupo entre los 46 a 55 años (27%). Entre los grupos de edad con menor porcentaje de matrícula figuran los menores o iguales a 25 años y los mayores o iguales a 56 años (8%).

⁵³ Las características del sector hidrocarburos hizo difícil contar con significativa participación femenina.

2009-2011: Total de Matriculados por edad

Edad	Matricula			Total	%
	2009	2010	2011		
Menor o igual a 25	20	70	60	150	8%
26 – 35 años	42	151	151	344	17%
36 a 45 años	101	260	267	628	31%
46 a 55 años	75	241	223	539	27%
Mayor o igual a 56 años	17	80	78	175	8%
No responden	12	146	0	158	8%
TOTAL	267	948	779	1994	100%

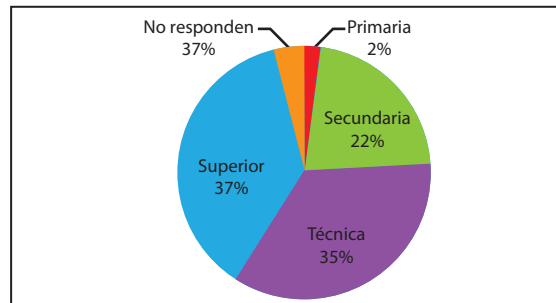


A.2.5. Matrícula por nivel educativo.

El mayor número de matriculados en los cursos de formación tienen nivel educativo técnico (35%) o superior (37%), que sumados representan el 72% del total de participantes. Si consideramos el 22% que cuenta con nivel educativo secundario, se aprecia que la matrícula estuvo compuesta principalmente por participantes con nivel educativo promedio - alto. En el tercer año del proyecto se logra mayor participación de trabajadores con menor nivel educativo.

2009-2011: Total de Matriculados por nivel educativo

Nivel educativo	Matricula			Total	%
	2009	2010	2011		
Primaria	20	70	60	150	8%
Secundaria	42	151	151	344	17%
Técnica	101	260	267	628	31%
Superior	75	241	223	539	27%
No responden	17	80	78	175	8%
TOTAL	12	146	0	158	8%
TOTAL	267	948	779	1994	100%

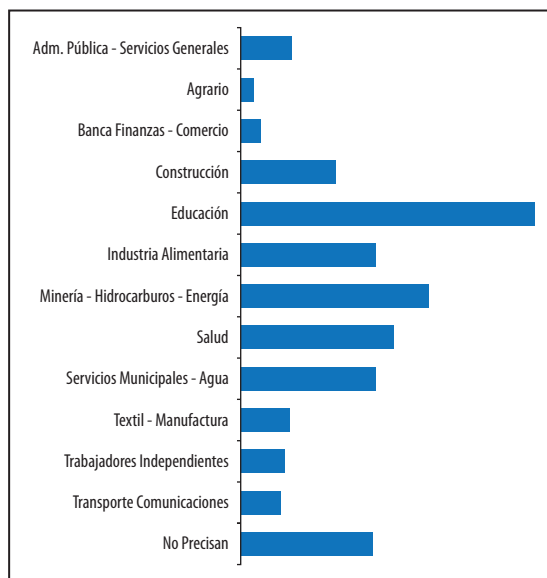


A.2.6. Matrícula por sector laboral.

La matrícula por sector laboral nos indica que casi el 25% de los matriculados provienen de los sectores Hidrocarburos (14%) y alimentos (10%). Con relación a los otros sectores, destaca el sector educación (22%), salud (11%), servicios municipales-agua (10%) y construcción (7%). El menor % de matrícula provino del sector agrario (1%) y banca-finanzas-comercio (2%)

2009-2011: Total de Matriculados por sector laboral

Sector Económico	Matricula			Total	%
	2009	2010	2011		
Adm. Pública-Servicios Generales	10	42	23	75	4%
Agrario	6	8	6	20	1%
Banca-Finanzas-Comercio	7	19	5	31	2%
Construcción	33	74	34	141	7%
Educación	87	193	154	434	22%
Industria Alimentaria	17	103	89	201	10%
Textil-Manufactura	14	33	17	72	4%
Minería-Hidrocarburos-Energía	32	127	117	276	14%
Salud	10	63	152	225	11%
Servicios Municipales-Agua	24	93	83	200	10%
Trabajadores Independientes	19	20	26	65	3%
Transporte y Comunicaciones	3	49	7	59	3%
No Precisan	5	124	66	195	10%
TOTAL	267	948	779	1994	100%



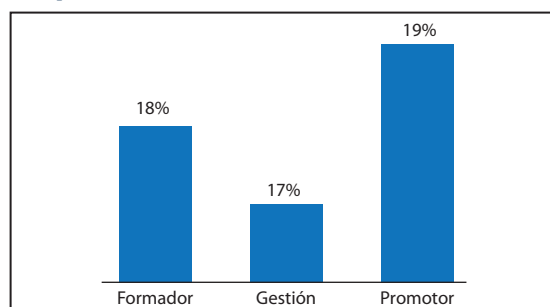
A.3. Características del retiro.

A.3.1. Total de retiros.

Respecto a los retiros, de manera general éste fue en promedio de 18% en las tres líneas formativas. Al respecto debemos comentar que dicho porcentaje es mucho menor al que especialistas en la temática de educación a distancia han presentado como resultado de sus investigaciones, tales como García Aretio⁵⁴ quien afirma que entre las dificultades de la educación a distancia se encuentra la alta deserción de los estudiantes la cual representa cerca del 43% mientras que Azcorra⁵⁵, afirma que es más de un 50%.

2009-2011: Total de retiros por línea educativa

CURSOS	Matricula	Retiro	
		N	%
Formador	250	44	18%
Gestión	559	95	17%
Promotor	1185	221	19%
	1994	360	18%

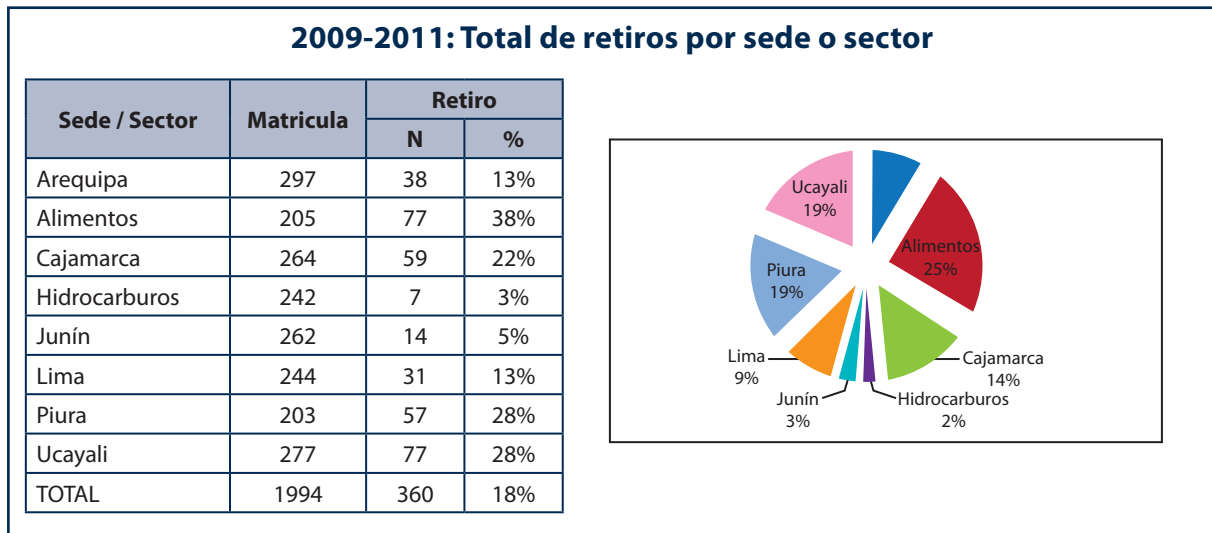


54 García Aretio, L. (1987). Rendimiento académico y abandono en la educación superior a distancia, ICE-UNED, Madrid.

55 Azcorra et. Al (2001). "Informe sobre el estado de la Teleeducación en España", Departamento de Tecnologías de la Comunicaciones, Universidad Carlos III de Madrid/Asociación de Usuarios de Internet, mimeo. Disponible en: < http://www.aui.es/biblio/libros/mi_2001/ponencia16.zip >

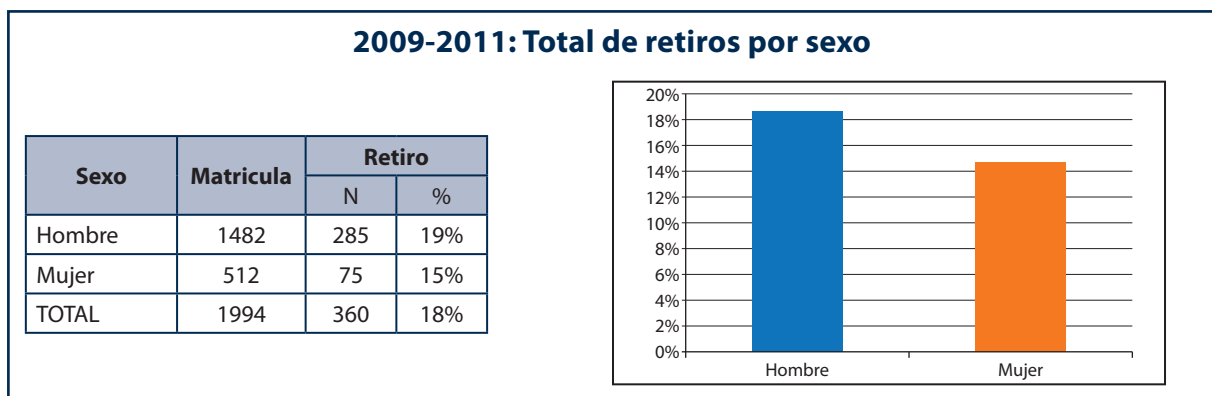
A.3.2. Retiro por sede.

Si se hace un análisis respecto a los retiros por sede, el sector con menor porcentaje de retiros fue el de Hidrocarburos (3%), el sector con mayor porcentaje de retirados fue el de Alimentos (38%) Esto último se explica en gran parte por los turnos rotativos de los trabajadores del sector que dificulta su organización para el estudio.



A.3.3. Retiro por sexo

En líneas generales se aprecia que el porcentaje de retiros de las mujeres fue menor (15%) que en los varones (19%).

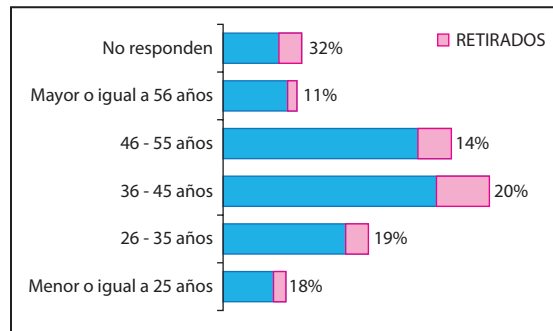


A.3.4. Retiro por edad.

El retiro tiene un comportamiento relativamente homogéneo entre los participantes menores de 45 años y similar en los otros segmentos de edad. Se aprecia que el porcentaje promedio de retiro es de 18%.

2009-2011: Total de retiros por edad

Edad	Matricula	Retiro	
		N	%
Menor o igual a 25	150	27	18%
26 – 35 años	344	64	19%
36 a 45 años	628	123	20%
46 a 55 años	539	76	14%
Mayor o igual a 56 años	175	19	11%
No responden	158	51	32%
TOTAL	1994	360	18%

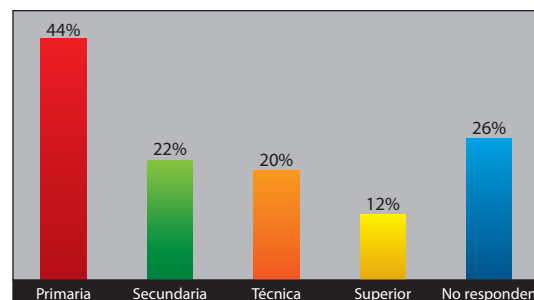


A.3.5. Retiro por nivel educativo

Se encuentra que el mayor porcentaje de retirados pertenece al nivel educativo primaria (44%) y el menor porcentaje (12%) al nivel educativo superior. Para el caso de este proyecto se podría establecer la correlación de “a menor nivel educativo, mayor probabilidad de abandono”.

2009-2011: Total de retiros por nivel educativo

Nivel educativo	Matricula	Retiro	
		N	%
Primaria	36	16	44%
Secundaria	446	98	22%
Técnica	702	138	20%
Superior	737	89	12%
No responden	73	19	26%
TOTAL	1994	360	18%



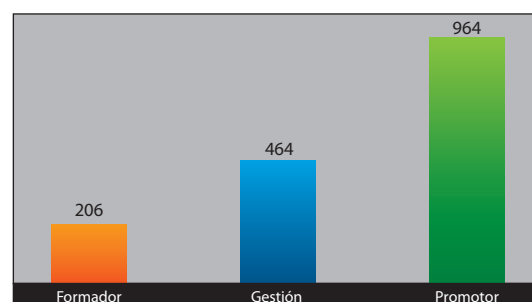
A.4. Participantes.

A.4.1. Total de participantes

De los 1994 compañeros matriculados, se logró una participación efectiva de 1634 participantes (82% respecto a la matrícula inicial). Esta participación estuvo compuesta por 206 en el curso de Formación, 464 en el curso de Gestión y 964 en el curso Promotor Sindical.

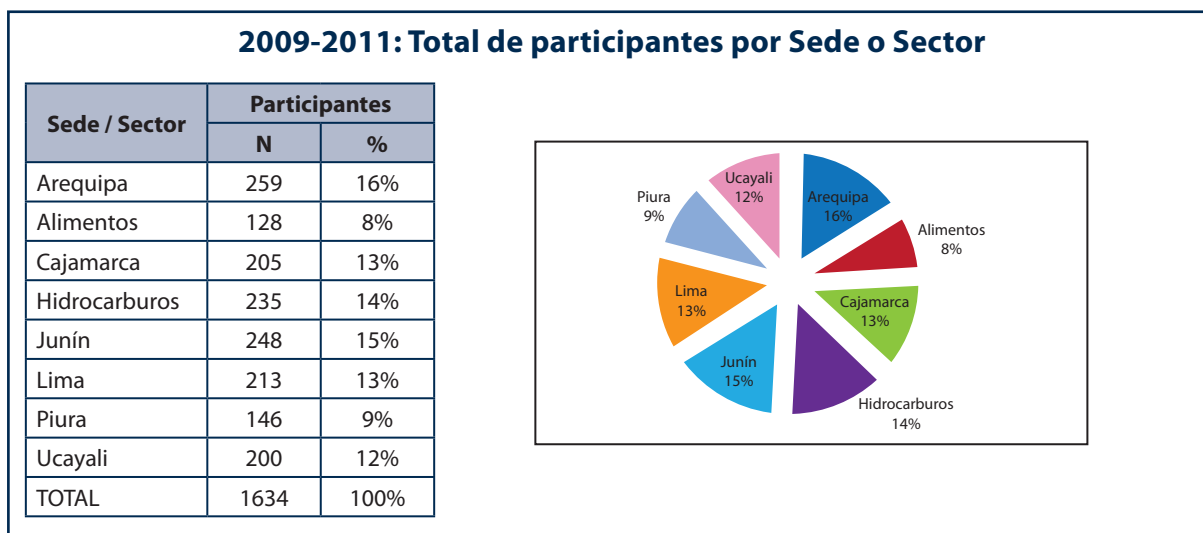
2009-2011: Total de participantes por línea formativa

CURSOS	Matricula	Retiro	Participantes	
		N	N	%
Formador	250	44	206	82%
Gestión	559	95	464	83%
Promotor	1185	221	964	81%
Total	1994	360	1634	82%



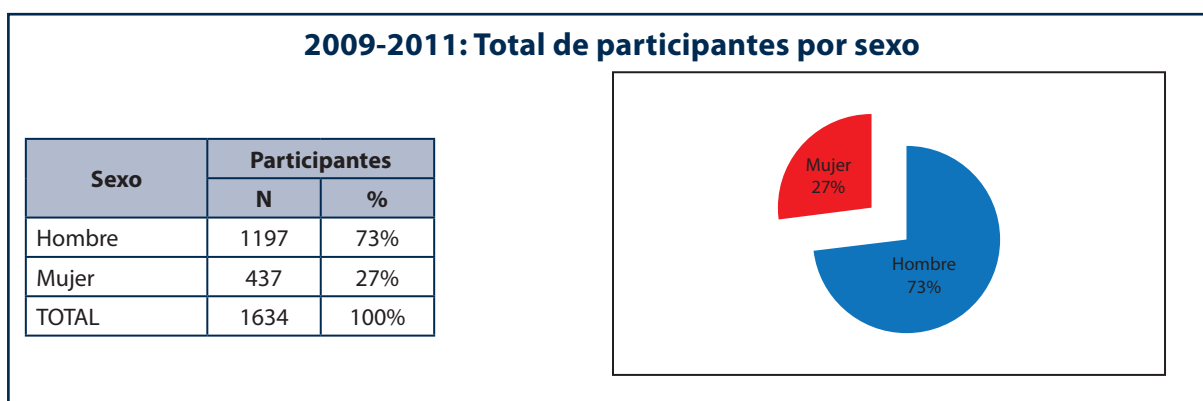
A.4.2 Participantes por sede

La participación efectiva por sede fue relativamente similar en la mayoría de ellas, destacándose el mayor número de participantes en las sedes de Arequipa, Junín y el sector Hidrocarburos. Se aprecia menor número de participantes en la sede de Piura y del sector Alimentos. En ambos casos eran tutores nuevos que contaron con el menor porcentaje de matrícula y mayor porcentaje de retiro.



A.4.3. Participantes por sexo.

La participación por sexo fue de 1,197 hombres (73%) y 437 mujeres (27%) a lo largo de los tres años del proyecto. Cabe destacar que en algunas sedes el porcentaje de participación femenina fue superior al 30% (Junín, Arequipa y Cajamarca) y en otras -como en el sector hidrocarburos- fue mucho menor al promedio alcanzado.

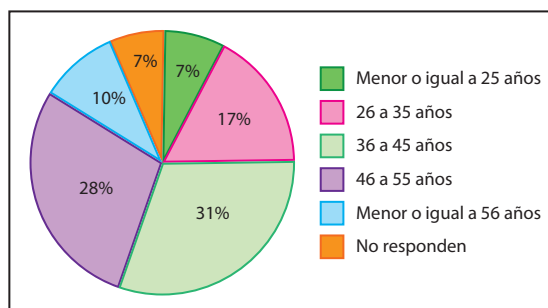


A.4.4. Participantes por edad

El mayor número de participantes se ubican en el segmento de edad entre los 36 a 45 años (31%) y 46 a 55 años (28%). Es importante resaltar que un 25% de participantes son menores de 35 años.

2009-2011: Total de participantes por edad

Edad	Participantes	
	N	%
Menor o igual a 25	123	8%
26 – 35 años	280	17%
36 a 45 años	505	31%
46 a 55 años	463	28%
Mayor o igual a 56 años	156	10%
No responden	107	7%
TOTAL	1634	100%

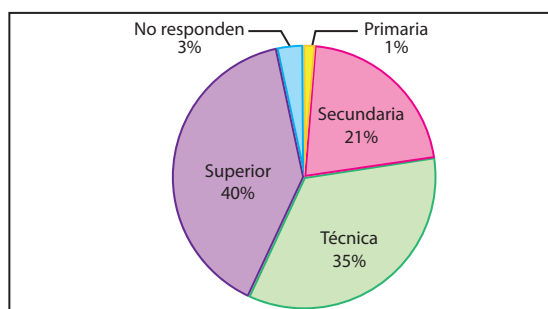


A.4.5 Participantes por nivel educativo

Los trabajadores y trabajadoras con nivel educativo superior (40%) y técnico (35%) fueron en su mayoría participantes de los cursos. El porcentaje de participantes con bajo nivel educativo (primaria) tuvieron mínima participación.

2009-2011: Total de participantes por nivel educativo

Nivel educativo	Participantes	
	N	%
Primaria	20	1%
Secundaria	348	21%
Técnica	564	35%
Superior	648	40%
No responden	54	3%
TOTAL	1634	100%



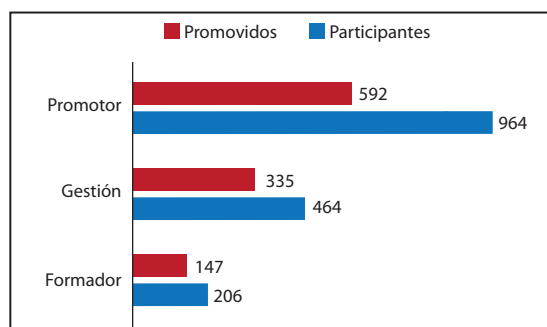
B. DESEMPEÑO ACADÉMICO: Promovidos

B.1. Total de promovidos

La tasa promedio de promovidos fue de 66%, compuesta de la siguiente manera: 71% en el curso Formador Sindical, 72% en el curso Gestión Sindical y 61% en Promotor sindical. La tasa de aprobación es similar en los dos primeros cursos y menor en el tercer curso (promotor), influyeron en este último caso el mayor volumen de participantes y la mayor heterogeneidad del grupo.

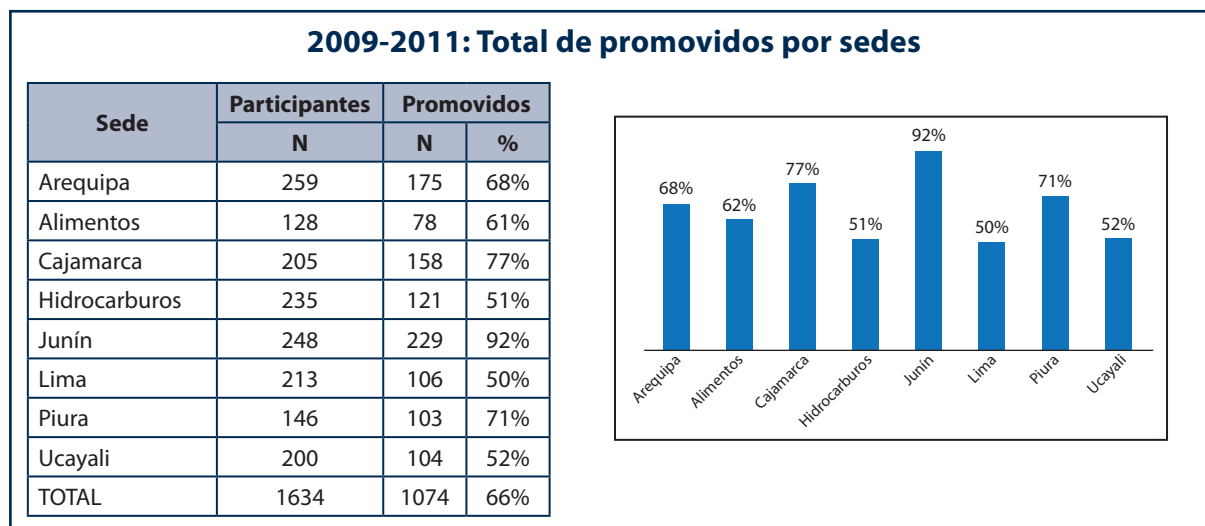
2009-2011: Total de promovidos por línea formativa

Nivel educativo	Participantes	Promovidos	
	N	N	%
Formador	206	147	71%
Gestión	464	335	72%
Promotor	964	592	61%
	1634	1074	66%



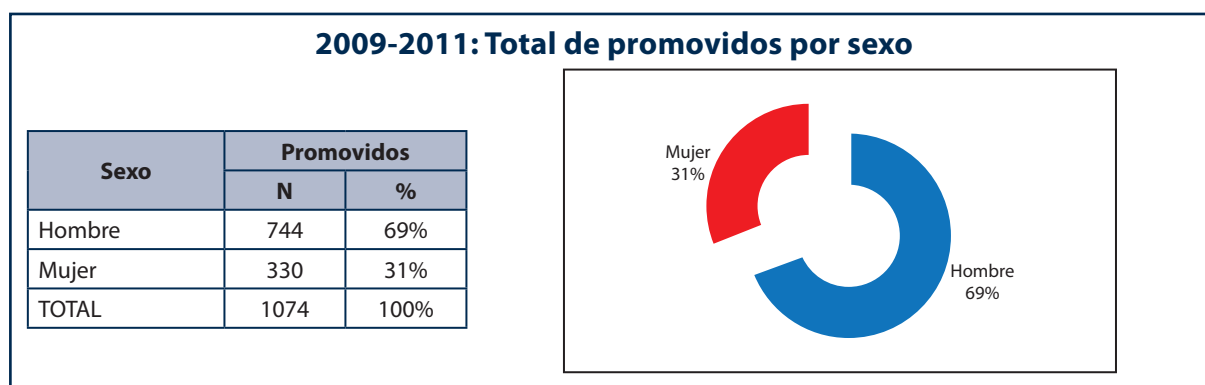
B.2. Promovidos por sede

Las sedes con mayor porcentaje de promovidos son Junín (92%), seguida de Cajamarca, y las de menor porcentaje de promoción fueron Lima (50%), Hidrocarburos (51%) y Ucayali (52%) En números absolutos son las sedes de Junín (229) y Arequipa (175) donde se aprecia mayor número de participantes promovidos.



B.3. Promovidos por sexo

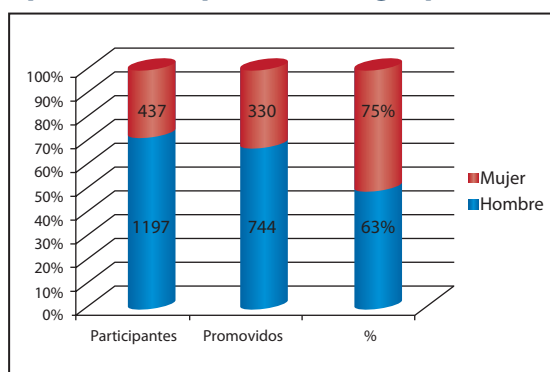
Respecto a la promoción según sexo, se observa que el 31% son mujeres. Este porcentaje permite lograr lo propuesto en la matriz de planificación del proyecto y señalado en el ítem 4.1.1.



Nos parece relevante mencionar que durante el desarrollo del proyecto las mujeres lograron un porcentaje significativo de promoción, dado que de 437 participantes mujeres, 330 fueron promovidas, lo que equivale a un 75% respecto a su grupo. En los varones, de un total de 1197 participantes se promovieron 744, lo que representa un 63% del total de su género.

2009-2011: Total de promovidos por sexo respecto de su grupo

Sexo	Participantes	Promovidos	
	N	N	%
Hombre	1197	744	63%
Mujer	437	330	75%

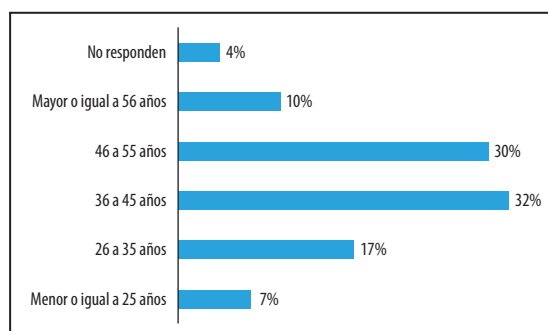


B.4. Promovidos por edad

Se observa que el segmento de edad que concentró el mayor porcentaje de promovidos a lo largo de todo el proyecto fue el comprendido entre los 36 a 45 años (32%), seguido del segmento entre los 46 a 55 años (30%). La menor promoción se dio entre los de menor y mayor edad (7% y 10% respectivamente)

2009-2011: Total de promovidos por edad

Edad	Promovidos	
	N	%
Menor o igual a 25	73	7%
26 – 35 años	181	17%
36 a 45 años	342	32%
46 a 55 años	322	30%
Mayor o igual a 56 años	111	10%
No responden	45	4%
TOTAL	1074	100%

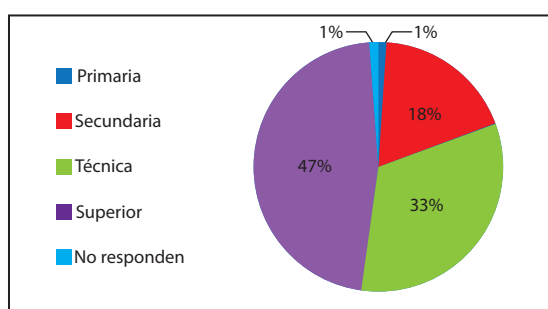


B.5. Promovidos por nivel educativo

En este proyecto se aprecia cierta correlación entre el nivel educativo del participante y el porcentaje de promoción. A mayor nivel educativo mayor cantidad de promovidos. Los datos logrados señalan que el mayor porcentaje de promovidos fue de los participantes con nivel educativo superior (46%) y técnico (32%).

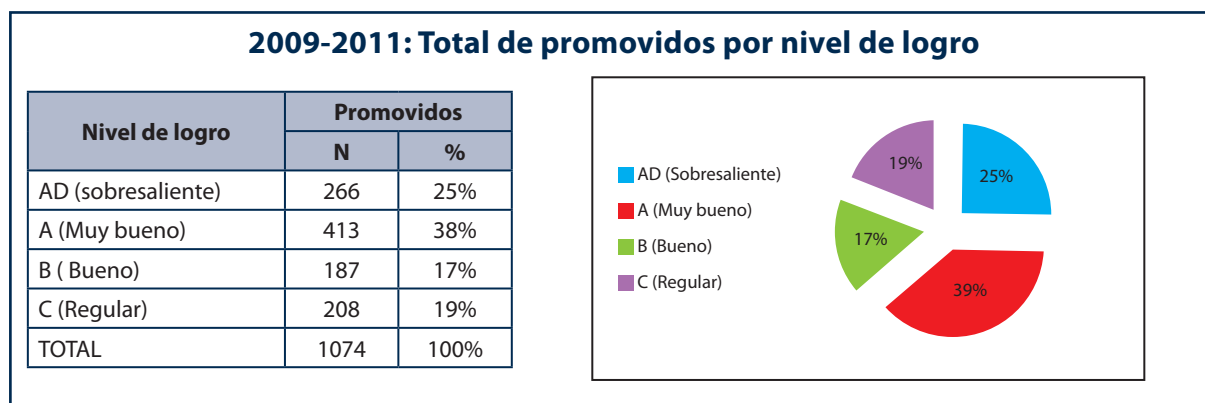
2009-2011: Total de promovidos por nivel educativo

Nivel educativo	Promovidos	
	N	%
Primaria	13	1%
Secundaria	212	18%
Técnica	347	32%
Superior	491	46%
No responden	11	1%
TOTAL	1074	100%



B.6. Promovidos por nivel de logro

Sobre el nivel de logro con que han sido promovidos los participantes, encontramos que un 25% se promovió con “AD” equivalente a Muy Bueno, un 38% obtuvo un nivel de logro “A” equivalente a Sobresaliente y 17% un nivel de logro “B” equivalente a un Bueno. Sumados estos tres niveles de logro, tenemos que el 81% de participantes alcanzaron un nivel óptimo de promoción.



4.1.3. Resultados en términos de aprendizaje (capacidades logradas)

Sin bien es cierto que todo proyecto busca tener resultados cuantitativos que evidencien el logro de los indicadores propuestos, la importancia de la aprehensión de nuevos conocimientos es vital para contribuir al desarrollo de las personas y organizaciones dentro de los lineamientos de trabajo establecidos. En el ítem 2.3.1. Objetivos del proyecto, se describe como objetivo principal el “contribuir al fortalecimiento organizativo de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)” y en esa línea se implementaron los cursos de formación que buscaron promover la gestión, los promotores sindicales y la formación de formadores, priorizando la participación de mujeres y jóvenes, utilizando como medio la herramienta informática. De los testimonios de los actores se puede interpretar los siguientes resultados.

a. Aprendizajes para el liderazgo sindical

“[Los participantes] Han aprendido y conocido lo que significa el sindicalismo, que no es exigir por exigir, sino que se formulen propuestas [en sus organizaciones sindicales]” (EP2)

“Lo que ha contribuido más entre los participantes es el tema Diálogo Social que se dio en la primera parte de Promotores Sindicales. Si no hay diálogo no se puede conseguir casi nada. Hemos visto que muy pocos gremios han ido a la huelga en estos últimos tiempos.” (EP9)

“La secuencia del proceso de formación ha sido la siguiente: primero transforma la conducta de los participantes, los criterios y sus comportamientos, luego los eleva en su condición de cuadros con capacidad de asumir nuevas responsabilidades y estar en condiciones de dirigir la organización” (EP4)

“En lo particular, me ha sido muy útil porque me ha ayudado a mejorar mi visión de dirigente y tener un discurso mucho más técnico, mucho más moderno y constructivo para la Federación de Trabajadores” (EP8)

“Ahora, cuando hago asambleas [con los agremiados] puedo hablar más técnicamente con mis compañeros, hablarles del movimiento sindical, de los derechos y hemos continuado preparando cuadros”. (TA4)

“He aprendido sobre la historia del sindicalismo, la importancia de ser sindicalista. Ahora tengo más conocimientos. También hemos aprendido a planificar las reuniones del equipo, como organizarlas”. (P6)

“He aprendido a analizar la situación política que estamos viviendo, conocimientos sobre derechos laborales (...) En el ámbito sindical me ha permitido ganarme la confianza de mis compañeros porque les enseño lo que yo aprendo y ellos tienen un poquito más de credibilidad en su sindicato.” (P2)

“...a tener el conocimiento para poder defenderme laboralmente (...) No lo hubiera adquirido de otra forma porque no hay esa especialidad. Si no entras en este mundo [del sindicalismo] no existe esa posibilidad, es como si fuera un tema tabú la lucha de los derechos de los trabajadores. (...) Pero si tú tienes conocimientos, sabes de tus derechos, entonces no habría por qué temer. Te sabes defender, tienes la base y estos cursos te brindan eso.” (TA6)

“Precisamente, a través de estos cursos, muchos dirigentes hemos entendido que la forma como canalizar la problemática de los trabajadores es a través de la gestión (...) y eso nos permite llegar más directo y adelantarse a posibles conflictos que se podrían dar con el sistema tradicional. ” (T9)

“Las personas que han llevado el curso a conciencia y han seguido todo este proceso les sirve porque son temas dirigidos para ellos como dirigentes y, si son afiliados, se sienten capacitados de poder asumir un nuevo cargo como dirigente”. (TA6)

b. La formación de formadores para impulsar las escuelas sindicales

“Primero, en materia de formadores, hemos logrado tener equipos que nos permitan impulsar las escuelas sindicales. Ya tenemos un personal que ahora sabe preparar una clase, planificarla, señalar sus objetivos, qué es lo que quiere enseñar, medir los tiempos, utilizar la metodología didáctica.” (EP4)

“... [He aprendido] como Tutora, el poder tener un grupo a cargo, diferente, personas adultas con diferentes tratos, poder compartir experiencias.” (TA6)

c. Promover la participación de mujeres

“Nos ha permitido saber y darnos cuenta que las mujeres tenemos las capacidades para afrontar estos retos [los de la organización sindical]”. (P7)

“Ustedes sabrán que las trabajadoras del hogar se han organizado en sindicatos, tienen su propia ley y también las hemos inscrito para que participen [en los cursos].” (EP9)

d. Promover la participación de jóvenes

“Es lo que debería darse en la CGTP, que se dé cabida a gente nueva, sobre todo a jóvenes para que estos comiencen a adquirir conocimientos sobre sindicalismo (...) imagínese, un joven que esté preparado como sindicalista, dentro de sus pares comienza a compartir sus conocimientos y puede ayudar a los demás para que también ingresen a los sindicatos.” (P2)

“Ahora hay muchos jóvenes. Ha ido en paralelo con la constitución de los sindicatos. La mayoría de los sindicatos tiene dirigentes jóvenes, muy jóvenes, 18, 22, 23 años. (...) Son sus primeras acciones de sindicalismo. Con el curso virtual, ellos han ido avanzando y avanzando.” (EP9)

e. El uso de la herramienta informática como medio para fortalecer las organizaciones sindicales

“Hoy en día, con el internet uno puede transmitir una inquietud en el momento, y la distancia ya no es impedimento para hacer llegar nuestros reclamos hasta al mismo Presidente.” (T9)

“Han habido compañeros que han podido elaborar un BLOG, el cual les ha permitido conectarse con la página que tenemos [plataforma virtual de la CGTP], apoyar a la federación con comunicados, avisos, temas puntuales del sector”. (T4)

“... a propósito de la huelga, hemos empezado a utilizar los blogs para poder comunicarnos, colocar las fotos y otros.” (TA3)

4.2. Resultados de la Asesoría Técnico – Pedagógica

La Asesoría Técnico – Pedagógica tuvo como objetivo mejorar el trabajo realizado por los Departamentos de Educación y mejorar su competencia para implementar procesos de formación presencial y a distancia (semipresencial), especialmente esta última. Entre los principales resultados obtenidos, tenemos los siguientes:

- Elaboración del plan de fortalecimiento institucional (2009 – 2011) del de la DNEC y sus respectivos planes operativos.
- Revisión y actualización de la oferta formativa de la Escuela Sindical Nacional “José Carlos Mariátegui y asesoría para el diseño de eventos culturales.
- Convenio de apoyo y cooperación con la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” –La Cantuta– para promover la capacitación sindical de los afiliados a la CGTP; compartir recursos humanos, tecnológicos, de infraestructura y otros, con el propósito de potenciar las capacidades de los participantes de los cursos de formación y; apoyar el diseño de material educativo y asistencia técnico- pedagógica en el marco de los cursos de formación.

- Mejoramiento de las competencias técnico-pedagógicas de los miembros del Departamento Nacional y de los Departamentos Regionales de Educación y Cultura de la CGTP para implementar el sistema de formación a distancia.
- Orientación y guía para desarrollar estrategias, elaborar instrumentos e implementar programas educativos articulados a nivel nacional.
- Asesoría para la detección de las necesidades formativas a nivel de los Departamentos Regionales de Educación.
- Elaboración del diseño para la base de datos del Departamento Nacional de Educación que facilite el seguimiento de los participantes y de los logros de la acción formativa.
- Desarrollo del blog del DNEC de la CGTP (<http://dnec-cgtp.blogspot.com>).
- Mejora de los procesos de gestión del DNEC que ha permitido mayor articulación de las actividades educativas y mejor aprovechamientos de los recursos disponibles.

“(...) el aprendizaje será más efectivo si el estudiante tiene un rol activo, si tiene unos objetivos específicos que le interesan, si tiene acceso a la información cuando la requiere, si se siente responsable de aquello que aprende y lo controla, si siente el aprendizaje como un proceso porque se produce continuamente y siempre que lo necesita, si reflexiona y si se interesa por consultar más información” (Guardia, 2000, p. 175)



PARTE V

Conclusiones y Sugerencias

PARTE V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- a. La conformación de los equipos de coordinación (político y coordinador) y el compromiso asumido por éstos ha contribuido positivamente en el adecuado desarrollo de las actividades y el logro de los objetivos previstos en la matriz de planificación. Fue acertada la flexibilidad y apertura de la coordinación para incorporar propuestas y/o sugerencias adecuadas.
- b. Se ha creado y consolidado una red de tutores en diferentes Departamentos de Educación de la CGTP. Esta red es un activo importante de la organización sindical que debe ser aprovechado oportuna y adecuadamente para mejorar y/o fortalecer la formación de los trabajadores.
- c. La adecuada selección, capacitación y compromiso del tutor es importante para el éxito de los programas de formación y reducir la deserción. Sin embargo, la intención de llevar la formación a las regiones más alejadas del país, dificulta el monitoreo y acompañamiento.
- d. Se cuenta con un equipo de dirigentes sindicales capacitados para realizar un trabajo eficiente en temas de formación y gestión sindical. También se cuenta con trabajadores de base capacitados para contribuir a la promoción y defensa de los derechos laborales y sindicales.
- e. Los cursos de formación han contribuido que los participantes desarrollen/ fortalezcan habilidades comunicativas, intelectuales, para el aprendizaje permanente y autónomo y habilidades sociales. También se ha contribuido en la mejora de la "alfabetización digital" de los trabajadores y trabajadoras, quienes han incrementado sus conocimientos de informática para beneficio propio y de sus organizaciones sindicales.
- f. Se ha validado que la educación distancia (semipresencial) es útil para desarrollar procesos de formación sindical de manera eficiente y de calidad. Sin embargo, mientras exista una brecha digital tan grande entre los trabajadores, no se deberá apostar por un sistema de formación sindical 100% on line porque es probable una alta tasa de deserción. Esta alternativa ha sido percibida por la organización y los participantes como útil y viable.
- g. Se logró elaborar materiales educativos con la participación de las organizaciones involucradas, los mismos que estaban actualizados y acorde con la necesidad de los participantes y la modalidad educativa.
- h. Se implementó un aula virtual *ad-hoc* a las necesidades del proyecto y del grupo de interés. Posteriormente se transfirió al DNEC de la CGTP una plataforma utilizando un

software libre, facilitando la sostenibilidad de la misma.

- i. El uso de la plataforma virtual y las TICs en los cursos de formación ha permitido la inclusión digital e impulsado el “empoderamiento” de la mayoría de los participantes.
- j. Se ha firmado convenio de apoyo y cooperación interinstitucional con la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” -La Cantuta- para promover el perfeccionamiento y la capacitación de los trabajadores y trabajadoras. La certificación de los cursos con la acreditación de PLADES, la CGTP y la Universidad es considerado como un acto de legitimidad y legalidad del logro final de los estudios realizados por los trabajadores.
- k. El DNEC de la CGTP ha mejorado su gestión, lo que se evidencia en el incrementado de sus actividades académicas y culturales y mejora del servicio prestado.

5.2. Sugerencias

- a. Que la CGTP elabore un Plan Nacional de Desarrollo Sindical que incluya la formación de todos los niveles de dirigentes y afiliados, así como el fortalecimiento de los Departamentos Regionales/Sectoriales de Educación del país, especialmente aquellas que no fueron considerados en el proyecto, incluyendo diversas modalidades educativas y el uso de las TICs. Dicho plan deberá incluir un sistema de monitoreo y evaluación de los indicadores propuestos.
- b. Realizar diagnósticos periódicos de necesidades de formación de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales a nivel nacional. Sobre estos resultados, diseñar planes de formación que consideren temas no desarrollados en los proyectos anteriores y profundicen en aquellos de mayor demanda, diversificando los niveles.
- c. Continuar impulsando la participación de mujeres y jóvenes en las organizaciones sindicales.
- d. Elaborar, en cada Departamento Regional/Sectorial de Educación, la base de datos de sus dirigentes y trabajadores de base que son capacitados y monitorear la ejecución de réplicas.
- e. Promover una mayor presencialidad del tutor utilizando las herramientas de comunicación acordes con el contexto de las regiones en las que se desarrollan los cursos.
- f. Reforzar permanentemente el uso de herramientas informáticas para los tutores y participantes, a fin de que logren un mayor dominio y mejor aprovechamiento de la misma.
- g. Mayor celeridad en la retroalimentación de los productos elaborados por los participantes que requieren revisión manual del/los especialista/as.
- h. Incluir en los módulos auto instructivos más recursos didácticos (gráficos, mapas conceptuales, etc.) que faciliten el aprendizaje de los contenidos temáticos.
- i. Revisar periódicamente el impacto de las estrategias metodológicas implementadas y de ser necesario hacer las correcciones pertinentes. Es importante no centrar el proceso formativo en el dominio de la plataforma virtual, la cual debe asegurarse que funcione bien siempre.

- j. Renovar el convenio con la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” para obtener mayores posibilidades de acceso a programas educativos de pre y postgrado para los trabajadores afiliados a la CGTP. Ampliar esta posibilidad con otras instituciones de educación superior, especialmente del sector estatal.
- k. Fortalecer y prestar apoyo técnico y logístico a los Departamentos de Educación; tomando como activo importante a los tutores y demás trabajadores formados. Incorporar en los cursos de formación la figura del “tutor adjunto”, como elemento importante para ampliar el monitoreo de los participantes.

ANEXOS

ANEXO 1: FORMATO PARA ENTREVISTA AL EQUIPO POLÍTICO

INDICACIONES: La presente entrevista está orientada a recoger información para la sistematización del proyecto "Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical", para lo cual hemos preparado las siguientes preguntas que agradecemos responda con objetividad.

CÓDIGO DE LA ENTREVISTA:		
DATOS GENERALES		
Fecha:	Región o Sector:	
Género:	Masculino ()	Femenino ()
		Edad ()
Nombre de su sindicato:		
Tiempo de afiliación:		
Función que realiza en la CGTP:		
Grado de instrucción:	Primaria ()	Secundaria ()
		Superior Técnica ()
	Superior Universitaria ()	Profesión:
Tipo de institución en la que trabaja:	Pública ()	Privada ()
		Independiente ()
Ocupación:	No labora actualmente ()	
I. GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO		
1. ¿Cómo llegó a ser miembro del Equipo Político? (Convocatoria, constitución, comunicación, coordinaciones, etc.)		
2. ¿Cómo se conformó el Equipo Político?		
3. ¿Cuál es el rol del Equipo Político?		
4. ¿Cómo califica usted que son las relaciones entre los diferentes grupos de actores que conforman el Proyecto: Equipo Político, Equipo Coordinador de PLADES, Universidad La Cantuta, Tutores principales, tutores en práctica, participantes?		
II. GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN		
PROPUESTA PEDAGÓGICA		
• Para usted, en qué medida los temas que se desarrollaron en los cursos de formación sindical del Proyecto son adecuados para la formación sindical de la CGTP?		
• ¿Desde su percepción, cómo se tomó la decisión de los temas desarrollados?		
• ¿Qué otros temas considera usted deberían desarrollarse?		
METODOLOGÍA		
• ¿Cuál es su apreciación sobre la forma en que se desarrollaron los cursos de formación sindical en el Proyecto?		
• Para usted, cuáles han sido los aprendizajes (competencias / habilidades) que han desarrollado los dirigentes y afiliados a la CGTP luego de haber participado en los cursos? ¿Cómo se evidencia?		
• ¿Considera usted que podría mejorarse la forma (metodología) de desarrollar los cursos para optimizar los resultados? ¿Cuál sería su propuesta?		

MODALIDAD EDUCATIVA

- ¿En su opinión, cuáles han sido las principales ventajas y desventajas para la CGTP de desarrollar los cursos bajo la modalidad de educación a distancia?

Ventajas	Desventajas
1.	
2.	
3.	

SISTEMA TUTORIAL

- ¿Participó usted en la selección de Tutores Principales? Si la respuesta es SI, ¿cuáles fueron los criterios de selección?
- ¿Cuál es su apreciación sobre el desempeño (en su Región / Sector) de los tutores principales en el desarrollo de los cursos? (EN EL CASO QUE EL ENTREVISTADO NO SEA TUTOR PRINCIPAL).
- ¿En su opinión, la capacitación presencial anual de los tutores principales ha ayudado a mejorar el desempeño del rol de los tutores? ¿Cómo se evidencia?
- ¿Desde su apreciación, cuál ha sido el rol de PLADES en el desempeño de las funciones de los tutores?
- Enuncie dos o tres características que debe tener un tutor exitoso.

MATERIALES PEDAGÓGICOS

- ¿Cómo ve usted los materiales que se han elaborado para los curso del proyecto?
- Desde su experiencia, qué aportes haría para mejorar los materiales elaborados para los cursos de formación sindical del proyecto.

PLATAFORMA VIRTUAL

- Desde su percepción, cuáles han sido las principales dificultades y facilidades que han tenido los participantes en el uso del Aula Virtual.

EVALUACIÓN

- ¿Qué opina respecto a las actividades de evaluación (evaluación de contenidos, ejercicios de informática, foro y trabajo de aplicación) que se han aplicado en los cursos del Proyecto?
- ¿Qué aportes haría usted para mejorar el sistema de evaluación en la formación sindical?

CERTIFICACIÓN

- ¿Qué opina respecto a la certificación que reciben los participantes al concluir los cursos?
- ¿Qué otras opciones de certificación propondría?

III. GESTION DE LA ASESORÍA TÉCNICO - PEDAGOGICA

- ¿Desde su opinión, considera que el Proyecto ha influido en las actividades de formación que se hacen actualmente en la CGTP? Si la respuesta es SI, ¿Qué cambios observa?
¿Cuáles cree que son las principales causas de esos cambios?

IV. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROYECTO

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN SINDICAL DE LA CGTP

- Para usted ¿los cursos de formación desarrollados en este Proyecto han contribuido al fortalecimiento de la CGTP? ¿Por qué?

- ¿Tiene usted conocimiento si en su región / sector se han realizado algunas réplicas de los cursos desarrollados en el Proyecto? Si la respuesta es SI, ¿Qué temas?, ¿En qué lugar? ¿Cuál es su opinión al respecto?

LECCIONES APRENDIDAS

- Para usted cuáles son las principales enseñanzas que deja el Proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical” para la CGTP?

PERCEPCIÓN DE LAS INNOVACIONES IMPLEMENTADAS

- Usted considera que el Proyecto ha puesto en marcha innovaciones respecto a la formación sindical? Si la respuesta es SI, ¿Cuáles? ¿Cómo era antes y cómo es ahora?
- Para usted, cuál ha sido el resultado para la CGTP el implementar un Proyecto de formación sindical teniendo como medio la herramienta informática? (hacer esta pregunta si en la respuesta anterior no es considerada como innovadora la educación través de la herramienta informática en la formación sindical)

MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y JÓVENES EGRESADOS DE LOS CURSOS

- ¿Usted considera que los cursos de formación han ayudado a mejorar las capacidades de las mujeres y los jóvenes que participan actualmente en la CGTP? Si la respuesta es SI, ¿En qué aspectos? ¿Cómo se evidencia?

APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS POR LOS EGRESADOS

- Desde su perspectiva, cree que la GCTP toma en consideración la formación de los afiliados en la convocatoria para los nuevos cuadros? ¿Por qué?

PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN REALIZADA POR PLADES

- ¿Cómo calificaría usted la gestión en general que ha desarrollado el Equipo Coordinador de PLADES durante el desarrollo del Proyecto? ¿Qué aspectos resaltaría?

PERCEPCIONES SOBRE EL FUTURO

- ¿Cuál es la agenda pendiente en lo referente a la formación sindical? ¿Qué se necesita hacer en adelante para lograrlo?

V. CIERRE DE ENTREVISTA

Si lo desea, puede hacer comentarios adicionales (no considerados en las preguntas) sobre su experiencia como Participante en el Proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”.

ANEXO 2: FORMATO PARA ENTREVISTA A LOS TUTORES

INDICACIONES: La presente entrevista está orientada a recoger información para la sistematización del proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”, para lo cual hemos preparado las siguientes preguntas que agradecemos responda con objetividad.

CÓDIGO DE LA ENTREVISTA:			
DATOS GENERALES			
Fecha:	Región o Sector:		
Género:	Masculino ()	Femenino ()	Edad ()
Nombre de su sindicato:			
Tiempo de afiliación:			
Función que realiza en la CGTP:			
Grado de instrucción:	Primaria ()	Secundaria ()	Superior Técnica ()
	Superior Universitaria ()	Profesión:	
Tipo de institución en la que trabaja:	Pública ()	Privada ()	Independiente ()
Ocupación:	No labora actualmente ()		

VI. GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

1. ¿Cómo llegó a ser miembro del Equipo Coordinador de Tutores? (Convocatoria, constitución, comunicación, coordinaciones, etc.)
2. ¿Cómo se conformó el Equipo Coordinador de Tutores?
3. ¿Cuál es el rol del Equipo Coordinador de Tutores?
4. ¿Cómo califica usted que son las relaciones entre los diferentes grupos de actores que conforman el Proyecto: Equipo Político, Equipo Coordinador de PLADES, Universidad La Cantuta, Tutores principales, tutores en práctica, participantes?

VII. GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

PROPUESTA PEDAGÓGICA

5. Para usted, en qué medida los temas que se desarrollaron en los cursos de formación sindical del Proyecto son adecuados para la formación sindical de la CGTP?
6. ¿Qué otros temas considera usted deberían desarrollarse?

METODOLOGÍA

7. ¿Cuál es su apreciación sobre la forma en que se desarrollaron los cursos de formación sindical en el Proyecto?
8. Para usted, cuáles han sido los aprendizajes (competencias / habilidades) que han desarrollado los dirigentes y afiliados a la CGTP luego de haber participado en los cursos? ¿Cómo se evidencia?
9. ¿Considera usted que podría mejorarse la forma (metodología) de desarrollar los cursos para optimizar los resultados? ¿Cuál sería su propuesta?

MODALIDAD EDUCATIVA

10. ¿En su opinión, cuáles han sido las principales ventajas y desventajas para la CGTP de desarrollar los cursos bajo la modalidad de educación a distancia?

Ventajas	Desventajas
1.	
2.	
3.	

SISTEMA TUTORIAL

11. ¿Desde su apreciación, cuál ha sido el rol de PLADES en el desempeño de las funciones de los tutores?
12. ¿En su opinión, la capacitación presencial anual de los tutores principales ha ayudado a mejorar el desempeño del rol de los tutores? ¿Cómo se evidencia?
13. ¿Cómo evalúa su rol como Tutor Principal?
14. Enuncie dos o tres características que debe tener un Tutor exitoso.
15. Respecto a los Tutores en Práctica ¿Quiénes participaron en su selección? ¿Cuáles fueron los criterios de selección?
16. ¿Cuál es su apreciación sobre el desempeño (en su Región / Sector) del/ los Tutor/es en Práctica en el desarrollo de los cursos?

MATERIALES PEDAGÓGICOS

17. ¿Cómo ve usted los materiales que se han elaborado para los curso del Proyecto?
18. Desde su experiencia, qué aportes haría para mejorar los materiales elaborados para los cursos de formación sindical del Proyecto.

PLATAFORMA VIRTUAL

19. Desde su percepción, cuáles han sido las principales dificultades y facilidades que han tenido los participantes en el uso del Aula Virtual.

EVALUACIÓN

20. ¿Qué opina respecto a las actividades de evaluación (evaluación de contenidos, ejercicios de informática, foro y trabajo de aplicación) que se han aplicado en los cursos del Proyecto?
21. ¿Qué aportes haría usted para mejorar el sistema de evaluación en la formación sindical?

CERTIFICACIÓN

22. ¿Qué opina respecto a la certificación que reciben los participantes al concluir los cursos?
23. ¿Qué otras opciones de certificación propondría en su región?

VIII. GESTION DE LA ASESORÍA TÉCNICO - PEDAGOGICA

24. ¿Desde su opinión, considera que el Proyecto ha influido en las actividades de formación que se hacen actualmente en la CGTP? Si la respuesta es SI, ¿Qué cambios observa?
¿Cuáles cree que son las principales causas de esos cambios?

IX. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROYECTO

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN SINDICAL DE LA CGTP

25. Para usted ¿los cursos de formación desarrollados en este Proyecto han contribuido al fortalecimiento de la CGTP? ¿Por qué?
26. ¿Tiene usted conocimiento si en su región / sector se han realizado algunas réplicas de los cursos desarrollados en el Proyecto? Si la respuesta es SI, ¿Qué temas?, ¿En qué lugar? ¿Cuál es su opinión al respecto?

LECCIONES APRENDIDAS

27. Para usted cuáles son las principales enseñanzas que deja el Proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical” para la CGTP?

Percepción de las innovaciones implementadas

28. Usted considera que el Proyecto ha puesto en marcha innovaciones respecto a la formación sindical?

Si la respuesta es SI, ¿Cuáles? ¿Cómo era antes y cómo es ahora?

29. Para usted, cuál ha sido el resultado para la CGTP el implementar un Proyecto de formación sindical teniendo como medio la herramienta informática? (Hacer esta pregunta si en la respuesta anterior no es considerada como innovadora la educación través de la herramienta informática en la formación sindical).

MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y JÓVENES EGRESADOS DE LOS CURSOS

30. ¿Usted considera que los cursos de formación han ayudado a mejorar las capacidades de las mujeres y los jóvenes que participan actualmente en la CGTP? Si la respuesta es SI, ¿En qué aspectos? ¿Cómo se evidencia?

APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS POR LOS EGRESADOS

31. Desde su perspectiva, cree que la GCTP toma en consideración la formación de los afiliados en la convocatoria para los nuevos cuadros? ¿Por qué?

PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN REALIZADA POR PLADES

32. ¿Cómo calificaría usted la gestión en general que ha desarrollado el Equipo Coordinador de PLADES durante el desarrollo del Proyecto? ¿Qué aspectos resaltaría?

PERCEPCIONES SOBRE EL FUTURO

33. ¿Cuál es la agenda pendiente en lo referente a la formación sindical? ¿Qué se necesita hacer en adelante para lograrlo?

X. CIERRE DE ENTREVISTA

Si lo desea, puede hacer comentarios adicionales (no considerados en las preguntas) sobre su experiencia como participante en el proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”.

ANEXO 3: FORMATO PARA ENTREVISTA A LOS PARTICIPANTES

INDICACIONES: La presente entrevista está orientada a recoger información para la sistematización del proyecto "Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical", para lo cual hemos preparado las siguientes preguntas que agradeceremos responda con objetividad.

CÓDIGO DE LA ENTREVISTA:		
DATOS GENERALES		
Fecha:	Región o Sector:	
Género:	Masculino ()	Femenino ()
		Edad ()
Nombre de su sindicato:		
Tiempo de afiliación:		
Función que realiza en la CGTP:		
Grado de instrucción:	Primaria ()	Secundaria ()
		Superior Técnica ()
	Superior Universitaria ()	Profesión:
Tipo de institución en la que trabaja: Pública () Privada () Independiente ()		
Ocupación:	No labora actualmente ()	
Curso/s en el/los que participa o participó:		

I. GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

1. ¿Cómo lo/la convocaron para participar en los cursos del Proyecto?

2. ¿Está de acuerdo con esa forma de convocatoria? SI () NO ()

Si la respuesta es NO ¿Qué sugiere para mejorar la convocatoria de los participantes?

II. GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.Cuál es su apreciación sobre los temas que se desarrollaron en los cursos de formación sindical del Proyecto:

Excelentes ()

Muy buenos ()

Buenos ()

Regulares ()

Malos ()

¿Por qué?

4. Para usted, qué otros temas considera podrían desarrollarse?

a) _____

b) _____

c) _____

METODOLOGÍA

5.Cuál es su apreciación sobre la forma en que se desarrollaron los cursos de formación sindical en el Proyecto:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

6. Para usted, cuáles han sido los aprendizajes que ha desarrollado luego de haber participado en los cursos (en lo personal, en lo laboral, lo sindical)?

a) En su ámbito personal:

b) En su ámbito laboral:

c) En el ámbito sindical:

MODALIDAD EDUCATIVA

7. Tomando en cuenta su experiencia, para usted cuáles han sido las principales ventajas y desventajas de desarrollar los cursos bajo la modalidad de educación a distancia.

Ventajas	Desventajas
1.	
2.	
3.	

SISTEMA TUTORIAL

8. Para usted, el desempeño del/de la Tutor/a Principal ha sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

9. Para usted, el desempeño del/los Tutor/es en Práctica ha sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

10. Qué elementos usted rescataría como positivos que caracterizaron el desempeño del/ los tutor/es?

11. Para usted, la evaluación de su rol como Participante es:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

12. Desde su experiencia, qué propondría para hacer más efectivo el trabajo tutorial.

MATERIALES PEDAGÓGICOS

13. Para usted, los contenidos de los materiales de los cursos han sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

14. Para usted, la presentación de los materiales de los cursos ha sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

15. El cumplimiento de las fechas de distribución de los materiales ha sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

16. Desde su experiencia, qué aportes haría para mejorar los materiales elaborados:

PLATAFORMA VIRTUAL

17. Para usted, la experiencia de haber utilizado el Aula Virtual para participar en los cursos de formación sindical ha sido:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

18. Describa cuáles han sido las principales facilidades y dificultades que usted ha tenido en el uso del Aula Virtual:

Facilidades	Dificultades
1.	
2.	
3.	

EVALUACIÓN

19. Para usted, las actividades de evaluación (evaluación de contenidos, ejercicios de informática, foros y trabajos de aplicación) le parecen:

Excelente () Muy bueno () Bueno ()

Regular () Malo ()

¿Por qué?

20. Desde su experiencia, qué aportes haría para mejorar el sistema de evaluación aplicado en los cursos de formación sindical?

CERTIFICACIÓN

21. Respecto a la certificación que reciben los participantes al concluir los cursos, le parece:

Positiva () Negativa () Indiferente ()

¿Por qué?

¿Qué otras opciones de certificación propondría en su región?

III. GESTION DE LA ASESORÍA TÉCNICO - PEDAGOGICA

22. ¿Usted considera que el Proyecto ha influido en las actividades de formación que se hacen actualmente en la CGTP? SI () NO ()

Si la respuesta es SI, ¿Qué cambios observa?

¿Cuáles cree que son las principales causas de esos cambios?

IV. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROYECTO

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN SINDICAL DE LA CGTP

23. Para ud. ¿los cursos de formación desarrollados en este Proyecto han contribuido al fortalecimiento de la CGTP?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

¿Por qué?

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN SINDICAL DE LA CGTP

23. Para usted ¿los cursos de formación desarrollados en este Proyecto han contribuido al fortalecimiento de la CGTP?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

Indiferente ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

¿Por qué?

24. ¿En su región / sector se han realizado algunas réplicas de los cursos desarrollados en el Proyecto?

Si () No (). Si la respuesta es SI

¿Qué temas? _____

¿En qué lugar? _____

¿Cuál es su opinión al respecto?

LECCIONES APRENDIDAS

25. Para usted cuáles son las principales enseñanzas que deja el Proyecto "Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical" para la CGTP?

PERCEPCIÓN DE LAS INNOVACIONES IMPLEMENTADAS

26. Usted considera que el Proyecto ha puesto en marcha innovaciones respecto a la formación sindical?

SI () NO (). ¿Cuáles?

MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y JÓVENES EGRESADOS DE LOS CURSOS

27. ¿Usted considera que los cursos de formación han ayudado a mejorar las capacidades de las mujeres y los jóvenes que participan actualmente en la CGTP? SI () NO ()

¿En qué aspectos? _____

¿Cómo se evidencia? _____

APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS POR LOS EGRESADOS

28. Desde su perspectiva, cree que la GCTP toma en consideración la formación de los afiliados en la convocatoria para los nuevos cuadros? SI () NO ()

¿Por qué?

PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN REALIZADA POR PLADES

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los talleres presenciales de formación han sido organizados en forma óptima (convocatoria, infraestructura, expositores, temática, materiales, etc.).					
La comunicación de PLADES con los participantes ha sido permanente?					
Las respuestas a las consultas realizadas a PLADES han sido rápidas.					

V. CIERRE DE ENTREVISTA

Si lo desea, puede hacer comentarios adicionales (no considerados en las preguntas) sobre su experiencia como Participante en el Proyecto "Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical":

ANEXO 4: CONVENIO CGTP- UNIVERSIDAD NACIONAL – PLADES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
“Alma Máter del Magisterio Nacional”



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 3467-2009-R-UNE

Chosica, 15 de diciembre del 2009

VISTO el Oficio N° 385-2009-OCT-UNE, del 26 de noviembre del 2009, de la Oficina de Cooperación Técnica, referido a la propuesta de convenio entre la UNE, la Confederación General de Trabajadores del Perú C.G.T.P. y el Programa Laboral de Desarrollo.

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 0185-2007-R-UNE, del 24 de enero del 2007, se aprobó la Directiva N° 003-2007-R-UNE – SUSCRIPCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CONVENIOS;

Que mediante Solicitud presentada el 13 de octubre del 2009, los representantes de la Confederación General de Trabajadores del Perú C.G.T.P. manifiestan al Rector de la UNE la finalidad de realizar acciones conjuntas de formación y capacitación, a través de la suscripción del convenio correspondiente;

Que la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, entre sus fines, tiene el de proyectar su acción hacia la comunidad local, regional y nacional buscando intercambiar experiencias y logros pedagógicos, científicos, tecnológicos y culturales con universidades e instituciones educativas y de profesionalización;

Que con el documento del visto, el Director de la Oficina de Cooperación Técnica informa al Rector la viabilidad de este convenio, para que efectúe lo pertinente;

Estando a lo dispuesto por la autoridad universitaria, con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario, se expide la presente resolución;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 33° de la Ley N° 23733 - Ley Universitaria, concordante con los artículos 19°, 21° y 27° del Estatuto de la UNE y los alcances de la Resolución N° 006-2006-AU-UNE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional suscrito entre la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la Confederación General de Trabajadores del Perú C.G.T.P. y el Programa Laboral de Desarrollo, para impulsar y promover el perfeccionamiento y la capacitación sindical de los afiliados, mediante cursos y programas, conforme a los términos y condiciones estipulados en el anexo que forma parte de la presente resolución y que consta de seis (06) folios.

ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR a la Oficina de Cooperación Técnica de la UNE para que, en uso de sus atribuciones y funciones, cumpla con realizar las acciones complementarias, conforme a lo dispuesto en la Directiva N° 003-2007-R-UNE, aprobada mediante Resolución N° 0185-2007-R-UNE.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



Maximo Juan Tutuy Aspauza
Rector



Dr. Segundo Emilio Rojas Saenz
Secretario General

ANEXO 5. LISTADO DE SINDICATOS QUE PARTICIPARON EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN A DISTANCIA 2008- 2011

N°	SINDICATOS	N°	SINDICATOS
1	ALICORP - Alimentos	27	SITAG- Trabajadores agrarios
2	ARCOR - Alimentos	28	SITRATEL-Trabajadores telefónicos
3	BACKUS - Cerveza	29	SITRABIMBO
4	CLUB INTERNACIONAL	30	SITRADEMSA- Refinería de maíz
5	CONSTRUCCIÓN CIVIL	31	SITRAIMI- Petróleo
6	EMMSA - Mercados	32	SITUNP- Administrativos Universidad de Piura
7	ESSALUD - Seguro Social del Perú	33	SITRACJORLINSA - Bebidas gaseosas - Inka Cola
8	GLORIA	34	SKANSKA – Petróleo y gas
9	GRAÑA Y MONTERO - Constructora	35	SUNTRANEP- Trabajadores de Nestlé
10	INCALPACA	36	SUTAMBEV- Cervecería AMBEV
11	“LA IBERICA”	37	SUTACE - Trabajadores administrativos de Instituciones educativas
12	LAIVE	38	SUTAPAP – Trabajadores de agua y desagüe Pucallpa
13	LUZY FUERZA	39	SUTCScotia- Banco Scotia
14	MANUFACTURAS DEL SUR	40	STPJ- Trabajadores del Poder Judicial
15	MAPLE - Gas	41	SUTEP - Docentes de escuelas y colegios
16	MOLITALIA	42	SUTRADUNCP - Administrativos de la Universidad del Centro.
17	OSPET - Petróleo	43	SUTUNU- Trabajadores Universidad de Nacional de Ucayali
18	PETREX – Petróleo	44	SUTSALUD - Ministerio de Salud
19	PETROTECH - Petróleo	45	SUTUNSA - Trabajadores administrativos de la Universidad San Agustín
20	RELAPA - Petróleo	46	SUT-UNIA - Trabajadores de la Universidad de la Amazonía
21	SACOS DEL SUR	47	SUTRADIV - Petróleo
22	SEAL (Arequipa) - Energía eléctrica	48	SUTSA- Sector publico agrario
23	SEGURIDAD CIUDADANA	49	SUTUPCH - Trabajadores administrativos de la Universidad Cayetano Heredia
24	SIDESP - Docentes de educación superior	50	RELAPA - Refinería de petróleo
25	SINTRAHOL - Trabajadoras del hogar- Lima	51	TRANSPORTES JUNIN
26	SINNACPENITENCIARIOS	52	YOBEL - Manufacturas



PLADES

Calle General Córdova 1198 - Lima 11

Teléfonos: 470 0954 / 471 0188

www.plades.org.pe