



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD “CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ”
CIENFUEGOS.**

**TESIS EN OPCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO DE MASTER EN
EDUCACIÓN.**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CREADORES DE
PROGRAMAS RADIALES INFANTILES EN LA PROVINCIA DE
CIENFUEGOS.**

**AUTOR: Lic. Julio Aned Sánchez Gutiérrez. Profesor Asistente.
Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”**

**TUTOR: Dr. C. Carlos Manuel Cañedo Iglesias. Profesor Titular.
Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”**

**2010.
“Año 52 de la Revolución”**



Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez" como parte de la culminación de estudios de la maestría en Educación, autorizando a que el mismo sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos, ni publicado sin la aprobación del autor.

Firma del autor.

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdo de la dirección del centro y el mismo cumple los requisitos que debe tener un trabajo de este envergadura, referido a la temática señalada.

Firma del tutor.

Computación. Nombres y Apellidos.

Información Científico Técnica. Nombres y Apellidos.

*"La única educación eterna es ésta:
estar lo bastante seguro de una cosa,
para atreverse a decírsela a un niño."*

Gilbert Chesterton-

Índice	Páginas
Introducción	1
Capítulo 1: Fundamentos teóricos y metodológicos sobre la creación radiofónica de programas infantiles. El creador de programas infantiles de radio. Razones para un proceso de formación profesional permanente.	6
1.1 La radio. ¿Cómo se hace para niños?	6
1.1.1 El radialista que crea y produce programas para niños y niñas.	8
1.1.2 ¿Porqué hacer programas para niños?	10
1.2 La radio infantil en la mediación humana.	11
1.2.1 Exigencia social de un importante actor en nuestros medios de comunicación: El creador de programas dedicados a los niños y las niñas. Razones para un proceso de formación profesional permanente.	12
1.2.2 Las funciones del radialista infantil y los embates de la mundialización	13
1.3 Criterios sobre la formación permanente del creador de programas infantiles de radio.	14
1.3.1 Capacitación- Formación permanente- Desarrollo profesional.	16
1.3.2 El proceso de formación profesional permanente como necesidad.	17
1.3.3 Educación Popular una concepción para desarrollar la enseñanza y la investigación desde la propuesta infantil radial.	18
1.3.4 Espacio y tiempo donde aplicar un programa de superación que contribuya a la efectiva capacitación de los creadores de programas infantiles de radio.	21
1.3.5 El programa de superación como vía para la formación permanente del radialista.	21
Capítulo 2: El proceso metodológico y toma de decisiones. Los métodos empleados y los elementos que tipifican la propuesta de programas infantiles. El Sistema de Gestión de la calidad visto desde el proceso de creación-producción de programas infantiles y su misión pedagógica y cultural.	24
2.1 El proceso de creación-producción de programas infantiles. Su función pedagógica.	24
2.1.1 Hacia una redefinición del concepto de programas infantiles educativos y culturales.	24
2.2 Resistencia al cambio, modificación de actitudes.	26
2.3 Los procesos comunicológicos. Su relación con el proceso de recepción radial.	27
2.3.1 La gestión de calidad como proceso. Integración con la programación infantil.	30
2.4 El proceso metodológico y la toma de decisiones. La investigación acción participativa.	31
2.4.1 Características principales que debe tener la investigación acción participativa.	32

2.4.1.1	Pasos de la Investigación Acción Participativa	34
2.4.2	Ventajas de la Investigación-acción- participación	37
2.4.3	Técnicas a utilizar	37
2.4.3.1	Búsqueda y recogida de documentación	37
2.4.3.2	Visitas a informantes cualificados	37
2.4.3.3	Talleres diagnósticos	38
2.4.3.4	Observación	38
2.4.3.5	Encuesta estadística	42
2.4.3.6	Análisis de contenido	43
2.4.3.7	Grupos de discusión	43
2.4.3.8	Entrevista grupal	43
2.4.3.9	Método de consulta a especialistas	46
2.5	Diseño metodológico utilizado	47
2.5.1	Diálogo abierto desde la creación	47
2.5.2	Reflexión y análisis de las soluciones con los implicados en el proceso	49
2.5.3	Una solución práctica: la validación por especialistas	49
2.6	Enfoques para estudiar los Medios	50
2.6.1	Enfoque Funcionalista	50
2.6.2	Enfoque crítico - cultural	51
2.6.3	Superestructuras	52
2.6.4	Estructura narrativa	52
2.6.5	Socialización	53
2.6.6	La radio para infantes, una posibilidad de educar moralmente	54
Capítulo 3: Haciendo radio para los niños y las niñas. Del dicho al hecho.		56
3.1	Primera fase: Dialogando desde la creación radial	58
3.1.1	Caracterización de la Dirección Provincial de Radio y su Departamento de Capacitación como entidad encargada de la superación de los Recursos Humanos en el ICRT.	59
3.1.1.1	Características de la titulación de los creadores de programas infantiles	60
3.2	Resultados de la segunda fase: Reflexión y análisis de las soluciones con los implicados en el proceso.	61
3.3	Tercera fase: Una solución para enriquecer las prácticas: Validación por especialistas.	61
3.3.1	“Programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos” para ser validado por especialistas	61
3.3.1.1	Objetivos generales.	63
3.3.1.2	Indicaciones generales para el desarrollo del programa.	63
3.3.1.3	Plan temático.	65
3.3.1.4	Plan analítico	68
3.3.1.5	Dosificación: Total de horas: 156 (132 horas Presenciales y 24 horas de Estudio Independiente)	73
3.3.1.6	Evaluación.	75
3.3.1.7	Criterio de expertos	75
3.3.1.8	Bibliografía para el desarrollo del programa	75
3.3.1.9	Precisiones oportunas sobre la estrategia de capacitación.	75

Conclusiones	77
Recomendaciones	79
Bibliografía	80
Anexos	87

Resumen.

El presente estudio propuso el siguiente problema científico: ¿Cómo contribuir a perfeccionar los conocimientos en creación y producción de programas infantiles radiales de los realizadores vinculados a ese destinatario en Cienfuegos? Para ello se planteó como objetivo: Diseñar un programa de capacitación para la superación de creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos. El referido programa de capacitación se ubica dentro del campo de la formación profesional permanente de los creadores y realizadores radiales, sobre la base de su incidencia en el desarrollo científico tecnológico y moral en todas las esferas de la sociedad. El informe resultante de la investigación se estructuró en Introducción donde se acerca al lector al tema, problema, objetivo, campo de acción y estructura. Un primer capítulo que refiere los postulados teóricos sobre el problema en cuestión, su adscripción a la teoría de Vigostky en su enfoque histórico cultural y a la pedagogía liberadora de Paulo Freire. Un segundo capítulo que explica y demuestra el uso de la Investigación Acción Participación, se expresa la utilización del modelo participativo de David Leyva González para la determinación de necesidades de superación de los creadores vinculados a la programación infantil radial en Cienfuegos y se presenta el diseño metodológico a seguir. Un tercer capítulo donde se analizan los resultados y se valida la propuesta de programa por los expertos.

La novedad del trabajo consiste en que por primera vez se concibe un programa de capacitación específico para los creadores y realizadores de los programas infantiles de radio, con un plan temático contentivo de las acciones detalladas que requiere cada una de las especialidades vinculadas al proceso creativo-productivo de programas para niños y niñas en la radio, desde el criterio de la Educación Popular que facilita el perfeccionamiento de la labor práctica del radialista. Además, el programa aporta conocimientos para el perfeccionamiento de la labor de los creadores y realizadores de programas con destinatario infantil y muestra la factibilidad del taller como forma organizativa fundamental para la superación en el proceso de formación permanente.

Todo este accionar nos permitió cumplir nuestros objetivos investigativos sobre la base de métodos del nivel teórico, empíricos y estadísticos.

Consideramos la concepción de este programa de capacitación como un éxito significativo en nuestro bregar científico, lo que corroboró la idea a defender: Si se conciben programas infantiles de radio en los que los creadores estén capacitados para su óptima utilización, durante el proceso de comunicación social de los niños y niñas que los escuchen, entonces estaremos ofreciendo un producto comunicativo que tiene como meta las autorregulaciones personales e ideales que sistematizan los comportamientos individuales y colectivos.

Únicamente de esta forma estaremos haciendo la radio comunitaria que la Revolución nos pide.

El autor

AGRADECIMIENTO.

Agradecer es el placer de reconocer en los demás lo que constituye una ayuda para el que lo agradece, por lo que el nuestro se hace especial para el Tutor de nuestro trabajo investigativo el Doctor Carlos Manuel Cañedo Iglesias

Agradezco, mis padres y a mi linda familia que día a día incentivan mi razón de ser, en fin a todo el que, de la manera que pudo, ayudó a materializar este anhelo.

A todos

¡GRACIAS!

DEDICATORIA.

Dedicamos nuestro trabajo a todas y todos los que entregan la mejor parte de su vida a la hermosa tarea de hacer radio para niños y niñas, y que a su vez cumplen la noble y necesaria tarea de educar, en fin a aquellos que ponen todo su empeño de una forma u otra para hacer más placentera y feliz la vida de las nuevas generaciones.

Ahí les va.

INTRODUCCIÓN.

Como cambian las proporciones del cuerpo y la psiquis en los niños y las niñas, a ese mismo ritmo debe desarrollarse la Programación Infantil en cada Emisora, y es que los niños crecen de forma diferente, por lo que los ritmos de desarrollo pueden resultar inestables e inconsistentes. Sobre este basamento establecemos un paradigma de recepción activa que desarrolle aspectos positivos como: rescatar la creatividad del sujeto, así como la complejidad de la vida contenida con el carácter interactivo y lúdico en la relación del receptor con el medio radial.

Por ello nuestra programación infantil se concibe desde la óptica de que el niño no es pasivo, es decir, que percibe activamente; y esto significa la posibilidad de seleccionar elementos del entorno e incorporarlos, permitiendo las diferentes lecturas e interpretaciones.

Actualmente en nuestra provincia en Cuba y en América Latina, se destacan dentro de los medios de comunicación masiva los espacios infantiles y alcanzan vital relevancia hoy cuando nos enfrentamos a una serie de cambios en la concepción del mundo, pues se están generando nuevos patrones sociales en contraposición con los principios de nuestro sistema social. Por lo que estamos convencidos de que la Programación Infantil contribuye a la formación de la conciencia de nuestros niños y promueve su visión cosmopolita del mundo.

Está demostrado que la función comunicológica de la radio se ha desarrollado como parte de la historia del mundo, e incluso, funge como impulsora de eventos sociales de gran trascendencia, por ello la programación infantil de nuestro medio ofrece un amplio espectro de posibilidades transformadoras, pues es capaz de ubicar al oyente en los nuevos cuadrantes radiofónicos; de hecho la podemos considerar como una programación interactiva que no está caduca, sino que se revitaliza y toma fuerza en el futuro.

Hoy las estrategias de la programación para niños están cambiando pues se adaptan a la diversidad de soportes y contenidos, así como al modelo de hombre nuevo que está naciendo; para ello la radio se ajusta y toma fuerzas de la evolución tecnológica para modificar la dinámica de la vida de su destinatario (siempre que sea necesario) o servir como bastión preventivo en su cotidianidad. Además, se propone que el programa hecho para niños y niñas, diseñe estrategias para captar a sus oyentes por medio de una alianza y prepararlo para vivir adecuadamente en este mundo actual.

Ahora, tratar de señalar el alcance de la opción infantil radial sería una utopía pues aún no se ha demostrado hasta donde puede llegar, aunque señalamos que la programación para individuos en las edades tempranas se presenta como una plataforma idónea para convertir la radio en un paraíso audible. En este sentido no podemos olvidar la llamada "regla de oro" de la radiodifusión, pues la radio no es solamente contenido sino también forma, por ello se pone en la dramaturgia infantil el discurso con la virtud de comunicar, es decir, con la posibilidad de contar a los niños lo que ellos necesitan y desean escuchar. Es por ello que para el logro de la misión transformadora y preventiva de la Programación Infantil se requieren personajes de "mil usos", actores y colectivos que incorporen el sentir y la necesidad de la infancia a cada obra realizada, imponiendo de este sello el producto radial.

Sin embargo, debemos procurar que sean ellos (los infantes) los que "descubran" por sí mismos en qué consiste una vida fecunda y valiosa de manera que no sientan coartada su libertad al percibir la autoridad o imposición de "alguien" que intente "enseñarles", y en esto, sin lugar a dudas, la radio "tiene" mucho que hacer.

Lo cierto es que en relación con otros medios de comunicación, la radio genera una situación comunicativa muy particular y favorecedora, en la que emisor y receptor se ven sin ser vistos, en la que se perciben espacios sin ser percibidos, en la que, sobre la nada, se dibujan mares, ríos, montañas, animales, rostros, sonrisas, tristezas,... La radio, como muchas veces se ha dicho, es un medio ciego, pero también es, al mismo tiempo, un mundo a todo color.

La radio es todo eso porque, en el niño y la niña que la escuchan, genera constantemente imágenes mentales que, a diferencia de esas otras imágenes que ofrecen el cine, la televisión, la prensa, la fotografía o los videojuegos, por citar algunos ejemplos, no están limitadas por espacios, ni por pantallas, ni por colores, ni por sonidos. Y tampoco están limitadas, ni mucho menos, por el lenguaje radiofónico; un lenguaje que, como luego veremos, presenta una gran riqueza expresiva y unas extraordinarias posibilidades de explotación.

Es muy justo enunciar algunas fuentes teóricas a las que nos remitimos para la realización del presente trabajo investigativo y aquí destacamos los aportes hechos por autores nacionales e internacionales como José Ramón Fabelo Corzo, L. S. Vigotsky, Paulo Freire, entre otros, unido a las tesis en opción del título de master y doctor que se refieren o abordan la temática, como las defendidas por los profesores Seoane Monzón (2006); Sarduy Armas (2007).

Destacamos además que este trabajo se convierte en la continuidad del desempeño científico que el autor propugna desde el año 1999, cuando presentó su tesis de Diplomado en Comunicación Radiofónica con el título: "Radio para un Príncipe Enano", en la cual logra establecer los nexos entre los niños y las niñas que escuchan los programas infantiles y los procesos comunicológicos en la radio que se hace para ellos, visión que se sustenta en la experiencia del investigador como docente y su actual desempeño como especialista en arte de los medios audiovisuales y creador de programas radiales infantiles.

Es este preciso marco de reflexión quien nos condujo a plantearnos como:

Problema científico:

¿Cómo contribuir a perfeccionar los conocimientos en creación y producción de programas infantiles radiales de los realizadores vinculados a ese destinatario en Cienfuegos?

Objeto de la investigación:

El proceso de formación permanente¹ de los creadores de programas infantiles de radio en Cienfuegos.

¹ Se asume el concepto de **formación permanente** y no el de capacitación como sistemáticamente se usa en Cuba porque en los documentos de la OIT, la Unión Europea y otros se utiliza este término haciendo referencia a los avances tecnológicos incorporados a la práctica de todas las profesiones y oficios en el mundo. Aún cuando las resoluciones cubanas definen la capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los

Campo de Investigación:

Programa de capacitación para el perfeccionamiento la creación y producción de programas infantiles radiales de los realizadores vinculados a ese destinatario en Cienfuegos.

Idea a defender: Si se conciben programas infantiles de radio en los que los creadores estén capacitados para su óptima utilización, durante el proceso de comunicación social de los niños y niñas que los escuchen, entonces estaremos ofreciendo un producto comunicativo que propicie adecuados comportamientos individuales y colectivos.

Para cubrir las expectativas del problema científico nos hemos propuesto como:

Objetivo general de la Investigación: Diseñar un programa de capacitación para la superación de creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos.

El cumplimiento de este objetivo tendrá lugar a través de las siguientes **Tareas Científicas**.

- Selección de los fundamentos teóricos acerca del creador de programas infantiles radiales, su labor y los procesos de formación profesional permanente.
- Definición de la metodología para el diagnóstico de las necesidades de superación del creador de programas infantiles.
- Implementación de una metodología investigativa en busca de la información necesaria para confirmar y solucionar el problema científico.
- Validación a través de la consulta a especialistas del programa de superación elaborado.

Métodos de investigación.

Esta investigación se sustentó en la combinación de diferentes instrumentos de la metodología cuantitativa y cualitativa haciendo énfasis en la investigación acción participativa.

- Métodos del nivel teórico:

Analítico sintético: Se revisó literatura básica que recoge información acerca del tema que se investiga, acotándose los fundamentos más importantes.

Generalización: Se generalizaron las ideas emanadas del estudio teórico e instrumental.

Histórico-lógico: Se realizó un análisis de la evolución y sistematización de los antecedentes del problema de investigación.

máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso y el desarrollo como el proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que le permite desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio. Cada organismo elaboró e implementa acciones para ello; pero los promotores culturales deben continuar en un proceso permanentemente de formación acorde con el desarrollo de la sociedad, la ciencia y la tecnología.

Modelación y enfoque de sistema: Se utilizó en el diseño metodológico y en la elaboración del programa de capacitación previsto.

▪ Métodos del nivel empírico:

➤ Análisis de documentos: estudio bibliográfico, documental y normativo emitidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social² de Cuba, el Instituto Cubano de Radio y Televisión, el Ministerio de Cultura y de la UNESCO.

➤ Observación: Se observó la actividad de creación y producción de programas dedicados a las niñas y los niños en las emisoras de Cienfuegos y el proceso de preparación metodológica de los creadores vinculados a este destinatario.

➤ Talleres de diagnóstico: con creadores de programas infantiles de radio, directivos, funcionarios para determinar debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades acerca de la labor del radialista en la concepción de programas destinados a los infantes.

➤ Observación participante: para la constatación de la realidad práctica del creador radial infantil y demarcar sus necesidades.

➤ Encuestas: para identificar los criterios del público.

➤ Visita: a reuniones y preparación metodológica de los creadores de programas infantiles y actividades organizadas por ellos.

➤ Grupos de discusión: se formó un grupo de creadores, funcionarios y directivos para profundizar en los resultados del diagnóstico y buscar soluciones.

➤ Entrevista grupal: se aplicó a creadores de amplia experiencia en el proceso de creación-producción de programas infantiles para valorar propuesta de temas, recoger sugerencias sobre modalidades y formas de organización docente a utilizar.

➤ Consulta a especialistas: Se consultó la opinión de diferentes especialistas para validar la factibilidad del programa de superación.

Métodos estadísticos: análisis porcentual de los resultados.

El universo de nuestra investigación lo constituyen la totalidad de los creadores de programas infantiles de la radio en Cienfuegos, los que ascienden a un total de 11 realizadores.

Y como de ciencia se trata es bueno referirnos a los **aportes de la investigación.**

Aporte práctico:

La novedad del trabajo consiste en que por primera vez se concibe un programa de capacitación específico para los creadores y realizadores en general, de los programas infantiles de radio, con un plan temático contentivo de las acciones detalladas que requiere cada una de las especialidades vinculadas al proceso creativo-productivo de programas para niños y niñas en la radio, desde el criterio de la Educación Popular que facilita el perfeccionamiento de la labor práctica del radialista. Además, el programa aportará conocimientos para el perfeccionamiento de la labor de los creadores y realizadores de programas con destinatario infantil y muestra la factibilidad del taller

² Ver anexos 5, 6 y 7.

como forma organizativa fundamental para la superación en el proceso de formación permanente.

Nuestro proceso de investigación transita por tres **etapas** fundamentales:

1ra. Etapa exploratoria: momento utilizado para caracterizar el problema de estudio.

2da. Etapa de toma de decisiones: se establecen los nexos entre la teoría y la práctica (entre la creación y sus valores humanos).

3ra. Etapa de validación de la propuesta.

El informe de la tesis está estructurado en tres (3) capítulos concebidos de la siguiente forma:

Capítulo 1: Se plantean los fundamentos teóricos y metodológicos generales sobre la creación radiofónica de programas infantiles, así como el empleo de los componentes de la comunicación social como vía idónea en este sentido. El creador de programas infantiles de radio, razones para un proceso de formación profesional permanente. Este propio capítulo ofrece el resultado de una mesurada revisión bibliográfica sistematizada en torno al tema de la investigación, constituyendo el marco teórico referencial, donde se abordan diversos aspectos relacionados con la creación artística radial y su incidencia en la formación de las nuevas generaciones. Además se hace referencia a los antecedentes de la investigación y tratamiento a este tema en Cienfuegos, Cuba y el mundo.

Capítulo 2: Proceso metodológico y toma de decisiones. El Sistema de Gestión de la calidad visto desde el proceso de creación-producción de programas infantiles. Se hace un análisis pormenorizado de los métodos empleados y los elementos que tipifican la propuesta de programas infantiles. En este Capítulo 2 se expone todo el proceso por el cual se avanza a la solución del problema científico hasta llegar a la propuesta de solución.

Capítulo 3: Se presenta la propuesta de estrategia de capacitación para los creadores de programas infantiles, lo que se sustenta en los resultados de la determinación de las necesidades de aprendizaje de estos profesionales de la comunicación radiofónica.

La Tesis cuenta además con: hoja de presentación; resumen; índice; introducción; conclusiones; recomendaciones; bibliografías, y para finalizar se anexan materiales de interés durante la investigación, para la mejor comprensión del trabajo científico.

CAPITULO 1. Fundamentos teóricos y metodológicos sobre la creación radiofónica de programas infantiles. El creador de programas infantiles de radio. Razones para un proceso de formación profesional permanente.

1.1. La radio. ¿cómo se hace para niños?

En nuestra vida, como seres humanos, nos encontramos siempre ante dos tipos de realidad: los "objetos" y los "ámbitos". Los "objetos" son las realidades que no tienen poder de iniciativa, son las cosas externas y ajenas a nosotros, las cuales podemos medir, tomar, pesar, analizar, pero no podemos asimilar como propias. Por su parte los "ámbitos" son las realidades que van mucho más allá, pues resultan ser fuente de posibilidades e iniciativas.

En ocasiones, un simple "objeto" puede elevarse a una condición de "ámbito", así como un "ámbito" se puede reducir o rebajar a condición de "objeto". Por ello es indispensable que sepamos reconocer la condición ambital de las realidades y que procuremos elevar, siempre que podamos, los objetos a la condición de ámbitos, pues sólo en ese nivel es posible tener experiencias enriquecedoras que nos permitan desarrollarnos como personas. Y decidimos comenzar con esta reflexión puesto que la capacidad de generar imágenes mentales en los oyentes y sobre todo en los niños y las niñas, es, sin duda, la principal especificidad de la radio como medio de comunicación, aunque tradicionalmente también se le han atribuido otras propiedades a las que necesariamente tenemos que referirnos: su inmediatez, la heterogeneidad de su audiencia, su accesibilidad o la credibilidad de sus mensajes. Además, la radio, en comparación con la prensa o la televisión, es barata y técnicamente sencilla. No hace falta disponer de grandes infraestructuras para emitir, ni trasladar cámaras, ni equipos de iluminación, ni poner en marcha impresionantes rotativas.

La radio, pese a los avances que han experimentado otros medios gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, sigue siendo, en la actualidad, la más rápida y la más instantánea, sobre todo a la hora de transmitir acontecimientos noticiosos de última hora e incidir sobre la personalidad de los que la escuchan. De la misma manera, la radio conserva la virtud de llegar a todos los públicos, porque, entre otras cosas, sus mensajes son sencillos y fáciles de entender, porque su escucha es compatible con el desarrollo de otras actividades, porque entretiene, porque no es necesario saber leer, porque es gratuita, y porque, a diferencia de la prensa, la televisión o el cine, para algunas personas discapacitadas no interpone barreras.

El medio que nos ocupa ha inspirado tradicionalmente una gran confianza entre sus seguidores, posiblemente porque la mayoría de los radialistas se dirigen a sus interlocutores de tú a tú, les despiertan por la mañana, les acompañan durante la noche, conversan con ellos, les hablan..., y casi siempre con un halo de naturalidad y amistad que difícilmente se aprecia en otros medios audiovisuales. En la confianza que despierta la radio entre la población cubana y dentro de ella la infantil, posiblemente radique el hecho de que, hoy por hoy, siga suscitando una gran credibilidad.

Pero no todo son ventajas. La radio hecha para niños tiene otras características que conviene no perder de vista, ya que influyen poderosamente sobre el trabajo diario de sus profesionales y condicionan gran parte de las tareas productivas más cotidianas, como la redacción de los textos que atrapan, entretengan y transmitan a su destinatario todo un cúmulo de ideas, puntos de vista, conceptos y modos de actuación ante la vida. No olvidemos que la radio, es un medio exclusivamente sonoro y, por tanto, en la percepción de sus mensajes sólo participa uno de los cinco sentidos: el oído. Además, la radio es un medio acústico, ya que, como señala en su libro "La audiovisión" Michel Chion, uno de los teóricos más prestigiosos en el campo de la comunicación audiovisual, la radio no aporta imagen alguna del origen de todos aquellos sonidos que constantemente emite.

En el terreno de la comunicación radiofónica, la producción está estrechamente ligada al concepto de programa, en tanto que, globalmente entendida, afecta a todo el engranaje que debe ponerse en marcha para la emisión de cualquier espacio, por pequeño que sea. No obstante, es obvio que, en función de la envergadura del producto que se pretenda emitir, el proceso de producción será más o menos complejo. De hecho, no es lo mismo producir un informativo de actualidad de 60 minutos de duración que una cuña publicitaria de 20 segundos, como tampoco supone la misma dedicación la preparación un programa dramático infantil radiofónico, para cuya materialización se precisará, entre otras cosas, de una buena selección de músicas, de efectos sonoros, de voces, así como de la confección de un guión exhaustivo.

El niño a quien dirigimos esta producción tendrá en todo momento la ilusión de que se está moviendo por el espacio radiofónico y, en este caso, habremos construido un "Punto Aquí móvil", que consiste en generar en el receptor la sensación de que se está desplazando por un determinado paisaje sonoro, a imagen y semejanza de lo que percibimos a través de las pantallas televisivas o cinematográficas. Lo cierto es que tanto los planos como las figuras del montaje nos van a ser muy útiles para generar en el destinatario infantil la ilusión de que se está moviendo por un determinado espacio radiofónico.

Como apuntan los profesores Amparo Huertas y Juan José Perona en su libro "Redacción y locución en medios audiovisuales"; la radio y el montaje músico-verbal no afecta a una tipología de programas, incluso, aunque sea para niños, sino que puede presentarse en la recreación de una secuencia de ficción, en el desarrollo de un anuncio publicitario, en la presentación de un disco como en un espacio dramatizado infantil. Por eso, en función de la tarea encomendada, al afrontar un montaje músico-verbal el radialista puede hacer uso de uno o de varios raccords sonoros a la vez.

Sin embargo, ésta es sólo una primera aproximación al montaje radiofónico, ya que, gracias a sus diferentes técnicas, a las que luego nos referiremos, las posibilidades que se nos presentan son prácticamente infinitas. Como bien advierte el profesor Balsebre, "la producción y reproducción sonora de la radio es, antes que nada, un proceso técnico, en virtud de las características tecnológicas que definen el acto radiofónico. Este proceso técnico implica la manipulación electrónica y mecánica de los fragmentos de la realidad sonora: se pueden cortar y mutilar los segmentos de la realidad

previamente grabados por el material reproductor del sonido; se pueden alterar las cualidades y naturaleza de la fuente sonora, por variación de los micrófonos, ecualización, velocidad de disco/cinta, etc., resultando un sonido distintos del que habíamos percibido en un principio; en resumen, operaciones de montaje técnico y trucaje sonoro que ponen la tecnología radiofónica al servicio de la creatividad y la intención comunicativo-expresiva del autor del mensaje radiofónico".

1.1.1 El radialista que crea y produce programas para niños y niñas.

A la hora de concebir el discurso en el programa dedicado a los niños y niñas, es necesario profundizar en el nivel denotativo, pues las ideas acostumbran a aparecer en tres bloques: oferta, descripción y argumentación.

La oferta es el bloque de contenidos en el que se explica con precisión cuál es el tema del que se estará hablando constantemente.

La descripción es el bloque en el que se aportan las ideas que informan acerca de las características y la utilidad del tema. Hay que tener en cuenta que, en los espacios infantiles, la descripción no siempre está presente como información estricta: a menudo se materializa con el establecimiento de asociaciones puramente connotativas entre el personaje creado y una actitud vital, una clase social, un estilo de vida, etc.

La argumentación es la parte del texto destinada a proporcionarle al niño o la niña razones que sean capaces de convencerlos de las ventajas de un comportamiento o modo de asumir tal situación, frente a cualquier otra manifestación humana y de la importancia de materializarlo en la vida práctica. Este bloque de contenidos persigue desencadenar un efecto persuasivo y para realzar su valor se suelen utilizar recursos como: la promesa de beneficios, las pruebas demostrativas, las recompensas sociales, entre otras muchas variantes.

Es indispensable que cada creador radial de programas infantiles incorpore que el principal denominador común de los componentes del lenguaje radiofónico es, ante todo, su ilimitada riqueza expresiva y su gran poder de sugestión sobre los menores que nos escuchan. Utilizando sólo la voz, o sólo la música, o la voz y la música, o la voz y el silencio, o todas las materias primas a la vez, podemos lograr que el niño se alegre o se ponga triste, que visualice en su mente un paisaje, que recree un movimiento, que sienta miedo, que reconozca valerosas actitudes y trate de imitarlas, que se entretenga o que se aburra... Porque, en el universo radiofónico, todo es posible.

Hacer radio para niños enfrenta dos situaciones distintas, una es la propia del destinatario, es decir todo lo que tenemos que reflexionar cada vez que hacemos cosas dirigidas a los niños, ya sea en literatura, danza, filosofía, etc. El segundo punto es, obviamente, el medio. ¿A quién convencemos de hacer un programa de radio para niños?

El que produce o escribe programas de radio para niños está, por otra parte, encuadrado dentro de algunas generales que le caben a toda la creación infantil. La "obra infantil" está limitada por una amplia y compleja serie de circunstancias. En primer lugar: los límites y características propios del destinatario, o sea el niño. Su nivel

de maduración intelectual, sus experiencias, imponen condiciones tanto en relación al contenido que trataremos, como al tratamiento mismo. Sobre esa limitación de madurez biológica concreta, luego se superponen, una larga serie de valoraciones y prejuicios.

La experiencia nos dice que si uno empieza como autor infantil, luego queda “pegado” a esa imagen y es mucho más difícil ser aceptado como autor para adultos. Sin embargo el camino inverso, es más fácil. Si uno es un reconocido autor se verá muy bien que se ponga a hacer cosas para niños. En el primer caso el autor es recibido como uno que quiere colarse en la literatura seria, en el segundo caso, se lo recibirá como si uno hubiera hecho una condescendencia, un aporte. Es algo ya dicho muchas veces, el trabajo intelectual o cultural tiene “castas”, y no pertenece a la misma casta ni merece la misma valoración quien escribe una novela juvenil que quien escribe una novela para adultos; no pertenece a la misma tampoco quien escriba cuentos para niños que quien escriba cuentos para adultos. Así siguiendo: no es lo mismo hacer un programa infantil de radio, que uno de investigación periodística.

Esto ocurre, paradójicamente, aún cuando, por ejemplo en el ámbito literario, las colecciones para niños estén entre las de mayor movilidad de una editorial. De una novela para adultos se pueden vender mil ejemplares, de un libro infantil cinco veces más; y sin embargo eso no cambia la valoración de las cosas. Sin duda los autores de narrativa infantil tienen muchas más posibilidades de ser publicados que los de narrativa para adultos, lo mismo pasa en poesía; pero esto no cambia el hecho de que, aún cuando publicados, lo están siendo en un área que no deja de ser marginal. Vale decir que lo que define la situación es quién es el destinatario y no la calidad de la obra. Otro problema es que la creación infantil suele ir ligada a lo pedagógico. Los realizadores de programas infantiles saben que su producción está ligada a la escuela, ya sea porque los maestros los recomienden a sus alumnos o porque los ministerios o secretarías los utilicen; o, al menos y en el último de los casos, no lo desapruében. O sea, que cuanto más se acerque una producción infantil a los intereses de la escuela, más posibilidades tiene de ser escuchado. Ahora, cuanto más desafíe los “valores”, y lo que se considera bueno o sano en la formación de los niños, más posibilidades de quedar en el éter sin escuchas.

Otro aspecto que debemos analizar radica en que lo que se hace para niños es mayoritariamente recreativo. Generalmente se exige un matiz mayor o menor de entretenimiento. Los niños son como el público de los domingos. El arte destinado a niños específicamente, es al que más se le exige que sea inocuo. Podríamos decir que es un grado más que el agua, que es inodora, incolora e insípida, en el caso del programa infantil se agrega: entretenida. Ahora bien, esa aparente inocuidad no lo es; lo que se le prohíbe es cuestionar valores y, por el contrario, se le exige que afirme, apoye y transmita valores aceptados. El arte para niños es, para decirlo claramente, una extensión de la pedagogía. Una obra de arte para niños corre siempre dos riesgos: uno, el de ser una obra pedagógica con adorno estético. El otro, la de no acceder a la difusión.

El creador radial infantil no puede olvidar que por cerrada que sea la malla que construimos alrededor de los niños, todo se termina colando por alguna parte y que entonces el punto no es que si la vida se lo va a dar a conocer y cuándo, sino lo

preparados que estarán los niños frente a esos hechos o momentos. Las herramientas que en ellos tendrán para elaborar esas experiencias. Y que si nuestro tratamiento de temas conflictivos es nulo, esas herramientas para elaborar temas conflictivos serán nulas o cuanto menos pobres. Y que, a la hora de la hora, se las tendrá que arreglar como pueda. Lo cual significa, literalmente, que al niño lo estamos dejando solo. Dado que de “eso” no se habla, cuando “eso” se presenta, es como si nosotros nos retiráramos y dejáramos al niño solo frente a “eso”.

Sin embargo el artista infantil, en este caso entiendo por esto al que produce obras cuya destinataria es la infancia, está obligado a tomar en cuenta lo que la sociedad dice que es importante. Poco a poco, y muy especialmente en Latinoamérica, el artista ve que se le favorecen unos temas y tratamientos, sobre otros. Esto se da por los propios prejuicios del mercado y la sociedad, como por las propias limitaciones del autor. Es así que nos resulta mucho más fácil escribir y describir una infancia y un mundo idealizados, que uno real. La infancia que se describe en cuentos y canciones está tan separada de la realidad que más parece que estuviéramos hablando de una infancia virtual, una que fuimos construyendo, llena de animalitos que son amigos, de malos que son vencidos, y de conflictos pueriles. La experiencia nos demuestra que encontramos más producción infantil relacionada con el mundo de la fantasía, la imaginación y el humor; que otra cosa. Esta preponderancia en los textos se debe en parte a que somos imaginativos y le sacamos broma incluso a las peores desgracias; pero en parte también porque no nos atrevemos a hablar de otros temas. A algunos sólo los aludimos mediante el humor, y a otros ni en broma ni en serio: “de eso no se habla” y punto. En este sentido podemos decir que “Arte para niños” no es una especie en vías de extinción, sino en vías de aparición.

Nuestros destinatarios son niños y de ellos se espera que actúen como tales; pero nosotros no lo somos y de nosotros se espera la más profunda, absoluta y plena madurez.

Es en este sentido, cuando no producimos así, que los propios creadores infantiles colaboramos en la escasa valoración de nuestro trabajo. Ahí está nuestra cuota de responsabilidad.

El creador infantil debe luchar contra muchos límites, pero debemos cuidarnos también de la tentación de facilidad de escribir para niños. Escribir para niños es más fácil si se lo hace mal, con menos rigor crítico, con menos exigencia. Una obra infantil no tiene por qué ser un juguete que aburre al adulto. Todavía no está suficientemente explorado un territorio común. Una obra en la que tanto niños como adultos puedan hacer distintos niveles de lectura. Y en la que el adulto pueda, otra vez, repasar sus lecturas de la infancia, o las del niño que, como siempre se dice, seguimos siendo. Arte para niños con alcance universal es un buen desafío para todo creador. Y ese es el territorio que creo que debemos explorar.

1.1.2 ¿Por qué hacer programas para niños?

Para terminar volvamos a centrarnos en la radio. ¿Por qué hacemos radio para niños, entonces? ¿Por qué estamos locos? Sí; pero ¿Por qué llaman tanto al programa? Todo lo que dijimos antes es puntualmente cierto y no sale sino de la experiencia. Pero debe ser que si bien es cierto, no es lo único que es cierto, porque si lo fuera no nos oiría

nadie; y nos oye la gente y participa de los programas. Todo esto sucede, sencillamente, porque estamos haciendo algo necesario. Sin abundar demasiado digamos que proponemos un programa infantil más en su dinámica que en sus contenidos. Es decir, en donde predomina el juego, la diversidad; y en la que ponemos acertijos que salieron de olimpiadas matemáticas, o adivinanzas de las más simples. Canciones infantiles de todo el mundo, pero también jazz, rock, música africana, celta, clásica, etcétera. Volvemos a la pluralidad, a la diversidad y a jugar con todo eso.

¿Cuáles son las ventajas de la radio? No vamos a inventar el agua tibia, pero podemos repasarlas: la producción es sumamente accesible; la audiencia, deben completar con su imaginación lo que la palabra hablada y leída sugiere. Jorge Picó, un actor y escritor español, dijo “La radio es el medio de la imagen”. Y es que la televisión ofrece una imagen, una sola, no queda lugar para otra, y en la radio las imágenes se multiplican en cada oyente, y en cada uno difieren además. Prueba de ello es que, por ejemplo, cuando los niños que escuchan programas infantiles, van a ver a algún espectáculo le dicen a sus padres: “Ay, yo creía que era más grande... o con bigote... o moreno” y lo dicen con cierta decepción, por cierto, también. Es más fácil experimentar con niños produciendo periódicos o radios escolares que haciendo televisión. La radio no está obligada al vértigo en que se ahogan otros medios, convirtiendo a todo en un video clip. En la radio el pensamiento puede tener una extensión que no es posible en la televisión. Pero es cierto que nos hemos dejado rendir demasiado fácil por algunos axiomas como por ejemplo el de que una imagen reemplaza a mil palabras; bueno sí, pero sólo si esas palabras se podían expresar con una imagen, sino no, porque la vida ha demostrado que una palabra en la radio puede generar mil imágenes. La radio es encantadora por sí misma y no por oposición. Y si no pregúntenles a los taxistas; a los estudiantes de arquitectura haciendo sus maquetas en la madrugada, a los choferes de camiones, a las gentes que viven solas; a los desvelados por insomnio, por amor o por angustia; a los que ordeñan vacas; a los que viajan; a los panaderos; a los perdidos que saben por la radio que los están buscando; a los que hacen guardias en los hospitales; a los veladores...

1.2 La radio infantil en la mediación humana.

Unido a las potencialidades explicadas, se unen aquellas otras que vienen impuestas por la necesidad de adecuar el acto comunicativo radiofónico a unas condiciones de recepción muy particulares: en la radio para niños y niñas hay que escribir y hablar para el oído humano infantil, es decir, construir y transmitir textos claros y directos que, siendo percibidos acústicamente, puedan ser descodificados con facilidad por el receptor.

Aunque en el epígrafe anterior “¿Cómo se hace radio para niños?” se profundiza sobre las características generales de la concepción y la realización radiofónicas, vamos a detenernos brevemente en el proceso de comprensión de los textos sonoros. De esta manera, entender porqué es importante, entre otras cosas, que los locutores, personajes y los recursos que se empleen, expresen total claridad, porqué es vital redundar sobre las ideas clave de una información o mensaje educativo, o porqué debe primar la descripción sobre la abstracción.

El proceso al que nos referimos pasa por diversas fases: reconocimiento, selección, interpretación, inferencia y retención, tal y como recoge Cassany en su libro "Describir, escribir. Cómo se aprende a escribir". Examinémoslas desde una perspectiva puramente radiofónica y desarrolladora en que estamos inmersos.

Reconocimiento: es la primera fase, en la que se identifican cada uno de los elementos que conforman la secuencia acústica. El destinatario infantil segmenta el contenido en unidades significativas (palabras, grupos fónicos, oraciones, etcétera), por lo que la captación del sentido es progresiva. Este hecho pone de manifiesto, por ejemplo, la importancia para los radialistas de hablar con la mayor claridad posible, pronunciando todas las vocales y las consonantes que conforman el discurso.

Selección: El niño extrae las ideas y expresiones que considera más relevantes y las agrupa en unidades coherentes y significativas. En esta fase, tiende a dejar a un lado las ideas que no ha entendido y, también, aquello que no considera importante. Esta circunstancia evidencia la importancia de redundar, es decir, reiterar las ideas clave. El creador radiofónico, el equipo de realización en su totalidad, no puede permitir que el infante rechace ideas relevantes por el simple hecho de no haber sido transmitidas con claridad.

Interpretación: En realidad, es el oyente infantil quien atribuye y da un sentido determinado a las unidades extraídas en el proceso de selección. Por eso, en la radio es importante neutralizar, una vez más, cualquier signo de ambigüedad, uno y cada uno de los programas que concebimos tienen que ser claros y precisos.

Inferencia: Durante el acto comunicativo-radiofónico, mientras se escucha la muestra con sus diferentes tramas y subtramas, también se puede obtener información a partir de la audición de otros sonidos, como por ejemplo el de una música, un efecto, un silencio ante un hecho significativo y que deba llevar a la reflexión inmediata. O sea, que la coincidencia de música, efectos, silencios y voz no sólo condiciona la percepción sino que enfatiza el mensaje en el oyente pues puede desviar su atención hacia ese otro recurso.

Retención: En tanto que la emisión del mensaje coincide en el tiempo con la percepción de los mismos, los discursos radiofónicos son registrados por la audiencia infantil en la llamada memoria a corto plazo. En ella, el niño y la niña almacenan temporalmente aquellos elementos que posibilitarán la decodificación. Así, por ejemplo, para poder entender la actuación de un personaje, es necesario retener el nombre del mismo. Lo mismo sucede con los comportamientos que asumen, cuyo acontecimiento obliga al destinatario infantil a recordar constantemente la condición (bueno o malo) del personaje e incluso a imitar su manifestación.

1.2.1 - Exigencia social de un importante actor en nuestros medios de comunicación: El creador de programas dedicados a los niños y las niñas. Razones para un proceso de formación profesional permanente.

El proyecto social cubano tiene una base esencialmente humanista, partiendo de su centro: el hombre. Cuba constituye una excepción en el contexto donde se desarrolla, marcado por políticas neoliberales y especialmente de las políticas de guerra fría cultural que desarrolla Estados Unidos contra nuestro país. La Revolución Cubana desde sus inicios ha tenido como objetivo elevar la cultura y calidad de vida del hombre. Su política cultural tiene como basamento "Palabras a los intelectuales"³ que en la actualidad goza de gran vigencia. En la década del sesenta, el Instituto cubano de Radio y Televisión diseñó e implementó un curso para creadores de programas infantiles donde participaron trabajadores pertenecientes a este organismo de todo el país. Evidentemente nunca fueron suficientes, pero fueron los iniciadores de la programación habitual dramatizada o no para las niñas y los niños.

Este profesional que interactúa en las audiencias infantiles, tiene como función fundamental lograr la satisfacción de gustos, necesidades de los pequeños oyentes sobre la base de las diferentes manifestaciones del arte, la literatura y la cultura popular tradicional, apoyado en la variada gama de recursos sonoros que propone el medio radial. Contribuye así el realizador dedicado a los programas para infantes, al desarrollo sociocultural de las audiencias y a que el nuevo ciudadano adquiera una cultura general integral. Alcanzar una Cultura General Integral es un reto que debe lograrse con la integración de diversas influencias, no sólo compete al Ministerio de Cultura, pues su concepto abarca desde una vasta cultura política, económica, dominio de varios idiomas hasta el conocimiento y apreciación de las artes y la literatura en general; pero indiscutiblemente el programa infantil al crear imágenes con el sonido contribuye a tan anhelada meta.

1.2.2- Las funciones del radialista infantil y los embates de la mundialización.

Evidentemente, con el desarrollo alcanzado por la sociedad cubana actual (altos índices de educación, salud, cultura ecológica, desarrollo de la informática y las comunicaciones entre otras esferas de la vida y las posibilidades que brinda al individuo para superarse) nunca será suficiente la formación del creador de programas infantiles. La alta cultura política favorecida por nuestros medios de difusión, actividades políticas, celebraciones que poseen los pobladores de la comunidad cubana exige del artista una preparación constante, profunda y actualizada.

Ciertamente resultan de gran alcance y complejas estas funciones, para implementarlas es necesario poseer una serie de habilidades de estudio e investigación y conocimientos sobre el arte, la cultura popular tradicional y los códigos de la creación radial, que se deben enriquecer y actualizar constantemente de acuerdo a las nuevas tendencias, corrientes, códigos que surgen, además de que la formación de creadores radiales siempre se refiere como un proceso continuo. En el observatorio mundial sobre la condición social del artista de la UNESCO⁴ se puntualiza que la formación profesional de artistas debe ser un proceso permanente igual que en los demás

³ Castro Ruz Fidel, Palabras a los intelectuales, discurso pronunciado como colofón de la reunión efectuada en el salón teatro de la Biblioteca Nacional José Martí con representantes de la intelectualidad cubana, los días 16, 23 y 30 de junio de 1961.

⁴ Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura.

ámbitos de actividad cultural. En otras palabras, los artistas de la radio necesitan someterse a un proceso de aprendizaje y recibir formación permanente.

Otra razón que obliga a este proceso de formación permanente en los creadores de programas infantiles es la mundialización de los intercambios culturales. Necesidad apremiante si se considera que la mundialización supone un aumento progresivo de la circulación de productos culturales a escala internacional, tal como ocurre en las esferas del comercio o de la información. Si bien es cierto que la circulación internacional de bienes y servicios culturales se produce aún mayoritariamente entre países del Norte, es un hecho que ninguna región del mundo escapa a la internacionalización de los intercambios. Tal razón supone una exigencia creciente de profesionalismo de los actores socio-culturales, tanto en el Norte como en el Sur. En el futuro, artistas y creadores, no sólo deberán formarse en sus disciplinas, sino que se verán confrontados al reto, que supone circular en un entorno más vasto (regional, mundial), dominado por las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

En general los actores dedicados a las creaciones radiofónicas infantiles no conocen a cabalidad los códigos más novedosos de la creación infantil contemporánea, de la misma forma desaprovechan todas las oportunidades que proporciona la red de redes y no suelen dominar sus mecanismos, se constata la anterior afirmación a través de la sistematización que realizó el autora durante su proceso de formación como creador de programas infantiles,

Para hacer frente a las consecuencias de la mundialización los artistas que crean programas infantiles han de hacer un esfuerzo, a fin de sacar partido de las ventajas que pueden derivarse de la internacionalización de los intercambios o, cuando menos, no sufrir los inconvenientes de esta situación. Ello supone, por otra parte, una acción de parte de los Estados tendente a elaborar políticas culturales que den cuenta de estos cambios y que se dirijan tanto a los artistas, creadores, promotores y otros profesionales de la cultura. En este contexto de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y el turismo de evento que se desarrolla a nivel mundial⁵, la formación en el campo de los oficios artísticos, la investigación, las políticas de ayuda a los actores culturales son aspectos cruciales.

1.3.- Criterios sobre la formación permanente del creador de programas infantiles de radio.

Según bibliografía revisada de diferentes autores y latitudes como México, España y la Unión Europea coinciden en que el proceso de formación permanente es una necesidad en todos los campos de la vida social al plantear que. ...” se ha pasado de la creencia de que la formación es válida “para toda la vida”, a la mentalización de que la formación debe ser “durante toda la vida” para así adaptarnos a los cambios sucesivos a escala económica y organizativa, técnica y científica, comunicativa y cultural, lo cual constituye un desafío para empresas, instituciones y trabajadores. Uno de los factores

⁵En Cuba se desarrolla turismo de evento entre ellos podemos citar los congresos internacionales de Cultura y Desarrollo, Universidad y Pedagogía, Feria Internacional del libro, Cubadisco, Encuentro Internacional Presencia de Paulo Freire, Evento Caribeño de Relaciones Públicas entre otros.

que empuja a esta formación es, en un marco general, la inmersión del trabajador como ser humano en la denominada “sociedad del conocimiento” a la cual podemos definir como “la sociedad que se está creando en la actualidad, en la que se han generalizado las tecnologías a bajo costo de almacenamiento y transmisión de información y datos”. Esta sociedad se ve acompañada por innovaciones organizativas, comerciales, sociales y jurídicas que cambian profundamente la vida, tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general. De tal forma que en el futuro “podrían existir diferentes modelos de sociedad de la información, al igual que existen en la actualidad diferentes modelos de sociedad industrial”⁶.

Por estos motivos, existen diversos instrumentos normativos, a nivel internacional y comunitario, que recogen la necesidad de que los Estados adopten políticas y programas en formación profesional, unos de forma incidental y otros de forma directa. Igual criterio refirió el Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente el 15 de junio de 1989, dando a conocer las funciones de la misma: Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones, otra función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas y una tercera función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.⁷

El autor asume estos postulados como válidos para su estudio en la investigación que le ocupa, al considerar que no contradice la forma de concebir la superación de los trabajadores en Cuba⁸ según los documentos normativos revisados (Resoluciones 8, 28 y 29/2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) que orientan emplear el enfoque de formación continua con similares argumentos y objetivos. A ello nos referimos seguidamente.

El Reglamento General sobre Relaciones Laborales⁹ del MTSS¹⁰ de Cuba en su capítulo III establece normativas para el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos dependiendo del principio de la idoneidad demostrada lo que exige una serie de requisitos que debe mantener y dominar el trabajador durante todo el tiempo que se establezca la relación laboral. Además el director de la entidad tiene la facultad de incorporar nuevos elementos a estos requisitos partiendo de las circunstancias y la realidad cambiante en el mundo empresarial.

En su capítulo XI dicho reglamento trata el referente de la capacitación y desarrollo. Define la capacitación como el “conjunto de acciones de preparación que desarrollan

⁶García Arce, M.C. Diálogo social sobre formación profesional en España Montevideo: Cinterfor, 2002.144 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 9)ISBN 92-9088-142-9

⁷ García Arce, M.C. referencia a Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y en la Recomendación del Consejo de la Unión europea , 1993.

⁸ En el informe presentado por Cuba a la Cumbre Mundial sobre sociedad de la información, Túnez, noviembre de 2005 se declara que es necesario universalizar el conocimiento. La fórmula “educación para todos , durante toda la vida” es el núcleo de un amplio movimiento educacional que abarca toda la isla. Revista Cuba socialista, No 38 enero- marzo de 2006. Editada por el Comité Central del Partido Comunista de Cuba. Pág. 45 -60.

⁹ Gaceta oficial de Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 8/2005. Reglamento General sobre Relaciones Laborales. La Habana 2005 Ver anexo 5.

¹⁰ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba.

las entidades, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos y de servicios”¹¹. Conceptualiza el desarrollo como el proceso continuo y simultáneo a la capacitación, dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio¹².

1.3.1- Capacitación- Formación permanente- Desarrollo profesional.

Los creadores de programas infantiles, en el desempeño adecuado de su labor, favorecen en buena medida la diversidad cultural, tan propia para el género humano como lo es la biodiversidad en el reino viviente. Una mirada a las actividades artísticas como contribuciones esenciales a la sociedad es la invitación que nos hace en noviembre de 2001 la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (ver anexo 8), en la que se reconoció por primera vez que la diversidad cultural es “patrimonio común de la humanidad”, cuya defensa se consideró un imperativo ético, concreto e indisoluble del respeto a la dignidad de la persona. La noción de “diversidad” recuerda que la pluralidad es el indispensable vivero de las libertades, que el pluralismo cultural constituye, en este sentido, la respuesta política al hecho de la diversidad cultural y no puede existir sin estructuras democráticas¹³. Así, la libertad de expresión, el pluralismo de los medios de comunicación, el plurilingüismo y la igualdad entre todas las culturas en cuanto al acceso a las expresiones artísticas, los conocimientos científicos, tecnológicos y la posibilidad de estar presentes en los medios de expresión y difusión constituyen garantía elemental de la diversidad cultural. Todo lo que posibilitará realzar el patrimonio en todas sus formas a fin de promover la diversidad creativa y de transmitirlo a las generaciones futuras.

Ello, exigirá del realizador vinculado a los programas para niños y niñas una permanente formación para lograr un accionar coherente al destinatario para el cual se desempeña. Asimismo se infiere que jamás será suficiente la formación del actor radiofónico a que nos dedicamos en este estudio.

Es preciso entonces adentrarnos en la formación permanente del radialista dedicado a crear programas infantiles en ejercicio, como proceso formativo no escolar en una institución cultural, a partir de los postulados teóricos de Álvarez de Zayas¹⁴ y preguntarnos, si los conocimientos actuales del creador radial acerca de la creación-producción de programas infantiles son suficientes para cumplir con su encargo social.

Teniendo en cuenta las circunstancias actuales que exigen el cumplimiento de la resolución 29 del MTSS¹⁵ el resultado de investigación que se defiende en este trabajo constituye una sugerencia a incluir en el proceso de formación permanente del

¹¹Gaceta oficial de Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 8/2005. Reglamento General sobre Relaciones Laborales, capítulo XI, página 6. La Habana 2005. Ver anexo 5.

¹² Ibidem.

¹³ Hoy esta declaración ya tiene documentos normativos aprobados en la 166ª reunión del Consejo ejecutivo de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) realizada en París octubre de 2005 y aprobado en la 33ª reunión de la Conferencia general. Ver anexo 9.

¹⁴ Álvarez de Zayas, Carlos. La escuela en la vida editorial Pueblo y Educación. La Habana, 1999, Pág. 12

¹⁵ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, resolución 29 aprobada en diciembre de 2005 (Ver anexo 7).

radialista, una propuesta de superación que suple la insuficiencia existente, en tanto favorece la efectividad de su preparación que influye en su desempeño en la audiencia infantil. Implica ello vincularnos a la dimensión administrativa y sociohumanista del proceso de formación a que nos referimos, cuando la primera incide en la gestión del mismo y la segunda obliga a tener en cuenta otros factores como el liderazgo, la motivación y la pertenencia a grupos sociales, lo que garantiza el respeto a la diversidad cultural y experiencia radiofónica, cuestiones esta tan importante no sólo en su formación sino en la ejecución de sus funciones.

Este proceso de formación permanente en el cumplimiento de sus dimensiones y funciones específicas: la dimensión tecnológica, que tiene como función la instrucción, el desarrollo y la educación; la administrativa donde se planifica, organiza, regula y controla y la sociohumanista cuyas funciones son las de analizar y valorar, propicia en los estudiantes una concepción del mundo adecuada a nuestro proyecto social y un accionar coherente a éste y las políticas trazadas en los diferentes campos de la vida social, entregando conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en la indispensable actividad para la que han sido llamados.

El análisis realizado sobre del proceso de formación del creador de programas para niños y niñas con carácter permanente permite asumir la teoría del enfoque del desarrollo histórico cultural de L.S. Vigostky como sustento psicológico al concebir la educación y formación del hombre en el contexto histórico cultural donde se desarrolla, conociendo la experiencia acumulada desde la práctica, todo lo que posibilita la interpretación de los diferentes códigos culturales. Todas las dimensiones se elaboran considerando el encargo que la sociedad le ha hecho al sistema educacional sin perder de vista, las características del contexto, el desarrollo científico alcanzado por la sociedad, incorporando el conocimiento de innovaciones, tecnologías, etc.

1.3.2.-El proceso de formación profesional permanente como necesidad.

Este término, formación profesional permanente, es muy utilizado en España y los países pertenecientes a la Unión Europea, para referirse a la constante superación que se debe desarrollar en todas las profesiones teniendo en cuenta el desarrollo alcanzado por la ciencia y la tecnología en el mundo actual y que las empresas asumen rápidamente en aras de la eficiencia en el proceso productivo y de servicios.

La Organización Internacional del Trabajo también se ha pronunciado por ello, a partir de resultados de investigaciones del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) significando la importancia de este proceso continuo que califica al trabajador de acuerdo con el país, su desarrollo económico, político, social y que en última instancia presupone transformación productiva, incremento en la productividad y competitividad de las empresas y las economías, de modo que asegura un crecimiento económico ambiental y socialmente sustentable. Muy bien ha sido acogida por los ministerios del trabajo de los diferentes países esta orientación, pues antiguamente ni siquiera tenían los estados y empresarios preocupación por la formación de sus trabajadores. Hoy la situación, aún cuando no se comporta de igual forma en todos los países miembros, ha cambiado debido al desarrollo industrial.

En Cuba aún se emplea el término de capacitación; aún cuando los documentos normativos consultados¹⁶ refieren que los trabajadores deben mejorar de **forma permanente** sus conocimientos, habilidades y aptitudes. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad¹⁷ y en el entorno.

Evidentemente la improvisación ya no es un factor aplicable a la creación de programas infantiles en el nuevo milenio. La competencia que hoy existe en todos los ámbitos, exige una amplia especialización, sobre todo de quienes tienen en sus manos la función de difundir la cultura y entregar al destinatario infantil lo que quieren y necesitan oír.

1.3.3 -Educación Popular una concepción para desarrollar la enseñanza y la investigación desde la propuesta infantil radial.

Ha sido América muy favorecida desde comienzos de este milenio con los diferentes movimientos populares que han llevado al poder a hombres interesados y dedicados a su pueblo, si bien es cierto que esto no ha sucedido en todos los países ya se observa el despertar de que hablaron Martí y Bolívar. La raíz de todo este movimiento político fue regada por el filósofo y pedagogo brasileño Paulo Freire. Dedicado a experiencias educativas con obreros, campesinos en los barrios, en diversos países del continente, fue el creador de la pedagogía liberadora que en fin resultó llamarse Educación popular. La teoría Freiriana contribuye a una creciente participación popular, pues la propia actividad educativa se desarrolló muy ligada a la actividad política. Esta relación en ambas actividades lleva a la creación de programas radiales, instancias y las más disímiles formas de educación popular con el objetivo de orientar a las masas en el momento histórico en que se encuentran, en última instancia favorecen la expansión de la educación popular como nueva corriente pedagógica. No es privativa de América Latina; pero su aplicación en cualquier medio tiene como premisa el carácter clasista del proceso educativo para definir los intereses a que responde concretamente desde la práctica en un contexto determinado.

Conozcamos la esencia de esta teoría renovadora en el campo de la educación. Basada en la teoría dialéctica del conocimiento, desde la práctica, se teoriza a partir de ella y se regresa a la práctica misma enriqueciéndole, es decir se parte de la realidad, realizando un proceso de abstracción y se regresa a la práctica. En este caso el proceso de abstracción nos ayuda a conocer las raíces de la realidad y buscar soluciones para transformarla al regresar a ella. Significa esto que ubicamos la realidad concreta en relación con la realidad social e histórica, en tanto descubrimos sus leyes, movimientos, causas, lo que nos ofrecerá una visión más amplia para intervenir en su transformación. Constituyendo la práctica social fuente de conocimientos y criterio de la verdad. Bajo estos postulados es la Educación Popular... "proceso continuo y sistemático que implica momentos de reflexión y estudio sobre la práctica del grupo o la organización; es la confrontación de la práctica sistematizada, con elementos de

¹⁶Resoluciones 8/2005, 28/2006 y 29/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba. Ver anexos 5,6 y 7.

¹⁷Resoluciones 8/2005, 28/2006 y 29/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba Ver anexos 5,6 y 7.

interpretación e información que permiten llevar dicha práctica consciente, a nuevos niveles de comprensión. Es la teoría a partir de la práctica y no la teoría sobre la práctica¹⁸. El autor se adscribe a este concepto en tanto utiliza la metodología de la educación popular en el proceso para definir los momentos de la investigación, utilizó sus herramientas, sus postulados en la elaboración de la propuesta de superación planteada por el actual estudio en aras de solucionar el problema científico que se presenta en el proceso de creación y producción de programas, para los niños y las niñas, que se realizan en nuestras emisoras de radio. Esta metodología tiene una visión holística del proceso docente educativo pues no se ciñe solamente a contenido y forma sino que destaca la importancia de todos los componentes del proceso, requiriendo de coherencia entre ellos para lograr la apropiación y producción de conocimientos que transformarán la realidad donde se desarrolla el objeto de la educación, sujeto y parte de la realidad. Su punto de partida es el diagnóstico objetivo y sistemático que profundiza en el entorno (desde todos los puntos de vista): la realidad incluyendo la acción organizada o no del grupo, conciente o inconcientemente y sus consecuencias: la práctica social. Del análisis y reflexión sobre estos elementos depende la interpretación que realicemos de la realidad.

El segundo momento es la teorización como profundización ascendente, un proceso de avance cuantitativo y cualitativo que permite conocer, estudiar, interpretar y aplicar a la realidad objetiva las experiencias que otros lograron sistematizar. No se concibe este momento como la mera repetición de postulados teóricos, sino es la interpretación que cada miembro del grupo realiza de estos postulados desde su realidad, conocimientos y vocabulario, en fin que la sabiduría del grupo con su ingenio y sensibilidad se traducirá desde el contexto social y por tanto ya están produciendo, su propia teoría.

El tercer momento es el regreso a la práctica, a ella se vuelve después de la reflexión teórica de manera dinámica y creativa en la calidad racional, intelectual, organizativa y política para desarrollar acciones transformadoras en esa realidad de que partimos. Y no concluye aquí este proceso sino que continúa desde esa práctica enriquecida ahora como punto inicial.

Para planificar dialéctica y coherentemente todo el proceso es necesario que los métodos y técnicas se basen en la premisa pedagógica fundamental de esta teoría: la participación. La activa participación personal, plena y total donde cada uno de los cursistas genere análisis, produzca conocimientos, cuestione sus propias concepciones y su práctica teorizando sobre ella es posible certeramente con esta pedagogía de la plena participación.

Erróneamente algunos educadores creen que tan sólo con la utilización de técnicas participativas durante el proceso docente están empleando la metodología de la educación popular y nada más alejado de la verdad, pues ellas son herramientas que bien utilizadas favorecen la participación; pero la esencia es que cada uno de los componentes del proceso contribuyan a la apropiación y producción de conocimientos en todos los educandos lo que en última instancia les permitirá transformar la realidad.

¹⁸ Núñez, Carlos: Educar para transformar, transformar para educar. Selección de lecturas sobre metodología de la Educación Popular. CIE Graciela Bustillos- APC. Ciudad de la Habana, 2001. 73p.

La participación es un término conocido y utilizado desde las diferentes ciencias sociales, pero a qué le estamos llamando participación, quiénes son los que participan, cuál es el lugar del investigador dentro de un proceso participativo, qué importancia tiene la dimensión participativa dentro de los procesos educativos.

La participación en este estudio se asume desde la Educación Popular de Paulo Freire, donde los educandos son sujetos del proceso de aprendizaje y no depositarios del mismo.¹⁹ Es importante señalar, que en la mayoría de los procesos vinculados a la Educación Popular, la participación es un objetivo central. Además, cuando se habla de participación se asumen sus contenidos políticos, ideológicos y en el contexto histórico social.

José Luís Rebellato y Luís Giménez, investigadores uruguayos, se refieren a la existencia de un universo amplio de los usos y abusos del término participación y los definen a partir de cuatro argumentos:

1. El sentido político. Analizan la participación como un fin en sí hacia el camino de fortalecer las democracias, la ampliación de las formas de participación se considera fundamentalmente para el desarrollo de la convivencia ciudadana.
2. Desde el punto de vista ético se enfatiza en el paso de la gente a un rol de sujetos activos y no sujetos de prácticas externas, las ideas de protagonismo y autonomía se asocian fuertemente a la de participación, así como la reivindicación de los derechos de la gente a incidir en aquellos íntimamente vinculados a sus condiciones de vida.
3. La participación sustentada en criterios de eficacia y sobre todo de eficiencia: ante la insuficiencia de los recursos necesarios para cubrir las necesidades existentes, la participación de la gente (entendida en la mayoría de los casos como colaboración) resultará la vía por excelencia para incrementar la eficacia de los proyectos sociales.
4. Argumentaciones técnicas: cuando se hace de la participación una herramienta necesaria a todo proceso de intervención social para enriquecerse y posibilita la ampliación de sus conocimientos y competencias, así como enriquecerse a partir de los propios aportes de la gente.” (Rebellato y Giménez, 1997:125)

Por supuesto, coincido con ambos autores en que estos elementos no se dan de forma aislada se mezclan, y en algunos contextos esta participación es mucho más simbólica que real y se refleja como un modelo asistencialista nada más.

Por otra parte, los aspectos éticos de la participación, tienen una gran importancia, pues uno de los principios básicos de la participación es el respeto por la autonomía y la toma de decisiones de las personas en los diferentes proyectos en que se involucran.

Además, coincido con la opinión de los especialistas anteriormente citados con relación a que la participación, vista de manera integral, debe contener al menos tres sentidos principales: (Ídem).

1. Participar es en primer lugar: formar parte, es decir pertenecer, constituir parte de un todo que lo trasciende. El sentimiento de pertenencia contiene además el

¹⁹ El tema ha sido tratado por múltiples autores que han tenido experiencias desde la Educación Popular Fals Borda (1991); Rodríguez Brandao (1991); Marcos Mejía (1993); Oscar Jara (1985); José Luís Rebellato (1997); Mario Garcés (1998); Esther Pérez (1998); Beatriz Díaz (1997); entre otros, todos ellos latinoamericanos.

compromiso con todo, de esta manera las personas se sienten incluidas. Cuando se sabe que se es parte de algo, para las personas es muy importante saber que ese algo se construye también con su aporte.

2. Un segundo sentido de participar es el de tener parte, es decir, desempeñar algún rol o tener alguna función en ese todo del que las personas se sienten parte. El tener parte presupone comunicación, procesos de cooperación y competencia, mecanismos interactivos de adjudicación y asunción de roles, encuentros y desencuentros. En este segundo sentido se incluye, además, la presencia del conflicto, que en la medida que se reconozca y se actúa en consecuencia, constituye uno de los pilares básicos de todo proceso participativo.
3. Un tercer sentido es a lo que los autores llaman el tomar parte. Ello significa, decir, decidir, es el complemento de la idea de lo participativo. Aquí se incluye el aspecto de la conciencia de que se debe y se puede incidir en los acontecimientos a partir de un análisis crítico de las necesidades y problemas, la evaluación clara de las alternativas y el balance de los recursos disponibles.

Estos tres niveles de la participación están presentes de una forma u otra en casi todas las formas de realización radial, de ahí la necesidad de que los profesionales tengan en cuenta estos aspectos, cuando se pretendan realizar acciones con el componente participativo. De lo que se trata es de comprender que a escala radiofónica preexisten vínculos comunicativos y de participación, características socioculturales, formas tradicionales de organización y participación artística, a veces poco perceptibles por parte de los educadores e investigadores, y que han de tenerse en cuenta a la hora de desarrollar acciones que favorezcan el protagonismo y el desarrollo de potencialidades de los sujetos. Todo ello presupone un comportamiento ético y de respeto hacia las peculiaridades locales.

Así se sustenta la propuesta elaborada por el autor, utilizando la metodología de la educación popular en aras de transformar el accionar del artista que realiza programas infantiles, en tanto sus herramientas nos facilitaron la búsqueda de información.

1.3.4- Espacio y tiempo donde aplicar un programa de superación que contribuya a la efectiva capacitación de los creadores de programas infantiles de radio.

Marcada por una constante teorización sobre la práctica, la Educación Popular desarrolla un proceso que analiza la práctica, teoriza y vuelve a la misma para aplicar la teoría y enriquecer la práctica, es por ello que consideramos que la propuesta de capacitación que propone el presente estudio puede y debe desarrollarse en el estudio dedicado a la grabación, edición y/o transmisión de programas de radio para niños y niñas. Observando que esta es una de las vías para desarrollar la formación permanente del artista radial y favorecerá la utilización y aplicación de la teoría antes referida.

1.3.5- El programa de superación como vía para la formación permanente del radialista.

La solución al problema científico de la presente investigación es una propuesta de programa de capacitación destinado a creadores de programas infantiles para perfeccionar los conocimientos de estos radialista en Cienfuegos.

Metodológicamente, debe prevalecer una enseñanza que promueva la producción de conocimientos y la creatividad en un ambiente activo, participativo y afectivo, lo que redundará en el desarrollo de su labor en el proceso de interacción comunicológica con el destinatario, por ello se seleccionó la Metodología de la Educación Popular y como forma de organización docente el taller.

Se define el Programa de capacitación como conjunto coherente y ordenado de acciones formativas, educativas y desarrolladoras, concretado en un período de tiempo determinado y encaminado a dotar y/o perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos determinados²⁰.

Lineamientos generales de un programa de capacitación:²¹

1. El proceso debe ser objeto de la planificación sobre la base de los objetivos estratégicos de desarrollo de la unidad radial en que se realizará.
2. El proceso de formación del personal está basado en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje.
3. El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje es el antecedente para la elaboración del plan de capacitación.
4. La entidad se responsabilizará con la planificación de la acción de superación.
5. La formulación, implementación y elaboración del proceso es controlada por la dirección de Recursos Humanos y su especialista de capacitación.

Para elaborar un programa de capacitación es preciso observar las leyes generales de la didáctica pues objetivos, contenidos y método son componentes básicos del proceso docente educativo.²²

El análisis de todos los componentes contribuirá a elaborar el programa de capacitación para perfeccionar los conocimientos en creación y producción de programas infantiles de los artistas radiales en Cienfuegos. Los aspectos a tener en cuenta son los siguientes:

Objetivo: constituyen el propósito o meta a alcanzar, deben reflejar tres dimensiones instructiva, educativa y desarrolladora de gran importancia para lograr perfeccionar los conocimientos en creación y producción de programas para niños y niñas de los artistas dedicados a la programación infantil en Cienfuegos.

Contenido: es el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores que deben asimilar los creadores radiales. Los contenidos deben llevar implícitos elementos políticos, culturales, habilidades a desarrollar, análisis del desarrollo social alcanzado, tienen carácter científico y partidista.

Método: el cómo, modos de actuación del profesor y los alumnos para alcanzar los objetivos, es la categoría más dinámica del proceso.

²⁰ Orientaciones del Centro Nacional de Superación para la Cultura recibida por email, septiembre de 2005.

²¹ Carles, Ileana. Tesis en opción al título académico de máster. Universidad Carlos Rafael Rodríguez. Cienfuegos 2007.

²² Álvarez de Zayas, Carlos. La escuela en la vida. Editorial Pueblo y educación. La Habana 1999.

Medio: soporte material de los métodos, recursos para enseñar y aprender, alcanzar los objetivos y desarrollar el contenido.

Evaluación: es la interpretación que nos permite expresar un juicio de valor acerca del cumplimiento, de los objetivos, el desarrollo de los conocimientos y habilidades y la efectividad de los métodos y medios empleados. La evaluación es un componente muy importante pues nos permite conocer oportunamente los problemas y dificultades y buscar soluciones al respecto.

CAPITULO II. El proceso metodológico y toma de decisiones. Los métodos empleados y los elementos que tipifican la propuesta de programas infantiles. El Sistema de Gestión de la calidad visto desde el proceso de creación-producción de programas infantiles y su misión pedagógica y cultural.

2.1 El proceso de creación-producción de programas infantiles. Su función pedagógica.

El autor considera que, ciertamente, esta investigación se convierte en una obra técnica, donde el lector podrá encontrar los recursos instrumentales para escribir y producir buenos programas de radio; pero al mismo tiempo, se sitúa en otra perspectiva. El mismo hecho de que comience preguntándose para qué hacer radio y planteando una pedagogía del medio radiofónico, ya lo define de alguna manera. Ello supone, en efecto, un creador que no se propone hacer radio sólo por hacer radio, como un fin en sí mismo, sino que se interesa por aprender a realizar programas de radio para algo; que procura el dominio de las técnicas radiofónicas en función de un objetivo, de una inquietud educativa, en el más amplio sentido de la palabra²³.

Aspira, pues, a ser útil herramienta de trabajo en manos de aquéllos que, sintiendo la comunicación como una vocación, no ven en la radio tan sólo una profesión y un medio de vida, sino que la conciben como un instrumento de educación y cultura popular y como una promotora de auténtico desarrollo; que piensan que éste, como todo medio de comunicación colectiva, tiene una función social que cumplir, un aporte que hacer frente a las urgentes necesidades de las masas populares de nuestra región.

Consecuente con esta concepción, esta tesis no se propone, entonces, enseñar a hacer todo tipo, ni cualquier tipo de programas radiales. Es, sin duda, una aproximación, pero está hecho con el pensamiento puesto en aquéllos que quieren asumir el quehacer radiofónico como un servicio y como un compromiso con los niños y las niñas que nos escuchan.

2.1.1 Hacia una redefinición del concepto de programas infantiles educativos y culturales.

Las expresiones radio educativa y radio cultural podían resultar equívocas y es que estamos demasiado acostumbrados a que los programas de radio educativos para los niños son una cosa árida y aburrida. Como esas medicinas de nuestra infancia que, para que hicieran efecto y fueran juzgadas confiables por nuestros padres, debían tener necesariamente gusto a remedio, un sabor amargo y desagradable.

Cuando se nos habla de radio educativa para el destinatario infantil, la imagen que nos surge espontáneamente es la de un solitario profesor instalado ante el micrófono y enseñando, con voz y tono de magistrado, a un invisible alumno, las tradicionales nociones de la clásica escuela elemental. Y hay que convenir en que, desgraciadamente y salvo honrosas excepciones, la mayor parte de la radio educativa

²³ Braun, Juan Ricardo. La radio y televisión dentro del marco de la educación. In Radio, Tv. Y Cultura em América Latina. CIESPAL. Quito, 1976

que se ha venido haciendo hasta ahora, ha contribuido a reforzar esa imagen más que a modificarla.

Algo análogo sucede con la noción de espacio cultural, pues generalmente se entiende por tal un programa que, casi por definición, debe mantenerse divorciado de la vida concreta de las mayorías y tratar de temas ajenos a la realidad inmediata que las rodea cuanto más ajenos, más .culturales, o sea que cultural es entendido como lo contrario de lo popular.

La proyección científica del autor se sustenta una concepción diferente, pues piensa que un programa educativo no tiene por qué ser aburrido. Más bien, que no debe serlo. Una de las nociones clásicas en comunicación masiva, es la que establece que la radio tiene seis funciones que cumplir .informar, educar, recrear, divulgar, orientar y la llevada y traída función cultural, y que, por tanto, sus programas deben clasificarse en cuatro categorías: informativos, dramatizados, musicales y variados. No se niega aquí lo que de funcional tiene esta categorización; a condición de que se comprenda lo que ella tiene también de artificial.

Es cierto que la radio tiene esas seis funciones; aunque no es tan cierto que de ellas deban derivar seis tipos de programas totalmente independientes y diferenciables. El clásico concepto de que el individuo se educa solamente durante los años de infancia y adolescencia y sólo recibe su educación en las aulas y en los claustros, ha sido sustituido por la concepción de educación permanente: la persona se está educando siempre, toda su vida, a lo largo de un proceso que abarca toda clase de situaciones y de estímulos. El niño no sólo se educa al recibir conocimientos formales y sistemáticos en el pupitre de la escuela sino que se educa también en el hogar, en la calle, jugando con sus amigos, escuchando a su madre el cuento de Caperucita Roja, oyendo radio, mirando televisión. Ya está recibiendo estímulos educativos cuando, a los tres años o acaso aún antes, sus padres lo sientan ante el radioreceptor para que se entretenga.²⁴

A la luz de esta concepción de la educación como proceso permanente, la clásica división de los programas de radio, que separa la dimensión educativa y la dimensión de entretenimiento como independientes y casi como opuestas, empieza a revelar lo que ella tienen de relativa y dudosa. En realidad, se escuche con un propósito formalmente educativo o se escuche por mero placer, todo programa educa de alguna manera. Tanto como el programa educativo propiamente dicho, un programa cómico, una radionovela sentimental, un comentario de actualidad, una transmisión deportiva, una canción popular, constituyen también factores educativos, ya que todos influyen en la formación de valores y en las pautas de comportamiento del público y sobre todo el infantil.

²⁴ Díaz Bordenave, Juan: Las nuevas pedagogías y tecnologías de comunicación: sus implicaciones para la investigación. Ponencia para la Reunión de Consulta sobre Investigación en Comunicación para el Desarrollo Rural en Latinoamérica organizada por el CIID. Cali, Colombia, 1976. Ed. mimeogr. El autor es experto en Comunicación de la OEA y profesor de Comunicación y Educación Popular en el curso de post-grado de Comunicación de la Universidad de Brasilia.

Todo programa, pues, educa; sólo que lo mismo que la escuela, lo mismo que el hogar puede educar bien o puede educar mal. Una de las consecuencias negativas de la categorización que se está cuestionando, ha sido la de eximir de responsabilidad a los programas de entretenimiento, aduciendo que son neutros y anodinos; sostener que no hay que preocuparse por sus contenidos ya que son hechos y oídos como meros pasatiempos intrascendentes y ajenos a todo efecto educativo. Y la otra consecuencia igualmente peligrosa, es la de ver a los programas culturales y educativos como algo aparte, desligados de la obligación de ser amenos, atractivos, conectados con la vida. Así se fragmenta la transmisión y se compartimenta al oyente. Como si el destinatario infantil no fuera siempre el mismo. Como si escuchara el programa recreativo en bermuda y, cuando llega el programa cultural, corriera a ponerse un uniforme. O sea que el autor postula en su análisis una presencia dinámica de lo educativo y lo cultural en la radio para niños, que sepa ir más allá

de los espacios etiquetados y categorizados. Postula programas educativos y culturales que no estén reñidos con el entretenimiento y programas de entretenimiento que no estén ajenos a la educación y la cultura bien entendidas. Es decir que el desafío arduo y urgente desafío a que nos enfrentamos los comunicadores radiofónicos es el de realizar programas que tengan un contenido y un objetivo auténticamente educativos, y que a la vez sean capaces de captar el interés de las grandes audiencias populares y responder a sus necesidades.

En esa misma perspectiva, la denominada .educación radiofónica será entendida aquí en un sentido amplio: no sólo las emisiones especializadas que imparten alfabetización y difusión de conocimientos elementales cometidos cuya utilidad y necesidad no se cuestionan, sino también todas aquellas que procuran la transmisión de valores, la promoción humana, el desarrollo integral del hombre y de la comunidad; las que se proponen elevar el nivel de conciencia, estimular la reflexión y convertir a cada hombre en agente activo de la transformación de su medio natural, económico y social. Objetivos que no siempre ni necesariamente se traducirán en la forma convencional de un espacio especializado, sino que también recurre a la imaginación de comunicadores creativos y lo que ellos pueden plasmar en los programas que crean para los niños y las niñas.

2.2- Resistencia al cambio, modificación de actitudes.

Los comunicadores radiofónicos dedicados a la creación y producción de programas infantiles, al plantearse las técnicas para lograr la modernización y el cambio de actitudes, se enfrentan a lo que llamamos la resistencia al cambio: creencias, mitos, juicios, costumbres, prejuicios, supersticiones, actitudes de orden social, estético, económico, religioso, etc., que conforman y condicionan el comportamiento individual de los infantes, y que pueden constituir un obstáculo a la aceptación de la nueva tecnología propuesta. Para vencer esa resistencia, la norma que da la comunicación persuasiva es: tratar de eludir el conflicto. Es decir, formular sus proposiciones de cambio sin chocar ni estrellarse contra los valores sociales existentes. Para sustituir algo no es indispensable señalar sus defectos. Es mejor ponderar, con habilidad e insistencia, las ventajas de lo nuevo que se propone. Cuando el mensaje no está de

acuerdo con los valores del medio social del que forma parte el destinatario, se debe omitir toda referencia a ese desacuerdo.

Tal técnica es coherente con una pedagogía que, como hemos visto, se preocupa ante todo por lograr un resultado y que no busca tanto que el niño o la niña piensen y tomen una decisión libre y autónoma, sino que adopten el cambio que se desea imponer. De ahí que la solución propuesta consista en escamotear el problema, omitir toda referencia al desacuerdo. Esto es, procurar que el destinatario infantil acepte el cambio sin que se dé cuenta que éste entra en pugna con sus valores socio-culturales tradicionales²⁵

2.3- Los procesos comunicológicos. Su relación con el proceso de recepción radial.

“Comunicar es hacer posible que unos hombres reconozcan a otros, y ellos en doble sentido se reconozcan el derecho a vivir y a pensar de forma diferente y se reconozcan como hombres en esa diferencia. Eso es lo que significa e implica pensar la comunicación desde la cultura tradicionales²⁶”.

Martín Barbero es una de las figuras más relevantes de la comunicación en Latinoamérica y ha realizado aportes muy importantes. Parte de un enfoque cultural principalmente a la hora de analizar la realidad política y cultural de la región al igual que trata de comprender el fenómeno comunicativo. Su intención es buscar un enfoque integral y viable para estudiar el proceso de recepción, encontrando una buena pista en los estudios culturales. Es el momento entonces de pasar de la comunicación a la cultura lo que implica pasar de los medios a las mediaciones. En esta relación estrecha entre la calidad y los procesos comunicológicos también hemos desarrollado el tema de las mediaciones al analizar el proceso de recepción del programa infantil, lo que además es significativamente importante para este trabajo. Aquí proponemos como perspectiva el enfoque integral de la audiencia infantil, la que basamos en modelos anteriores y otras corrientes teóricas como estudios socioculturales, análisis de los textos, semiótica y etnografía.

Dentro de nuestra perspectiva metodológica partimos de una tendencia interdisciplinaria para enfocar el fenómeno incidente de la programación destinada a niños y niñas, lo que posibilitó que nuestra metodología alcance un corte mayoritariamente cualitativo. Relacionando la constitución de nuestra audiencia la asumimos como sujeto frente a la radio, es decir que lo entendemos así como un ente en situación y por lo tanto que se condiciona individual y colectivamente. Además el autor señala que esta se va constituyendo como tal desde muchas maneras y

²⁵ Becerra, Aida y Pedro García Ramírez: Consideracoes sobre Avaliacao em Educacao Popular. Conferencia presentada en el curso de Postgrado de Comunicación (disciplina Comunicación y Educación Popular) de la Universidad de Brasilia, junio, 1975, Cit. por Juan Díaz Bvordenave, *op. cit.*

²⁶ Barbero, Martín. Teoría de la comunicación.

diferenciando como resultado de su particular interacción con el receptor radial y sobre todo de las diferentes mediaciones que entran en juego en el proceso de recepción. En este sentido aseguramos que la audiencia de los programas infantiles no nace, sino que se hace²⁷.

Cuando los niños están frente a la radio no necesariamente son pasivos, pues en el proceso de recepción se muestran activos ya que se enrolan mentalmente en una secuencia interactiva que implica diversos grados de involucramiento y procesamiento del contenido radial. Esta secuencia se inicia con la atención, pasa por la comprensión y selección, la valoración de lo prohibido, su almacenamiento e integración con informaciones anteriores y finalmente se realiza una aprobación y una producción de sentido. Esto nos demuestra que estas actividades implican que el procesamiento de la información esté relacionado con un proceso fundamentalmente sociocultural. Además el autor comprobó que la audiencia infantil mantiene su interacción más allá del receptor radial y la razón fundamental es que cuando el individuo se enfrenta al medio lo hace con un cúmulo de conocimientos, experiencias previas y predisposiciones, además el acto mismo de encender el radio y escoger un programa específico responde a patrones individuales o grupales determinados socioculturalmente. Una vez recibido el mensaje original este es trasladado a otros escenarios decodificadores en los que generalmente va a estar influenciado por elementos mediadores. En este sentido hemos estado utilizando en el desarrollo de este capítulo la terminología comunicológica “mediación²⁸” la que se refiere a las instancias estructurales de la interacción de los miembros de la audiencia que configuran particularmente la negociación con los mensajes, e influyen en los resultados del proceso. Existen cuatro tipos de mediaciones, las que a continuación explicamos:

- ✓ Mediación Individual: Surge del sujeto, tanto de su calidad de sujeto social, miembro de una cultura, como en su calidad de individuo con un desarrollo cognoscitivo y emotivo específico. Dentro de esta Mediación Individual se destacan la Mediación cognoscitiva: es derivada de la estructura mental por medio de la cual el sujeto conoce, la fuente de esta mediación lo constituyen los esquemas mentales (repertorios o guiones). En este tipo de mediación Individual también se incluye la Mediación de referencia: Referida a género (sexo), edad y etnicidad. (Señalamos que todas las mediaciones individuales deben entenderse dentro de medios culturales concretos)
- ✓ Mediación Situacional: Situación o escenario en que se desarrolla la interacción radio – auditorio. (La relevancia de los distintos escenarios depende del tipo de auditorio particular).
- ✓ Mediación Institucional: Se refiere al papel que juegan las instituciones sociales a que pertenecen los sujetos. Cada institución tiene su esfera diferenciable de

²⁷ Kaplún, Mario. Producción de programas de radio

²⁸ Osorio Meléndez, Hugo: El Libreto Radial de Educación Complementaria. I Seminario Nacional de Teleducación organizado por el Centro de Teleducación de la Universidad Católica del Perú (CETUC). Ed. mimeografiada, Lima, agosto, 1973.

significados, recursos y mecanismos a través de los cuales se produce la mediación.

- ✓ Mediación Tecnológica: Características del medio electrónico: alto grado de verosimilitud y representacionalismo. Géneros: Combinación específica de códigos que resultan en modos particulares de estructuración tanto del discurso de la radio como de su auditorio.

Cuando los tipos de mediaciones entran en juego en la interacción con la radio, conforman audiencias específicas en el proceso de recepción, así mismo esta combinación de mediaciones conlleva a la producción de sentidos dando lugar a una comunidad interpretativa determinada.

En este sentido consideramos dos premisas fundamentales para el análisis de la recepción radial de los programas infantiles. En primer lugar que la recepción es interacción, segundo, que esta interacción no está circunscrita al momento de estar oyendo la programación por su destinatario. Se impone por tanto que el objeto de estudio sean las diversas mediaciones a lo largo y ancho del proceso de recepción. Insistimos en que se entienda la RECEPCIÓN RADIAL²⁹ como un proceso múltiple y contradictorio donde entran en juego una variedad de mediaciones determinadas tanto por las relaciones sociales en las que está inserto el infante como por su posición social. Todas estas tendencias científicas garantizan la aplicación por el autor de una metodología de corte cualitativo donde se distinguen varios métodos específicos para recopilar la información, además de apoyarse en las experiencias de otros autores con varias investigaciones de recepción radial con niños.

Al formular el estudio sobre la programación infantil dedicada a los niños y las niñas el investigador tuvo en cuenta un enfoque multidisciplinario donde utilizó presupuestos de la sociología de la cultura, de la semiótica y de la psicología de la percepción, aspectos que nos permiten llegar a interpretar el proceso de recepción radial del programa infantil como “constructivista”, “dialéctico” y “conflictivo”. Concluimos además que la recepción por lo niños del mensaje radial se produce de acuerdo a los patrones que los mismos poseen en cuanto a los procesos de reconocimiento, la identificación emocional y su proyección. Dentro de estos patrones señalamos como básico la identificación emocional pues este es el más cercano al individuo y como es lógico es la primera reacción que se puede observar cuando se está recibiendo el mensaje radial.

Este mensaje radial tiene claves para la recepción activa y señala ámbitos mediadores en este proceso, entre ellos citamos:

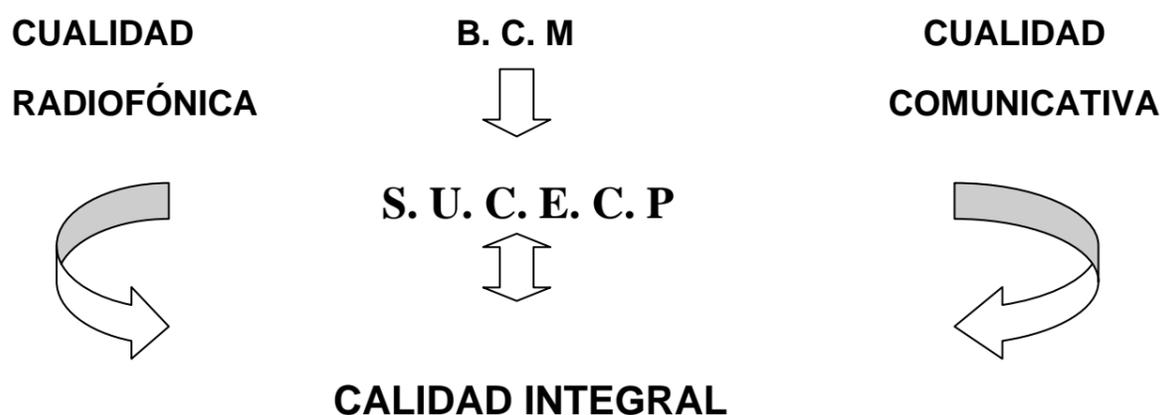
- ❖ Variedad de operaciones a través de las cuales los niños usan lo masivo.
- ❖ Las tácticas, astucia y estrategias del receptor para adaptar lo que proviene de los medios a la dinámica de la vida cotidiana.
- ❖ La recepción se convierte en proceso, no es un momento.

²⁹ Kaplún, Mario. Producción de programas de radio

- ❖ No es lineal, inequívoca ni se reduce a lo que sucede durante el contacto directo con el medio radial y los mensajes radiofónicos.
- ❖ Existencia de diferentes modalidades tecnológicas que implican diferentes modalidades de recepción.
- ❖ Énfasis en la libertad de lectura y en la capacidad de resemantización del mensaje por parte del receptor.
- ❖ Carácter negociado y transaccional de la actividad comunicativa.
- ❖ Desplazamiento desde un enfoque estrictamente comunicativo a un enfoque cultural.
- ❖ Revalidación del placer, la emoción y la interacción de los sucesos con el medio.

2.3.1 - La gestión de calidad como proceso. Integración con la programación infantil.

“Solo el cambio perdura”, sobre esta concepción filosófica se basa el desarrollo metodológico de la segunda parte de este capítulo, referido a la calidad como elemento indispensable para lograr los resultados deseados en el proceso de comunicación radial, sobre todo cuando este proceso ocurre con la programación infantil dedicada a los niños y las niñas. En las tendencias contemporáneas de la radio-comunicación se propone un espiral de desarrollo sobre los parámetros de calidad, la que entendemos como la esencia de cualquier fenómeno, sin olvidar que a su vez la esencia de cualquier fenómeno es su calidad. El autor se adscribe a hipótesis de que la programación infantil tiene calidad cuando posee aptitudes, para satisfacer las necesidades, así como las inquietudes e intereses del oyente a que está destinada y por los atributos que posee de acuerdo a sus requisitos. Todas estas condiciones se sopesan sobre las Bases Científicas Metodológicas que garantizan la calidad integral del producto radial, además esta coherencia o este enfoque de proceso nos demuestra que si no se logra la eficiencia organizacional del programa infantil dramatizado entonces no se logrará la eficiencia comunicativa del mismo.



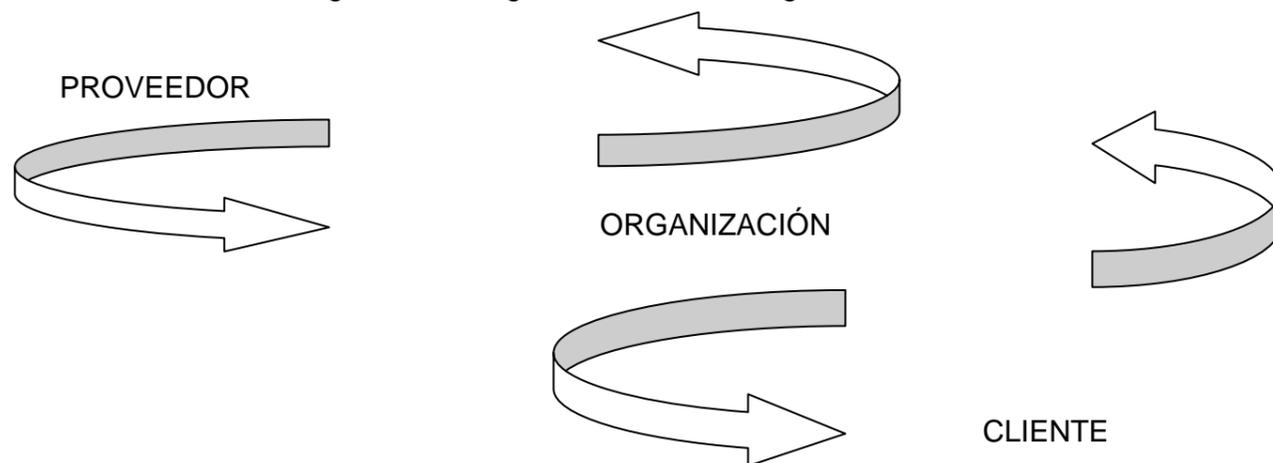
Cualidad radiofónica: Es la capacidad de evocar mediante el medio radial imágenes que reflejen sentimientos, emociones, estados de ánimo entre otras manifestaciones personales.

Cualidad comunicativa: Capacidad de vincular el producto radial al entorno, sobre la base del horario en que se trasmite, la calidad del guión, el equipo de realización, entre otros requisitos y atributos.

Para aplicar un enfoque al sistema de gestión de calidad del programa infantil el autor tuvo en cuenta el siguiente algoritmo metodológico:

- Determinar las necesidades y expectativas del destinatario (niños) y otras partes interesadas.
- Establecer la política y los objetivos de la calidad.
- Establecer los procesos y las responsabilidades.
- Determinar y proporcionar los recursos necesarios.
- Establecer las medidas necesarias para lograr la eficacia y la eficiencia de cada proceso.
- Determinar los medios para detectar, prevenir y eliminar las no conformidades con los requisitos

Esta radio-metodología se ilustra gráficamente de la siguiente forma:



2.4 El proceso metodológico y la toma de decisiones. La investigación acción participativa.

En este capítulo se plantea el camino metodológico recorrido durante el proceso investigativo, desde tres momentos que responden a la metodología de la creación-producción de programas infantiles. Un primer momento dedicado al diagnóstico, un segundo momento donde se teoriza y se busca la solución con los implicados, y un tercer momento donde se valida y se crea, como respuesta, la solución práctica al problema científico.

El paradigma socio crítico contiene el enfoque de investigación-acción y dentro de esta se incluye la investigación acción participativa, metodología sobre la que se sustenta la

presente investigación. Esta selección se justifica en una actividad integrada por la investigación social, el estudio, el trabajo y la acción. Lo que la definen como método de investigación, proceso educativo y medio para adoptar decisiones para el desarrollo³⁰.

Las características de esta metodología se corresponden con su carácter democrático (los sujetos colaboran en todo momento), el investigador es un participante comprometido que al mismo tiempo coordina al grupo con imparcialidad y aprende del proceso indagatorio. Entre la investigación y la acción existe una interacción permanente, se realiza en situaciones naturales de los sujetos, evitando las situaciones artificiales y el laboratorio, promoviendo un ambiente de diálogo constante. Todo ello contribuye a lograr su propósito fundamental: La transformación de la realidad para llegar al desarrollo. Precisamente bajo estos fundamentos se desarrolló el proceso investigativo.

2.4.1- Características principales que debe tener la investigación acción participativa.

Como dimensión de la metodología de Educación Popular:

No separa al sujeto que investiga del objeto de investigación

La realidad social es producto de la actividad humana y no un "objeto" exterior a los hombres, estático e independiente. Los hombres y nuestras relaciones son parte activa de esa realidad que queremos investigar y que queremos transformar. Es nuestra propia práctica social e histórica la que viene a ser el objeto del conocimiento y transformación.

En la Educación Popular la investigación no se realiza sobre una realidad ajena o extraña, sino sobre la realidad que vivimos, sobre nuestra propia práctica, sobre los acontecimientos que suceden, producto de nuestra actividad y la de otras personas en un momento histórico determinado.

Por esto, no podemos considerar que el conocimiento de la realidad social es una tarea reservada para algunos especialistas, sino por el contrario, una tarea indispensable que deben asumir las masas populares y sus organizaciones. Se trata de romper con las prácticas y las concepciones en las que el pueblo es objeto de la investigación que otros realizan. Las clases populares deben ser sujetos de este proceso en que el objeto de investigación es su propia realidad.

Es eminentemente participativa

Como consecuencia de lo anterior, la investigación en la Educación Popular, se tiene que realizar con la más amplia participación activa y organizada de las comunidades, organizaciones o sectores sociales en las que se lleva a cabo.

El criterio central será siempre el de buscar el grado máximo de participación posible. Dependiendo de los objetivos, temas y tipos de investigación a realizarse, cada proceso definirá el grado y nivel de participación de los distintos miembros de la población que realiza su investigación.

³⁰ Orozco Gómez, Guillermo. La investigación en comunicación desde la perspectiva cualitativa. Ediciones IMDEC. Guadalajara, México 1997. Pág 27-49.

La participación activa debe darse en todos los momentos del proceso investigativo: en la definición de los objetivos, la selección de los temas que interesan investigar, en la priorización de los problemas más sentidos que se requieren analizar, en la recopilación de la información necesaria, en la selección de los instrumentos para recoger y analizar la información, en el análisis e interpretación de la información, descubriendo las causas de la problemática y encontrando vías para solucionarlo, en la programación de tareas a realizar, en la evaluación de las tareas que se lleven a cabo y en el planteamiento de nuevas necesidades de investigación de estudio.

Permite la comprensión de la realidad como un todo articulado

Entender la investigación como una dimensión del proceso de educación popular, nos lleva a considerar la investigación no como una actividad puntual que permite identificar o conocer solamente algunos aspectos de la realidad social. Por el contrario, la concebimos como una tarea continua que nos debe llevar a una comprensión cada vez más profunda de todos los elementos que articuladamente componen la realidad.

Es decir, este proceso investigativo-educativo-transformador, nos debe llevar a entender las relaciones y articulaciones que hay entre todos los fenómenos sociales. Entre los elementos económicos, políticos, ideológicos, culturales. Entre la situación del presente y la del pasado. Entre los hechos de la realidad inmediata y los de la realidad global. Entre los fenómenos que ocurren en cada coyuntura y las condiciones estructurales. Entre los hechos particulares y las leyes de la sociedad.

No es posible, entender un hecho o situación aisladamente, sino en su ubicación como un aspecto de la totalidad de la realidad con la que se relaciona. Para la Educación Popular, no se trata de generar procesos de conocer por conocer, sino de conocer para transformar. Pero no es posible transformar ninguna situación particular si no conocemos las múltiples relaciones que tiene con la totalidad de la realidad. Por esto es que muchas investigaciones parciales y referidas a un solo aspecto de la realidad, no tengan ninguna utilidad práctica, ya que no permiten una acción transformadora.

Permite descubrir las causas de los fenómenos sociales

La investigación como una dimensión de todo un proceso educativo - teórico- práctico, pone su atención no en la descripción de los hechos y situaciones, sino en su explicación. De lo que se trata, es de descubrir las causas de los fenómenos para poder transformarlos radicalmente.

Por esto, la investigación en la Educación Popular realiza análisis cuantitativos, pero le da énfasis a los análisis cualitativos. Los fenómenos sociales no son iguales a los fenómenos naturales. La pura medición cuantitativa de ellos no nos puede permitir la comprensión real de la complejidad de las situaciones sociales.

Ciertamente debemos tomar los datos estadísticos en cuenta, pero no podemos basar en ellos toda nuestra interpretación. Es necesario tomar en cuenta qué piensan las personas sobre los hechos, analizar por qué piensan así; qué es lo que consideran que se debe hacer ante ellos; qué otros fenómenos se relacionan con esos datos; qué está sucediendo en la región o país donde ellos se dan; históricamente cuál ha sido el comportamiento o la manera de interpretar acontecimientos así, etc.

En la Educación Popular, el análisis de las causas no se realiza desde fuera, sobre la base de una información recopilada. Es la misma comunidad, organización o sector social quien descubre, analiza, debate y concluye sobre las causas de su propia

problemática y quien encuentra las posibles soluciones para resolverlas poniéndolas en práctica.

Valoriza el conocimiento existente en el pueblo

La Educación Popular toma siempre como punto de partida el conocimiento que el pueblo ha adquirido a través de su experiencia. Este conocimiento es producto de su propia práctica social e histórica. Y siendo el propio pueblo el sujeto de investigación sobre su propia realidad, no puede haber otro punto de partida que esos conocimientos existentes, cuyo valor cognoscitivo no se puede negar.

El conocimiento popular tiene elementos científicos y no científicos. Muchos de esos conocimientos son parciales, porque se refieren sólo a algunos aspectos de la realidad global. Otras veces son conocimientos dispersos, porque son producto de experiencias aisladas. Otras veces son conocimientos equivocados, porque son producto de una tradición que simplemente se ha repetido a lo largo de los años sin cuestionamiento.

No se trata de quedarse en el nivel de conocimiento existente, sino que este sea el punto de partida para un avance hacia el conocimiento teórico, científico. Esto implica un proceso sistemático y ordenado en el que se van desechando los conocimientos equivocados y se reafirman los verdaderos.

Permite apropiarse de la capacidad de investigar

Basándose en las características que ya hemos señalado podemos afirmar que la investigación en Educación Popular, al realizarse con la participación activa, crítica y creadora de las masas en todos los momentos de un proceso permanente, permitirá generar en ellas la capacidad de investigar, analizar, de comprender teóricamente los fenómenos sociales. Esta capacidad la podrán entonces aplicar en cualquier oportunidad y ante cualquier nueva situación.

De esta manera, la dimensión investigativa vendrá a ser un componente fundamental de la actividad de los comunicadores populares y ya no más un espacio privilegiado para algunos especialistas ni tampoco una actividad aislada que se realiza sólo durante un tiempo determinado dedicado especialmente a la investigación.

2.4.1.1 Pasos de la Investigación Acción Participativa.

Sin perder de vista la participación y el diálogo durante todo el proceso de investigación – acción – participativa se determinan los siguientes pasos³¹:

Paso 1: se elige el problema que se quiere cambiar o solucionar.

Paso 2: se revisa la bibliografía pertinente.

Paso 3: se plantea la pregunta que se quiere responder.

Paso 4: se plantea la hipótesis o respuesta tentativa a la pregunta.

Paso 5: se determina la metodología que se usará para recoger los datos.

Paso 6: se recogen los datos.

³¹ Domínguez Rocío. La Investigación Acción como método de investigación para docentes. GRADE - 13/08/03

Paso 7: se analizan los datos y se sacan conclusiones.

Paso 8: se comparten las conclusiones con los colegas e implicados en el proceso.

Tomando en cuenta las seis características que debe tener la investigación en los procesos de Educación Popular, pensamos que puede ser útil el que precisemos las diferencias existentes entre esta concepción de investigación que sostenemos y la Investigación social clásica. Tomemos en consideración cómo cada una de ellas concibe el papel de los siguientes elementos: el sujeto que realiza la investigación, el objeto de la investigación, los objetivos que se persiguen, los métodos y técnicas que utiliza, el análisis de la información, y la utilización de los resultados.³²

	Investigación Social Clásica (Informativa)	Investigación en educación Popular (Inv. Acc. Participativa)
Sujeto que investiga	Un investigador o un equipo de especialistas profesionales (sociólogo, economistas, trabajadores sociales).	La comunidad, organización o sector social que vive la problemática a investigar, con el apoyo de educadores populares o especialistas comprometidos con el pueblo. Normalmente hay un equipo impulsor de la participación amplia y esta se da en diversos niveles.
Objeto a investigar	Un problema, un fenómeno o situación de un sector de población, que es observado y estudiado sin compromiso, por el investigador.	Conocer científicamente la realidad que se vive, encontrando las causas de la problemática, con el fin de emprender organizadamente un proceso de transformación de la realidad. Los objetivos concretos son formulados por los sujetos de la investigación en cada etapa.
Métodos y técnicas	Básicamente procesos e instrumentos para recoger información estadística cuantitativa, recopilación y fichaje de información documental acompañado de observaciones en terreno.	Diversidad de medios e instrumentos tanto para recoger información cuantitativa como cualitativa, que son escogidos, aplicados, y muchas veces elaborados por los participantes. Se utilizan a lo largo de un proceso en que se van descubriendo los problemas centrales, se discuten con la población involucrada y se confrontan con información adicional (documental o de otro tipo)
Análisis de la información	Es realizada por el especialista, con base en el marco teórico ya definido y en función	Es realizada en diversos momentos, por toda la comunidad, organización o sector a lo largo de un proceso educativo que permite avanzar hacia la comprensión teórica y

³² Oscar Jara Holliday, educador Popular , peruano, autor de múltiples textos sobre Educación Popular y Sistematización. Presidente de la Coordinadora Centroamericana, Alforja. Escribió este material cuando era Asesor del Ministerio de educación en Nicaragua. Año 1985.

	de comprobar la hipótesis formulada con anterioridad.	científica de la problemática. Se busca la comprensión de las causas y la relación entre los distintos aspectos de la realidad, en función de encontrar repuestas para resolver la problemática.
Utilización de los resultados	Elaboración de un informe final que se entrega a la institución patrocinadora o se archiva en algún centro de documentación o se publica para ser compartida y comentada por otros especialistas	Los resultados no son finales, sino que alimentan permanentemente el proceso educativo, en función de formular constantemente alternativas de acción para transformar la realidad. A partir de ella surgen nuevos temas a investigar o nuevos puntos de profundización, en un proceso que no termina, sino que se inserta en la dinámica cotidiana de la vida de la comunidad u organización. El procesos de investigación- educación- acción transformadora, permite que los involucrados se apropien de la capacidad de investigar y estudiar y permite fortalecer la organización popular.

La IAP en teoría puede utilizar los métodos de investigación de las ciencias sociales. Sin embargo, debido a que la IAP insiste en que las personas que sufren el problema deben ser quienes hacen la investigación, la IAP rechaza ciertas técnicas que exigen la separación del sujeto del objeto (del investigador y del investigado). Esto quiere decir que algunas técnicas de investigación social, como el experimento social psicológico, donde los "sujetos" experimentales ignoran el fin del estudio, se excluyen por principio. Aún técnicas como la encuesta y el cuestionario pueden ser modificadas con el fin de permitir una mayor interacción entre el entrevistador y el entrevistado. También se excluyen los métodos que se salen de los recursos técnicos y materiales de la gente implicada en la IAP. La observación de campo, la investigación de archivos y en bibliotecas, la investigación histórica que usa documentos e historias personales, así como los cuestionarios y las entrevistas han mostrado su utilidad en la IAP. Pero en especial el cuestionario y la entrevista son los que más se han utilizado aunque debe entenderse que estas operaciones deben servir como un vehículo para el diálogo. El diálogo es más que un método de investigación, porque dialogar es humano. Pero como instrumento de investigación, el diálogo produce conocimiento sobre hechos, también conocimientos interpersonales y críticos que definen a los seres humanos como seres sociales autónomos. Esta es una razón esencial para la participación de la gente en investigación. No es sólo para que puedan revelar hechos privados que permanecen ocultos para otros sino para que puedan conocerse ellos mismos mejor como individuos y como comunidad. También crea solidaridad comunitaria. Por estas razones los métodos convencionales de investigación tales como el cuestionario y la

entrevista asumen un significado diferente y se modifican para unirse con el diálogo³³ premisa esencial para el conocimiento interactivo basado en la vinculación y en la inclusión.

2.4.2. Ventajas de la Investigación-acción- participación³⁴.

-El quehacer científico consiste no sólo en la comprensión de los aspectos de la realidad existente, sino también en la identificación de las fuerzas sociales y las relaciones que están detrás de la experiencia humana.

-El criterio de verdad no se desprende de un procedimiento técnico, sino de discusiones cuidadosas sobre informaciones y experiencias específicas.

-Derivada de la práctica misma: permite la generación de nuevos conocimientos al investigador y a los grupos involucrados; permite la movilización y el reforzamiento de las organizaciones de base y finalmente, el mejor empleo de los recursos disponibles en base al análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio.

-Los resultados se prueban en la realidad. Las experiencias que resultan en el campo social proporcionan las informaciones acerca de los procesos históricos.

Para abordar sus objetivos de investigación, la IAP utiliza prestado todas aquellas herramientas y procedimientos de recogida y análisis de información que estén a su alcance³⁵, si bien en su aplicación trata de imprimirles su peculiar filosofía de participación y transparencia. Así, un criterio básico de los procesos de investigación que se pongan en marcha es aprovechar los recursos existentes en la propia comunidad, delegando sólo en técnicos externos aquellas tareas que el colectivo afectado no sea capaz de hacer por sí mismo (y en tanto sea capaz de ello). Otro criterio es difundir ampliamente los resultados de los trabajos de investigación, de manera que retroalimenten la capacidad de análisis de la mayoría, no sólo de los grupos ya concienciados.

2.4.3. Técnicas a utilizar

Teniendo en cuenta estos criterios sobre el proceso de IAP se escogieron aquellas técnicas que siendo coherentes con la metodología asumida permitieran la solución del problema y el cumplimiento del objetivo de investigación.

2.4.3.1. Búsqueda y recogida de documentación: lo más habitual es que en cualquier asunto que se quiera abordar en un proceso de IAP existan fuentes de información (estadística, documental, bibliográfica, etc.) que puedan ser útiles para contextualizar el tema o bien por que recogen experiencias anteriores de las que se aprende.

2.4.3.2. Visitas a informantes cualificados: con el fin de que aporten sus conocimientos sobre los asuntos que se quieren abordar. Estas personas son

³³ Park Peter, Universidad de Massachusetts, Amherst, 1989. Traducción de María Cristina Salazar, Universidad Nacional de Colombia, 1990. QUE APARECE EN EL TEXTO La investigación Acción Participativa. Inicios y Desarrollo. Colectivo de Autores. Editado en Colombia en 1992

³⁴Wilson Cortés Gómez - Patricio Leiva Milanés LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN. UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE VICERRECTORÍA ACADÉMICA. CENTRO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

³⁵ Conferencia. Encuentro de la Consejería de Juventud. Investigación acción participativa: Propuesta para un ejercicio activo de la ciudadanía. Córdoba junio de 2003. hpt// www.monografias.com

propuestas por los propios miembros de la comunidad teniendo en cuenta su liderazgo, conocimiento de la comunidad, líderes de opinión, entre otras cualidades.

2.4.3.3. Talleres diagnósticos: reconocida herramienta de la Educación Popular que permite el análisis de la práctica de los sujetos, tiene como premisa la participación y los diversos saberes de cada integrante del grupo o comunidad en cuestión.

2.4.3.4. Observación³⁶: Es el procedimiento empírico por excelencia, el más antiguo; consiste básicamente en utilizar los sentidos para observar los hechos, realidades sociales y a las personas en su contexto cotidiano. Para que dicha observación tenga validez es necesario que sea intencionada e ilustrada (con un objetivo determinado y guiada por un cuerpo de conocimiento).

Características de las observaciones: Qué, cuándo, dónde y cómo³⁷.

La primera y más importante consideración en cualquier observación consiste en determinar con exactitud lo que se va a observar, delimitar con precisión y sin ambigüedades lo que se va a observar. Definir el constructo a valorar en términos de conductas observables. Por ejemplo, si queremos medir la "curiosidad" hemos de determinar en qué consiste esa conducta. Por lo tanto, la principal tarea práctica del observador consiste en asignar conductas a las categorías.

Al describir la participación de las categorías deben ser exhaustivas y excluirse mutuamente y es preciso definir el universo de conductas que se pretende observar.

Será preciso también delimitar el cómo o instrumentos que vamos a emplear en la observación; así como el cuándo y dónde y, en el momento de definir la muestra, a quién.

¿Cuántas son las unidades óptimas en que se divide un fenómeno para su observación?

Cuanto más unidades delimitemos, más fiable será la observación (muchos observadores recogerían la misma observación) pero a la vez sería menos válido: puede ser que una conducta sea tan especificada que no describa al final lo que se deseaba observar. (por ejemplo, si deseamos observar el grado de participación de los creadores de programas infantiles en el proceso de creación-producción, tal vez sea más válido el definirlo en términos como "su colaboración antes, durante y después de la concepción del proceso productivo-creativo, desde "formar parte" como su contribución con un aporte, "tener parte" como desempeñar algún rol o tener alguna función en ese todo del que las personas se sienten parte y "tomar parte" como decidir durante el proceso a que nos referimos" dividir y definir estas unidades nos obliga a aceptar la subjetividad del observador.

³⁶ Se realizó un integración de los autores: Tapia B, María Antonieta . Manual de Metodología de Investigación , LEÓN Y MONTERO (1993) Diseño de investigaciones. Madrid. Mc Grau-hill, GARCÍA HOZ: Investigación y observación en el aula DELGADO Y GUTIERREZ MAYNTZ TAYLO KERLINGER: Investigación del comportamiento

³⁷ Conferencia. Encuentro de la Consejería de Juventud. Investigación acción participativa: Propuesta para un ejercicio activo de la ciudadanía. Córdoba junio de 2003. [hpt// www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Debemos elegir realizar una división molar o molecular. El método molar toma totales de conductas como unidades de observación; unidades íntegras de interacción se especifican como objetivos de la observación. El método molecular toma fragmentos más pequeños de conducta como unidades de observación; el observador molecular procura prescindir de su experiencia e interpretación personal en la observación. Se limita a registrar lo que contempla.

Los sistemas moleculares requieren poca inferencia por parte del observador, se anota si se realiza o no una conducta, sin deducciones. Son más comunes los sistemas que exigen del observador un alto grado de inferencia, más útiles en investigación social.

Para evitar pues la menor fiabilidad, se aconseja un adiestramiento del observador

Definición del marco teórico

En observación es importante definir el marco teórico en el que nos movemos. Como señalamos arriba, es importante delimitar claramente el qué observar, el dividir en unidades de análisis comportamental el constructo o fenómeno objeto de nuestra investigación y por ello es imprescindible recurrir a las teorías existentes.

Modos de observación

a) Dependiendo de la sistematicidad

-Sistemática /asistemática

En función del tipo de categoría establecida y del nivel de observación o comportamientos a observar. Puede ser interesante la asistemática en contextos que no conocemos, bien al inicio de una investigación

b) Dependiendo de la situación observada

- Naturales /Artificiales

Natural será el escenario sin modificar, artificial cuando introducimos elementos o aparatos para la investigación como estudios de grabación con tratamiento acústico diferente, sistema al que no están acostumbrados los participantes.

Se eligen en función de los medios (no siempre es posible el artificial). Sólo podemos trabajar en situaciones artificiales cuando existen teorías previas que sustenten un proyecto de investigación que permitan un control sobre el fenómeno.

c) Dependiendo de la forma de participación

- Participante/no participante

Cuando el observador forma parte o no del contexto que está estudiando. En un extremo estaría la investigación etnográfica. Se eligen en función de la investigación y el fenómeno estudiado o la ocasión o acceso. En la no participante el desarrollo teórico debe ser previo (Más estructurado) También depende de las posibilidades de acceso al fenómeno a estudiar.

Estrategias de observación. Registros no sistematizados

Documentos personales: Es todo aquel documento que resulta autorrevelador y produce información, intencionada o no, que contempla la estructura, dinámica y funcionamiento de la vida mental del autor. Estos son útiles al investigador cualitativo que esté interesado en conocer lo que la gente piensa. Dentro de este apartado se incluyen:

Historias de vida: Permite obtener un retrato completo de los hechos que se cuentan de la vida de las personas, con el fin de obtener un perfil de las mismas a lo largo del

tiempo. Se pretende acumular en un tiempo razonable un número tal de datos diferentes que reunidos producen lo que Allport llama "preponderancia de lo evidente". Este método busca penetrar lo más posible en el conocimiento de la vida del individuo. Las historias de vida pueden elaborarse partiendo de documentos escritos (autobiografía, memorias, etc.), pero la metodología más adecuada es aquella en la que el experto "sondador" interviene directamente en el relato formulando preguntas amplias que recoge en grabaciones y notas.

Biografía: Son datos sobre la vida de un individuo en un determinado contexto, aportados por un grupo selecto de informantes que suelen ser los que mejor dan cuenta de su propia vida.

Autobiografía: Consiste en una narración que realiza una persona acerca de sus experiencias, inquietudes, aspiraciones, metas, actitudes, etc.

Entrevista en profundidad: Muy discutida como técnica observacional. Tiene su origen en la entrevista clínica y psiquiátrica. Consiste en que el entrevistador sugiere al entrevistado unos temas y le estimula para que exprese todos sus sentimientos y pensamientos de una forma libre, conversacional y poco formal.

Diarios: Son informes personales que se utilizan para recoger información sobre una base de cierta continuidad. Suelen contener notas confidenciales sobre observaciones, sentimientos, reflexiones, interpretaciones, hipótesis o explicaciones. Refleja la experiencia vivida.

Cuaderno de notas: Viene a ser una especie de diario, que traduce lo que sentimos como individuos, presta atención a las manifestaciones más íntimas, prescindiendo de la perspectiva científica. Reunirá los acontecimientos e impresiones de la jornada como podría hacerlo un cronista.

La utilización es recoger sobre el terreno los datos, fuentes de información, referencias, etc. sobre el evento objeto de estudio.

Registros narrativos: Son los que reflejan eventos conductuales tal y como han ocurrido, intentando describir la conducta objetivamente en su contexto y de forma comprensiva.

Anecdotario: Relato descriptivo de episodios o anécdotas significativas, vinculadas con un aspecto de la conducta del sujeto observado (un suceso descrito a través de una observación). La idea básica consiste en anotar lo que se ve u oye, sin hacer ninguna interpretación.

Notas de campo: Es una forma narrativa descriptiva de relatar observaciones, reflexiones y acciones. Es similar a los registros anecdóticos, pero aquí si se incluyen las impresiones e interpretaciones subjetivas.

Muestreo de tiempo: Son también descripciones narrativas de conductas o sucesos, pero que se realizan en determinados intervalos de tiempo no sucesivos. La observación es intermitente no continua. La conducta observada se considera como muestra de la conducta ordinaria. Debe describirse con los máximos detalles posibles, para que el lector pueda imaginarse la escena.

Registros mecánicos: Son una serie de instrumentos que pueden ayudar a registrar datos con gran precisión. Son muy útiles en los estudios de carácter etnográfico. Pruebas fotográficas, Grabaciones en vídeo y Grabaciones en audio.

Otras técnicas de observación.

Consulta de documentos: Consiste en poner en contacto la realidad, con lo que otros vieron y lo que estudiaron sobre ella. Los documentos pueden ser personales (cartas, diarios, etc.) u oficiales (actas, informes, etc.)

Elaboración de mapas: Se toma nota de la distribución física de la comunidad, los límites, la localización, por ejemplo el croquis de un estudio donde se lleva a cabo el proceso de creación y producción de un programa. También sobre las pautas de interacción.

Comentario en vivo: Consiste en la observación de la ejecución de una tarea y el comportamiento del grupo a la vez que se realizan una serie de pausas para hacer comentarios sobre lo que está ocurriendo.

Registros sistematizados parcialmente: Son métodos que permiten registrar los datos con más facilidad. El observador cuenta con un tipo de rejilla, plantilla, lista,... en la que puede apuntar, no sólo la presencia o ausencia de determinado comportamiento, sino la intensidad y frecuencia con que se produce.

Listas de control: Son sencillamente listas de conducta. Su objetivo básico es recordarnos que se debe detectar la presencia o ausencia de comportamientos que nos parecen importantes, sin añadir ninguna apreciación cualitativa. Ejemplo: Cuando se visita un estudio de grabación donde se lleva a cabo el proceso de creación y producción de un programa infantil y se toma notas, antes, durante y después _____ si _____ no _____ dudoso.

Escalas de estimación o apreciación: Es una relación de acontecimientos concretos o categóricos, ante los cuales la respuesta se efectúa mediante un código de valoración preestablecido, que nos indica el grado de la presencia de la conducta objeto de estudio. Las escalas pueden ser de varios tipos: Numérica: La apreciación o estimación viene indicada por un número, Gráfica: La apreciación se señala marcando una posición a lo largo de un continuo, Descriptiva: Expresa de forma clara y del modo más exacto posible la característica o rasgo que va a ser observado.

Algunos consejos útiles para observadores:

- a) Antes de observar, tener una pregunta que resolver.
- b) Elegir los niveles de análisis adecuado.
- c) Iniciar con una observación asistemática.
- d) Utilizar categorías homogéneas y con el suficiente nivel de detalle.
- e) Utilizar categorías exhaustivas (recoger todos los fenómenos que son relevantes) y excluyentes (un fenómeno no puede estar en dos categorías diferentes).
- f) Depurar el sistema de categorías elaborado.

VENTAJAS

- se puede obtener información independientemente del deseo de proporcionarla.
- los fenómenos se estudian dentro de su contexto.
- los hechos se estudian sin intermediarios.

LIMITACIONES

- la proyección del observador en la construcción de los instrumentos para el registro de observaciones.
- es posible confundir los hechos observados y la interpretación de esos hechos.

- es posible la influencia del observador sobre la situación observada.
- existe el peligro de hacer generalizaciones no válidas a partir de observaciones parciales.

En este estudio inicialmente se utilizó la observación no participante la que se desarrolló durante los diferentes procesos de creación y producción de los programas dedicados a las niñas y los niños en las cuatro emisoras de la provincia de Cienfuegos, y resultó el tipo de observación propicio para el entorno, los actores sociales implicados y la acción del creador del espacio.

La **Observación participante**: sirve para conocer y profundizar en torno a las costumbres, los sistemas de valores y los comportamientos de un grupo humano diferente del propio y sobre el que no se dispone de información fiable. La aplicación consiste en compartir las actividades y ocupaciones del colectivo que se quiere investigar, tomando nota de lo que se observa y sacando en el grupo las conclusiones oportunas. Esta técnica ha sido muy utilizada por los antropólogos pero su aplicación flexible puede ser muy útil para personas sin especial preparación que hayan tomado como objetivo de la IAP conocer mejor desde dentro colectivos distintos del suyo. Es tipo de observación se utilizó en el desarrollo de acciones de preparación metodológica destinadas a los colectivos de realización de las emisoras de la provincia, para la búsqueda de información acerca de las características de la superación en creación-producción de programas infantiles que se desarrolla para los creadores con vistas a compararla con la información ya obtenida a través de otras técnicas aplicadas.

En ambos casos se desarrolló la observación en el escenario natural, sin modificaciones.

2.4.3.5. Encuesta estadística:

En sus diversas modalidades es sin duda la técnica más utilizada en la investigación social y también, probablemente, en los procesos de IAP, por lo que le vamos a prestar mayor atención. En principio, la encuesta convencional es un procedimiento contrario a un planteamiento participativo: el entrevistado sólo puede responder sobre aquello que se le pregunta y debe acomodar sus respuestas y alternativas preestablecidas, siendo inútil que trate de explicar su punto de vista (si lo hace, no se le tendrá en cuenta); por supuesto, el entrevistador no informa al entrevistado sobre quién es el cliente de la encuesta o cuáles son los fines que éste persigue. Sin embargo, en los *movimientos sociales de base* la encuesta suele utilizarse como instrumento no sólo de recogida de información sino de participación y movilización de los colectivos a los que se dirige. Para ello se intenta desbordar el marco de las encuestas convencionales en diversos sentidos: no sólo se hacen preguntas (con frecuencia de respuesta libre, para que el entrevistado se puede explayar) sino que se informa a éste y, eventualmente, se le invita a participar en otros actos (actividades de la asociación, asambleas para informar de los resultados de la encuesta, etc.); el entrevistador sabe muy bien el fin que se persigue y se lo explica al entrevistado, lo que permite entablar un diálogo abierto con él.

En los cuestionarios elaborados (ver anexos 2, 11, 14 y 15) se utilizó variedad de preguntas cerradas, semicerradas, abiertas y semiabiertas, en tales casos el

encuestado tuvo la oportunidad de expresar sus criterios y argumentarlo y su resultado se tuvo en cuenta.

2.4.3.6. Análisis de contenido:

Se orienta a analizar los materiales escritos o audiovisuales producidos por un colectivo que se quiere estudiar. Son materiales frecuentes las cartas, las autobiografías, los medios de comunicación, las canciones y los cuentos, etc. Las formas de análisis varían mucho, siendo su objetivo sacar conclusiones mediante la identificación sistemática de las características específicas de los textos o documentos.

En la investigación el análisis de contenido se dirigió a los productos radiofónicos utilizados en el macro y microentorno para lograr la calidad de la obra radial. Este análisis de contenidos se realiza durante la observación.

2.4.3.7. Grupos de discusión: sirven para explorar y estructurar las opiniones, actitudes y orientaciones ideológicas de un sector de población. Se trata de una técnica elaborada en España que ha tenido una notable difusión y efectividad. Para aplicarla, se reúne a un grupo de 6 a 10 personas representativas de un colectivo y se les invita a expresarse libremente, como en una tertulia, sobre el tema general que nos interesa investigar. La reunión se graba, se transcribe y se analiza después sistemáticamente (análisis del texto: lo que dicen; y del contexto: por qué lo dicen). Se trata de una técnica que requiere especial preparación, sobre todo en la fase del análisis.

En la investigación se utilizó un grupo de discusión, donde se observaron las fases y etapas para su realización. (Ver anexo 11). En el grupo participaron 12 personas donde se representó a los siguientes actores: guionistas, directores, asesores, actores, especialistas y realizadores de sonido.

2.4.3.8. Entrevista grupal³⁸: es un método complementario de nivel empírico que consiste en una conversación profesional de carácter planificado entre el entrevistador y los entrevistados. Sus objetivos fundamentales son obtener información confiable sobre hechos y opiniones y enriquecer, completar o constatar la información obtenida por el empleo de otros métodos de investigación. Su valor esencial se debe a la comunicación interpersonal que se establece entre el entrevistador y el sujeto entrevistado lo que favorece profundizar en sus opiniones, criterios y valoraciones.

Este tipo de entrevista grupal puede ser utilizada en distintos momentos de la investigación: en la etapa previa para conocer el problema desde un punto de vista extensivo, durante la recopilación de datos para adquirir información acerca de las variables en estudio, y en la etapa final de la investigación para comprobar los resultados y contrastar con las opiniones de los entrevistados.

Si hacemos una comparación de la entrevista con respecto a la encuesta podemos apreciar que:

- La **encuesta** puede abarcar de una vez a un círculo muy grande de personas y resulta más cómodo el procesamiento de la información, más si se trata de preguntas cerradas.

³⁸Cerezal Mezquita Julio, Fiallo Rodríguez, Jorge. Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas. Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo II, primera parte. Editorial Pueblo y Educación . La Habana 2002.p 15.

- Por su parte la **entrevista** no permite abarcar gran cantidad de personas, utiliza mayor tiempo, se dificulta el procesamiento de la información, por lo que hay que recoger con mucho cuidado las opiniones de los entrevistados. No obstante es un método más flexible y operativo, además de que permite penetrar en la esencia y las causas de los fenómenos estudiados. Es muy útil en la fase de pilotaje de la investigación.

Según el criterio de clasificación las entrevistas pueden agruparse en los tipos siguientes:

Por su estructura: en directivas y no directivas.

Por el objetivo: informativa y de orientación.

En este tipo de entrevista hay que tener presente los requisitos siguientes: estimular la participación de la mayoría de los entrevistados, dirigir las intervenciones hacia los objetivos establecidos y tratar de no influir en las ideas y opiniones del grupo.

La mayor dificultad que se presenta en este tipo de entrevista es que en ocasiones, lo que se expresa no es en realidad lo que piensan y sienten todos y cada uno de los entrevistados del grupo, sino la opinión del que se erige como líder.

La guía de entrevista. Pasos para su elaboración.

Antes de realizar una entrevista es necesario que el investigador elabore una guía para relacionar los aspectos principales a tratar durante su desarrollo, los que están en dependencia de los objetivos que se desean alcanzar.

El entrevistador con cierta experiencia no sigue un esquema riguroso o guía determinado para la entrevista, sino que adapta su procedimiento a las características y personalidad del entrevistado o del grupo, ya sea una entrevista personal o grupal. Sin embargo, para el que se inicia en la aplicación de este tipo de método, es útil llevar un esquema, orden o guía de los principales temas o aspectos de los cuales quiere tratar en la entrevista para así obtener mejores resultados.

Por otra parte la entrevista no tiene que seguir, necesariamente el mismo orden de temas que se ofrecen en la guía, sino simplemente sirven para orientar en general el desenvolvimiento de la entrevista y conocer los puntos de vista, actitudes y sentimientos que tiene el sujeto o grupo, sobre los aspectos que se investigan.

Para la elaboración de la guía se deben tener presente los pasos siguientes:

- a) Partir de qué es lo que se pretende con la entrevista, guiarse por el tema, los objetivos, la idea a defender que plantea la investigación, con el fin de elaborar un listado de aspectos (indicadores), destacando aquellos que resultan imprescindibles tratar en la entrevista.
- b) Elaborar la primera versión de las preguntas de la guía, tomando en cuenta las características de los sujetos que van a ser entrevistados. Tener presente si son niños, adolescentes o adultos; realizar las preguntas de una manera clara, sin ambigüedades, tratando de no influir en las respuestas; evitar preguntas que puedan ser respondidas con monosílabos.
- c) Someter esa primera versión de la guía elaborada a la evaluación por personas que posean alguna experiencia en la utilización de este método y en el tema de investigación.

- d) Aplicar la entrevista de forma exploratoria (pilotaje), a sujetos con características similares a la muestra que se pretende estudiar en la investigación. Estos resultados permitirán perfeccionar la guía elaborada.
- e) Proceder a la aplicación de la entrevista a la muestra de sujetos de la investigación.

Aspectos a tener en cuenta para la realización de la entrevista.

Para lograr el buen desarrollo y resultado de la entrevista se deben tener presente, entre otros, los aspectos siguientes:

- a) Garantizar un ambiente agradable y tranquilo.
- b) El tratamiento que se le debe dar a la persona que se entrevista depende de si es una persona conocida o no, el grado de confianza que se pueda alcanzar en el momento inicial de la entrevista. Todo lo cual define que se adopte un trato de usted o de tú.
- c) Adoptar una actitud de sinceridad, confianza y cooperación.
- d) Desarrollar la entrevista del modo más natural posible, estimulando a los entrevistados a colaborar.
- e) Mantener buen humor, una dicción clara y pausada.
- f) No tratar de predominar o imponerse.
- g) Evaluar los hechos objetivamente, sin prejuicios.
- h) Adoptar una actitud justa y serena.
- i) No interrumpir al entrevistado.

Registro de la información.

El registro de la información puede ser de varias formas: cada una de las cuales tiene sus ventajas y desventajas.

- Mediante grabación de la entrevista.
- Haciendo anotaciones en el curso de la entrevista.
- Anotando la información con posterioridad a la entrevista.

Cada una de ellas tiene sus ventajas y también sus desventajas. Somos del criterio que aunque se tomen notas durante la entrevista se debe elaborar el informe de la misma en cuanto se haya finalizado, para evitar que el tiempo transcurrido influya negativamente en la memoria y se pueda olvidar algún dato de interés.

Cuando la entrevista es grupal se recomienda tener una persona colaboradora, que nos ayude a tomar notas sobre las opiniones y criterios que emiten los entrevistados.

Fases de la entrevista.

La entrevista puede agruparse en cuatro fases o momentos.

Fase de preparación incluye la elaboración de la guía de la entrevista; el aviso a los entrevistados, así como la selección del lugar donde se realizará la entrevista y de los medios que se utilizaran (grabadoras, etc.)

Fase inicial o de apertura. Constituye el primer momento de intercambio con la persona o grupo de personas que serán entrevistados, donde se requiere establecer una relación adecuada (rapport), logrando compenetración, confianza, simpatía y seguridad.

Fase central o de desarrollo comienza cuando se aborda el problema objeto de la entrevista. En esta fase se recomienda hablar despacio y solamente lo necesario (Es necesario aprender a escuchar), hacer una sola pregunta cada vez, para no atosigar al entrevistado y darle el tiempo necesario para que elabore la respuesta, utilizar el

silencio de manera constructiva, como medio para provocar la comunicación con el entrevistado, aceptar las actitudes y sentimientos del entrevistado y observar con atención.

La **fase final o de conclusión** comienza cuando vamos a cerrar la entrevista. En esta fase es necesario preguntar si hay algo que añadir y resumir la entrevista, agradecer la colaboración brindada, promover y estimular sentimientos de satisfacción o agrado en el entrevistado.

La **Entrevista grupal** (Ver anexo 12) aplicada tuvo como objetivo conocer cuestiones de interés en relación con un grupo de creadores de programas infantiles de la dirección Provincial de la Radio en Cienfuegos. Sus opiniones sobre los resultados de los instrumentos de investigación aplicados y llegar al consenso sobre los temas a tratar en la propuesta de programa de capacitación para realizadores de programas destinado a las niñas y los niños que se elaborará.

2.4.3.9. Método de consulta a especialistas: El método de consulta a expertos como todo método de investigación posee sus experiencias, las que deben cumplirse con rigor para disminuir el nivel de subjetividad intrínseco en este método. Una de las formas más generalizadas de aplicar este método es la identificada como método Delphi que se caracteriza por un minucioso procesamiento estadístico para la selección, evaluación y discriminación de los expertos, este rigor no siempre es requerido en las investigaciones educacionales. En una investigación educativa la consulta a expertos puede partir de la selección intencional de la muestra de profesionales a los que consideramos expertos por sus conocimientos o experiencia en el tema en cuestión. El experto en educación debe escogerse a partir de su obra pedagógica, su experiencia o su preparación científica o académica.

A estos expertos se les envía copia de los resultados a validar para garantizar que las respuestas se dirijan a los aspectos esenciales y de mayor interés para el investigador se le entrega un cuestionario o instrumento que deben responder, este instrumento es elaborado a partir de indicadores que permitan medir el grado de factibilidad o impacto de la propuesta, sus ventajas, desventajas y su viabilidad, los posibles inconvenientes que se puedan presentar en su introducción en la práctica escolar.

Las respuestas de los especialistas se someterán a un análisis cualitativo y cuantitativo por el investigador, aspecto que respaldará sus decisiones futuras.

Las opiniones de los expertos o especialistas permiten perfeccionar o remodelar la propuesta antes de introducirla en la práctica, de esta manera se evita o reduce al máximo el riesgo de cometer errores.

Pasos del método de experto:

- 1-. Selección de los integrantes del equipo de especialista: conformar listado.
- 2-. Confirmar la voluntariedad y posibilidad real de cada especialista o experto.
- 3-. Enviar el material que se someterá a consideración de los especialistas (propuesta de solución al problema) y el instrumento para que este registre sus criterios sobre el trabajo.
- 4-. Recogida de los instrumentos.
- 5-. Procesamiento estadístico de las respuestas.
- 6-. Valoración cualitativa.
- 7-. Reconsideración o perfeccionamiento de la propuesta.

¿Qué es un experto?

Experto: persona que tiene éxito en una actividad específica, está especializada o con experiencia en un asunto, materia o área del conocimiento, con prestigio reconocido en el desempeño de determinada función. Para el caso de las investigaciones educativas los criterios de más peso al seleccionar los expertos o especialistas son la formación académica o científico pedagógica y la experiencia en la práctica escolar y social. Aunque habitualmente se emplea una muestra de 10 a 20 expertos, no debemos preocuparnos solo por el número de expertos sino, además por la diversificación de los estratos de procedencia, de manera que se reduzca la subjetividad. Es recomendable que la muestra seleccionada a partir de un criterio digamos, el nivel académico, esté integrada por profesionales de varias instituciones del país vinculados a la actividad.

Confección del cuestionario o instrumento:

En este se formularán de 10 a 15 preguntas referentes a la factibilidad de introducir la propuesta en la práctica pedagógica a partir de indicadores predeterminados.

Se recomienda el empleo de preguntas cerradas en las que el experto seleccione opciones de rango según considere (3 a 5 opciones en cada pregunta).

Siempre debe darse la opción no se o no tengo criterios, evitando así que el experto deje preguntas en blanco lo que hace más subjetivo el análisis, en todos los casos debe dársele, además la posibilidad de dar su opinión abierta.

Recogidos los instrumentos se procederá a su procesamiento y valoración. Esto permitirá perfeccionar la propuesta elaborada antes de su introducción en el proceso educacional.

El método de consulta a especialista (Ver anexo y 14) en la presente investigación se caracterizó por el cumplimiento riguroso de sus pasos. Se ofrecen los juicios de selección utilizados para determinar quienes serían los especialistas, donde el autor precisó de manera intencional los criterios para la selección del grupo que tendría a su cargo la validación de la propuesta, se dan a conocer a continuación:

- 1-.Más de 10 años de experiencia en la labor como creador de programas radiales infantiles.
- 2- Más de 10 años realizando programas infantiles de calidad y con el reconocimiento de la audiencia y los públicos especializados.
- 3-.Más de 15 años realizando investigaciones sobre el tema de las producciones radiofónicas dedicadas a los niños y las niñas.

2.5- Diseño metodológico utilizado.

El diseño que se propone cuenta con tres fases en las que se emplearon los instrumentos de investigación necesarios, siempre con la premisa de la participación.

2.5.1. Diálogo abierto desde la creación. Esta fase tiene el objetivo de realizar un amplio diagnóstico desde la práctica sociocultural del creador radial de programas infantiles, fundamentada en el autorreconocimiento y la participación de todos los implicados. Se utilizaron técnicas como la observación, encuesta, entrevista, análisis de guiones, revisión documental y talleres diagnósticos. Se desarrollaron un grupo de acciones como la coordinación con las estructuras de dirección de las emisoras, negociación de tiempo, preparación de locales adecuados para la aplicación de las diferentes técnicas. Se agruparon los cuatro primeros pasos de la IAP que

contribuyeron a diagnosticar con profundidad el grupo de creadores, las especificidades de los implicados y las necesidades de superación del creador y productor de productos radiofónicos para infantes.

- Diagnóstico del entorno. Caracterización del trabajo del realizador de programas de radio para niños y niñas
- Diagnóstico específico. Revisión del proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje para los creadores radiales. Caracterización de la entidad encargada de ofrecer superación a todos los recursos humanos en el subsistema radial.
- Diagnóstico de necesidades de superación del radialista que crea y produce programas de radio para el destinatario infantil. Para ello nos remitimos a:

Kaufman (1980) define la determinación de necesidades desde su enfoque sistémico como un proceso sistemático mediante el cual se identifican necesidades, se seleccionan problemas, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen y aplican métodos y medios, se evalúan los resultados y se efectúan las revisiones que requiera todo tipo o parte del sistema, de modo que se eliminen las carencias³⁹.

El primer paso será determinado por ¿dónde estamos? y ¿dónde deseamos estar? Lo que también nos ubicará en el contexto y las prácticas de creación producción, y los factores que intervienen en el proceso de su formación: la sociedad, el creador como educador, ellos mismos y los conocimientos que deben adquirirse para satisfacer cada una de las partes. Se estudiaron varios modelos de determinación de necesidades de aprendizaje en los que encontramos auxilio para nuestro quehacer, siempre que como modelos conceptuales o paradigmas busquemos evidencias para aceptarlos, rechazarlos o modificarlos⁴⁰. Ellos son los siguientes Modelo Inductivo: Roger Kaufman, Modelo CIPP: Stufflebean y Modelo deductivo o participativo: David Leyva González.

El modelo teórico en que nos auxiliamos fue el participativo de David Leyva González pues parte de metas y resultados y son estas las premisas para establecer el programa educativo a seguir, esto lo hace perfectamente loable en el caso que nos ocupa.

Resultando la participación un elemento fundamental para llevar a cabo la determinación de necesidades que interfieren en la adecuada concepción y producción de programas infantiles en la provincia de Cienfuegos, desarrolló un proceso que responde a los pasos que este autor enuncia⁴¹.

1-.Primer acercamiento al problema. Se conoce por la aplicación de diferentes técnicas de investigación.

2-.Identificación del rendimiento esperado, dónde deberíamos estar, a partir de documentos oficiales, normativos, reglamentos, etc. Es decir fijar los parámetros que nos indiquen el funcionamiento esperado de una persona que cumple una tarea específica. Es significativo que en este estudio se ha analizado la realidad contextual del creador responsabilizado con la realización de programas infantiles, así como las

³⁹ Kaufman, Roger. Planificación de sistemas educativos. México: Edición Trillas, 1980. Página 12.

⁴⁰ Valdés Petitón, Lilia Margarita. Estrategia de superación para los comercializadores del producto cultural de ARTEX. Tesis en opción para alcanzar el título académico de máster. Universidad Carlos Rafael Rodríguez. Cienfuegos 2002.

⁴¹ López García, Juan Eligio. Determinación y proyecto de satisfacción de necesidades de superación profesional para los entrenadores de lucha deportiva de la provincia Cienfuegos. Tesis en opción para alcanzar el título académico de Master. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Grupo CENESEDA. Educación de avanzada. La Habana 1996. pág 79.

funciones a desarrollar por estos según documentos normativos del Instituto Cubano de Radio y Televisión.

3-.Determinación del rendimiento real, precisando dónde estamos actualmente, analizando la evidencia real, en este momento se pudo apreciar el modo de crear y producir los programas infantiles por los radialistas dedicados a satisfacer a los públicos infantiles en Cienfuegos.

4-.Preguntamos si hay discrepancias. Las dificultades y carencias fueron enunciadas por los creadores radiales, por los destinatarios o los funcionarios.

5-.Enuncie necesidades.

6-.Enuncie el camino que satisfaga las necesidades.

7-.Enuncie alternativas de solución.

8-.Seleccionar la solución, lo que dará paso a los objetivos generales del modelo de instrucción para la solución de los problemas detectados.

2.5.2. Reflexión y análisis de las soluciones con los implicados en el proceso.

El objetivo de esta fase es el estudio y profundización sobre el diagnóstico y la búsqueda de soluciones con los implicados. Se elaboraron y aplicaron grupos de discusión y entrevistas grupales ambas auxiliadas por la preparación a partir de sustentos teóricos necesarios en cada caso. Se realizaron las acciones de preparación que exige cada instrumento de investigación incluyendo materiales y resúmenes necesarios para garantizar su efectividad, planes de aviso, condiciones de local, tiempo y formas para desarrollar cada una de ellas. En esta etapa se siguieron los pasos 5 y 6 donde se aplicaron varios instrumentos de investigación adecuados a los mismos tales como observación participante, grupo de discusión y entrevista grupal, se llega a concebir una propuesta inicial para ser validada por especialistas seleccionados.

2.5.3. Una solución práctica: la validación por especialistas.

El objetivo de esta etapa es validar la propuesta de programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos por un grupo de especialistas seleccionados. Se preparó la consulta a aplicar en dos rondas una primera general solicitando información para la confirmación de que poseen los requisitos necesarios según criterios de selección, una valoración de los instrumentos de investigación aplicados hasta ese momento y su disposición a colaborar en la tarea que se plantea. Esta etapa es muy trabajosa pues los especialistas no todos pertenecen a nuestro territorio y fue necesario contactarlos varias ocasiones por diferentes vías. Se preparó el material necesario (dos rondas de preguntas a los especialistas) se le hizo llegar por la vía adecuada un material con detalles de los instrumentos de investigación aplicados hasta ese momento, el programa, cada material en el tiempo y momento preciso. Responde a los pasos 7 y 8 de la IAP. En esta etapa se elabora la propuesta inicial se le presenta a los especialistas, se recogen los resultados de la validación, se realiza una valoración de los mismos y se perfecciona el programa.

2.6 Enfoques para estudiar los Medios.

Se podrían usar varios modelos para describir la relación entre los medios, la sociedad y los individuos. El paradigma (modelo o patrón que se usa para analizar algo) de "efectos", surgido en la primera mitad del siglo xx, es un ejemplo. La perspectiva tradicional de efectos utiliza la investigación cuantitativa para examinar el impacto que tienen los medios en los individuos y la sociedad. Este modelo no es el único que se ha utilizado para estudiar los medios. Podemos encontrar también el Enfoque Funcionalista y el Enfoque Crítico / Cultural. El primero de ellos centra su atención en la manera en que el público usa los Medios de Comunicación masiva y los beneficios que recibe al consumir los mensajes. El segundo paradigma examina las relaciones de poder que subyacen en los medios y destaca los diversos significados e interpretaciones que encuentra el público en el contenido de los medios⁴².

2.6.1 Enfoque Funcionalista

El enfoque Funcionalista sostiene que la mejor manera de comprender un tema es analizar cómo se usa. El enfoque funcionalista tiene varias ventajas:

1. Nos proporciona una perspectiva para analizar la comunicación masiva.
2. Genera conceptos útiles para la comprensión de la conducta de los medios.
3. Nos hace dar cuenta de los diversos beneficios proporcionados por los medios.

Este análisis tiene, al menos, dos niveles diferentes. Por un lado, es posible considerar la perspectiva de un sociólogo y examinar a través de un lente de amplio alcance las funciones que realizan los medios para toda la sociedad (a este enfoque se le llama macroanálisis): vigilancia, interpretación, vinculación, transmisión de normas y valores y diversión. Las disfunciones son consecuencias dañinas o negativas de dichas funciones.

Este punto de vista estudia la intención aparente del comunicador de masas y resalta el propósito manifiesto inherente en el contenido de los medios.

Por otro lado, podríamos ver a través de un lente que nos permita acercarnos todo lo posible a los receptores individuales del contenido, es decir, al público, y pedirles que digan cómo utilizan los medios (a este enfoque se le denomina microanálisis).

En el nivel individual, el enfoque funcionalista recibe el nombre de modelo de usos y gratificaciones, que postula que los miembros del público tienen ciertas necesidades o tendencias que se satisfacen con los medios y otras fuentes. Cuando se satisfacen esas necesidades se les llama gratificaciones. Algunos investigadores han clasificado los usos y gratificaciones en un sistema de cuatro categorías⁴³:

1. Conocimiento: es el acto de llegar a saber algo. Cuando una persona utiliza los medios para obtener información sobre algo está usando el medio como forma de conocimiento.

⁴² Kaplún, Mario. Producción de programas de radio

⁴³ Van Dijk, Teun (1999) Las teorías del Análisis Crítico del Discurso.

2. Diversión: es otra necesidad humana. Puede tomar diferentes formas: la estimulación o búsqueda de alivio contra el fastidio o la rutina cotidiana; la relajación o escape de las presiones y problemas diarios; y la liberación emocional de energía y de emociones reprimidas.

3. Utilidad social: los psicólogos identificaron un conjunto de necesidades sociales integradoras, que incluyen nuestra necesidad de fortalecer la relación con la familia, los amigos y el resto de la sociedad. La necesidad social integradora parece surgir de la necesidad del individuo de relacionarse con los demás. La función de los medios dirigida a satisfacer esta necesidad se llama utilidad social.

4. Evasión: a veces, las personas utilizan los medios para crear una barrera entre ellas y otras personas o actividades.

Para concluir, hay que observar que no sólo es el contenido de los medios el que determina el uso del público, sino también el contexto social donde se tiene contacto con los medios. El enfoque funcionalista asume varios aspectos: El público desempeña un papel activo en su interacción con los distintos medios. Es decir, las necesidades de cada individuo proporcionan la motivación que canaliza el uso que ese individuo le da a los medios. Está demostrado que los medios de comunicación masiva compiten con otros satisfactores. De ahí que el enfoque de usos y gratificaciones asume que las personas están conscientes de sus propias necesidades y que son capaces de exteriorizarlas.

2.6.2 Enfoque crítico - cultural

El enfoque Crítico - Cultural aborda una perspectiva macroanalítica que examina conceptos, tales como ideología, cultura y política, así como su relación con los medios en el ámbito social. Sugiere que el contenido de los medios contribuye a la permanencia del sistema que mantiene a la clase dominante en el poder. La mayoría de los estudiosos sugiere que los principios de este enfoque radican en la "Escuela de Frankfurt", de los años treinta y cuarenta. Tiene sus raíces en la filosofía marxista, que subrayó las diferencias de clases como causa de los conflictos en la sociedad. Este enfoque sostiene que el público no es pasivo. Los valores dominantes quizá estén codificados compleja y sutilmente, pero los espectadores son capaces de aportar sus propias interpretaciones respecto del contenido.

Debe decirse que hay cierta fricción entre quienes prefieren el enfoque tradicional de efectos o el funcionalista y quienes adoptan el enfoque crítico-cultural. Al parecer este desacuerdo es innecesario, ya que cada paradigma plantea distintas preguntas sobre los medios y la sociedad y utiliza diferentes herramientas para responderlas. Además, un enfoque puede aprender del otro. Ninguna técnica es mejor que otra. Todas son útiles para comprender las complejas relaciones entre la comunicación masiva y el público.

El enfoque Funcionalista será utilizado en esta investigación cuando se analicen los valores que presentan los programas infantiles que analizamos, ya que una de las funciones de los medios, según este modelo, es la de transmisión de normas y valores.

Además, pueden ser considerados los desvalores como disfunciones. A través de este paradigma, se pueden estudiar las intenciones de los emisores, en este caso, los guionistas del programa. A este trabajo se lo denominará "Macroanálisis". Dentro del "Microanálisis", se investigará cuál o cuáles de las cuatro categorías de los usos y gratificaciones (conocimiento, diversión, utilidad social y evasión) corresponden al público que elige este programa.

A partir de la concepción crítica culturalista⁴⁴ y más específicamente las teorías que trabajan la construcción de representaciones e imaginarios sociales y culturales se utilizará el marco teórico de Teun Van Dijk (1999), que incorpora en las teorías del Análisis Crítico del Discurso.

2.6.3 Superestructuras

Teun Van Dijk (1978) denominó superestructuras a las estructuras globales que caracterizan el tipo de un texto. O sea, que una estructura narrativa es una superestructura, independientemente del contenido (es decir, de la macroestructura) de la narración. Una superestructura es un tipo de forma del texto, cuyo objeto, el tema, es decir: la macroestructura, es el contenido del texto. De ahí que se debe comunicar, pues, el mismo suceso en diferentes "formas textuales" según el contexto comunicativo.

Las superestructuras y las macroestructuras semánticas tienen una propiedad común: no se definen con relación a oraciones o secuencias aisladas de un texto, sino para el texto en su conjunto o para determinados fragmentos de éste. No sólo permiten reconocer otra estructura más, especial y global, sino que a la vez determinan el orden (la coordinación) global de las partes del texto. Así resulta que la propia superestructura debe componerse de determinadas unidades de una categoría determinada que están vinculadas con esas partes del texto previamente ordenadas. La expresión formal sería la siguiente: una superestructura se plasma en la estructura del texto.

2.6.4 Estructura narrativa

La primera característica fundamental del texto narrativo consiste en que este texto se refiere ante todo a acciones de personas, de manera que las descripciones de circunstancias, objetos u otros sucesos quedan subordinadas. Un texto narrativo debe poseer como referentes como mínimo un suceso o una acción que cumplan con el criterio del interés. Si se convencionaliza este criterio, se obtiene una primera categoría de superestructura para los textos narrativos, la complicación. Y es que precisamente existe una parte del texto de la macroestructura cuya función específica consiste en expresar una complicación en una secuencia de acciones.

⁴⁴ Van Dijk, Teun (1999) Las teorías del Análisis Crítico del Discurso.

La categoría narrativa tradicional correspondiente es la resolución. Una resolución puede ser tanto positiva como negativa: nuestra reacción ante otra acción u otro suceso puede tener éxito o fracasar, por lo que la narración puede acabar bien o mal. Quiere decir que con estas dos categorías de complicación y resolución ya disponemos del núcleo de un texto narrativo cotidiano, por lo que llamaremos suceso a este núcleo conjunto.

Cada suceso tiene lugar en una situación determinada, en un lugar determinado, a una hora determinada y en determinadas circunstancias. Se denomina marco a la parte del texto narrativo que especifica estas circunstancias. El marco y el suceso juntos forman el episodio. Los sucesos pueden tener lugar en sitios diferentes. Esta serie de episodios se llama trama del texto narrativo. La mayoría de los narradores no sólo reproduce los sucesos, sino que también aporta su reacción mental, su opinión o valoración. Esta categoría se denomina evaluación. Junto con la trama, la evaluación forma la verdadera historia. La evaluación en sí no pertenece a la trama, sino que se trata de una reacción del narrador frente a la misma.

Finalmente, muchos textos poseen también un anuncio y un epílogo, que son de naturaleza más bien pragmática que semántica, por lo que se refieren a las acciones actuales y futuras del hablante o el narrador y/o del oyente. Un típico ejemplo de esta categoría de epílogo en los programas infantiles lo aporta la fábula, en la que al final se extrae una "lección" o una "conclusión": la moraleja.

Los aportes de Teun Van Dijk serán de suma utilidad, en este trabajo, al realizar el análisis de contenido y forma de los programas seleccionados. Así, se pueden establecer las categorías de complicación y resolución para poder reproducir los sucesos y reconstruir la evaluación que permitirá, en este estudio, avanzar en las representaciones de valores y desvalores que cada segmento narrativo analizado, potencialmente, dejará en su audiencia. Dentro de las evaluaciones de las correspondientes historias se detallarán los valores y disvalores comprendidos en ellas. También se determinarán, por separado, las acciones prácticas que las historias ejemplarizan (moralejas en la teoría).

2.6.5 Socialización

La socialización, según queda definida por Roberts (1973) es el proceso a lo largo del cual las personas y, en particular, los más jóvenes aprenden que pueden esperar del mundo y que es lo que el mundo espera de ellos.

Lucas (1996) la explica de la siguiente manera: "...la socialización es el proceso por el que un individuo se hace miembro funcional de una comunidad, asimilando la cultura que le es propia. Recibe de esta forma el individuo: el saber, la habilidad y la motivación para sus otras actividades.

Que una persona se sociabilice quiere decir que adquiere un conocimiento sobre aquellas normas y valores básicos para la convivencia dentro del grupo al que

pertenece, o sea, que la socialización son las diversas formas que tiene un individuo de adoptar conductas y valores de un grupo. Siguiendo a Lucas, resulta de interés señalar las tres principales cualidades que caracterizan el proceso de socialización:

1. Continuidad: nunca termina, aunque tiene especial importancia en la infancia.

2. Comunicación e imitación: por medio de estas técnicas, el sujeto conoce los valores, normas y actitudes del grupo.

3. Premios y Sanciones: la conducta socialmente aceptada por el grupo se premiará, rechazándose aquella no admitida por el grupo.

Como ya hemos mencionado anteriormente, los agentes socializadores más importantes son la familia y la escuela, pero existe un acuerdo en que los Medios de Comunicación desempeñan un papel fundamental en este proceso. De cada uno, el niño recibe información y aprende actitudes y conductas a través del instrumento formal (que le dice lo que se debe hacer), de la experiencia directa o de la observación de las acciones de los demás.

2.6.6 La radio para infantes, una posibilidad de educar moralmente⁴⁵

Educar en valores a los niños y las niñas es educar moralmente. La educación moral tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la propia historia personal y colectiva. La educación moral promueve el respeto hacia todos los valores y opciones. No se debe olvidar que los valores tienen que ver con la organización. Estos se adquieren a partir de su propio ejercicio, a través de las relaciones que se establecen entre las personas y a partir de los modelos de conducta que observe el niño en el entorno social, familiar y cultural donde se mueve, de las relaciones que establezca en dicho entorno, y especialmente de los medios de comunicación e información (televisión, radio, prensa, publicidad).

Los autores de "Cómo educar en valores⁴⁶" señalan doce valores que deben ser tratados adecuadamente en un programa infantil y que deberían conocer los niños. Ellos son:

1. Responsabilidad: es la capacidad de sentirse obligado a dar una respuesta o a cumplir un trabajo sin presión externa alguna.

2. Sinceridad: es expresarse sin fingimiento, con sencillez y veracidad. Se encuentra exenta de hipocresía y simulación.

3. Diálogo: coloquio o conversación entre dos o más personas. El dialogar con plenitud nos permite desvelar actitudes favorables en la búsqueda del interés común y de la cooperación social.

⁴⁵ Pérez Serrano, Gloria. Aprender a convivir. Estrategias de educación en valores", página: 111 (tomado de Piaget)

⁴⁶ Cómo educar en valores. Colectivo de Autores.

4. Confianza: se manifiesta cuando la persona se siente respetada, comprendida, alentada y acogida, en el contexto de una relación dialogante y respetuosa.

5. Autoestima: es la percepción personal que tiene un individuo sobre sus propios méritos y actitudes. Es el concepto que tenemos de nuestra valía personal y de nuestra capacidad.

6. Creatividad: es la característica principal de aquellas personas que son originales en sus ideas, hechos, producciones; tienen un pensamiento divergente; son individualistas, imaginativas, curiosas; tienen capacidad de concentración; son flexibles; tienen iniciativa.

7. Paz: es la serenidad que posee la persona al actuar.

8. Amistad: es el afecto personal puro y desinteresado, ordinariamente recíproco, que nace y se fortalece con el trato.

9. Respeto: es la consideración, la atención, la deferencia y el miramiento que se debe a una persona.

10. Justicia: es la actitud moral o voluntad decidida de dar a cada uno lo que es suyo.

11. Cooperación: es la acción que se realiza juntamente con otro u otros individuos para conseguir un mismo fin.

12. Compartir: es el acto de participación mutua en algo, ya sea material o inmaterial.

Capítulo III.- Haciendo radio para los niños y las niñas. Del dicho al hecho.

Este capítulo contiene el análisis de los resultados de los distintos instrumentos aplicados en el estudio e investigación para solucionar el problema científico que se abordó. La participación fue el elemento acompañante de todo el proceso investigativo lo que permitió elaborar una propuesta de programa de superación de acuerdo al diagnóstico realizado y teniendo en cuenta el criterio de todos los implicados en la producción de programas destinados a las niñas y los niños en Cienfuegos. Aparece aquí además de la valoración del resultado de cada instrumento, el programa inicial y su versión final después de ser validada por los especialistas.

Al formular un análisis histórico se comprueba que existen algunos elementos que siempre se han tenido en cuenta por los realizadores encargados de la programación infantil y que además tienen como objetivo incidir sobre las conductas y puntos de vista de los niños. De hecho los niños constituyen la cantera más importante de nuestra sociedad. Ellos aseguran la continuidad de nuestros valores sociales, de la fuerza técnica, profesional y laboral futura, por ello la programación infantil que se dedica a los más pequeños contribuye en este empeño y tiene presente los siguientes preceptos⁴⁷.

1. Garantizar una programación que eduque a los pequeños en la concepción científica y en el ansia de saber.
2. Lograr la presencia de modelos idóneos del lenguaje que propicie la interiorización y el empleo correcto de las estructuras y normas de nuestra identidad.
3. Difundir principalmente la temática de lo cubano presente en la literatura afín mediante obras que despierten el interés de los niños por el conocimiento, respeto y amor de nuestra historia, la ciencia, la técnica, la geografía, la flora, la fauna, el medio ambiente y en general por nuestro entorno sociocultural.
4. Difundir dosificadamente la cultura de otros países tanto la clásica como la contemporánea sobre todo aquello que dignifica los más altos valores universales y se expresa en las hazañas de personajes relacionados con la ciencia, el arte, el deporte y las gestas independentistas y revolucionarias de los pueblos.
5. Divulgar los mejores exponentes de la música cubana y universal, adecuadamente seleccionada para el disfrute del público infantil y también aquella especialmente creada para los niños.
6. Fomentar el buen gusto y el goce estético.
7. Evitar las referencias a la suerte o al azar como forma de alcanzar los propósitos individuales o colectivos.
8. Mostrar conductas que promuevan el amor y el respeto haciendo énfasis en la solidaridad y en la protección y ayuda a los ancianos y discapacitados.
9. Promover el amor a la familia y en particular el fomento de los valores vinculados al amor a la patria, las relaciones interpersonales, el respeto a los padres, la moral, la vergüenza, la honestidad y las buenas conductas.

⁴⁷ Lineamientos establecidos por la Política de programación para la Radio y la Televisión Cubana

10. Desalentar acciones tendentes a escapar de la escuela o de la familia y a desobedecer a la sociedad y la autoridad.
11. Estimular el cuidado de los animales, el entorno ecológico y el patrimonio histórico-cultural.
12. Eliminar todo tipo de discriminación entre lindos y feos, negros y blancos, etc. Cualquier diferencia debe referirse al orden moral.
13. Eludir el individualismo y destacar el colectivismo.
14. Fomentar el buen comportamiento social en los lugares públicos, el respeto a los adultos y entre ellos a los ancianos.
15. Estimular en los niños una programación participativa que contribuya a desarrollar la inteligencia, la autovaloración, el espíritu crítico, la opinión personal y todas aquellas actitudes que lo ayuden a desenvolverse en la sociedad.
16. Impedir que los niños desempeñen papeles o funciones ajenas o contrarias a las características de su edad cronológica y mental. Esto no excluye el serio desempeño de los juegos de roles.
17. Vincular la experiencia y la calidad artística de quienes realizan estos programas con las instituciones y el personal especializado. De igual forma tener en cuenta la necesaria complementación de la programación con los objetivos de trabajo del Ministerio de Educación.

A pesar de la existencia de una extensa literatura técnica sobre la concepción de la programación radial, e incluso de la existencia de algunos estudios eruditos sobre las leyes de la radiodifusión, son varios los creadores que insisten en tratar de modo diferenciado la programación infantil y sobre todo la incidencia que la misma despliega sobre el destinatario para la que está concebida. De ahí que en los últimos años se ha producido un creciente interés científico por la inserción de la programación para niños como elemento que contribuye a modificar los puntos de vista y los modos de actuación, además de favorecer la comprensión de la dinámica social y los procesos comunicológicos a partir del paso de una orientación individual a una orientación básicamente centrada en la comunicación radiofónica. Resulta indispensable entonces aprovechar las categorías que aportan estos modelos para la investigación de la radio y su relación con los oyentes infantiles a los que va dirigida, pero desde una perspectiva teórico-práctica y metodológica que recupere tanto la subjetividad del individuo, como el estrecho vínculo entre este, el medio de comunicación radial y la sociedad. De ahí que la intervención estratégica de la radio comunitaria no puede dejar de medir las dimensiones⁴⁸ siguientes:

Dimensión relacional: Lo interactivo, alianza, coaliciones, resolución de conflicto.

Dimensión psicológica: Lo personal, la psicología individual llegando hasta lo psicopatológico.

Hechos: Recursos materiales, características socio-demográficas.

Dirección intergeneracional: Legados, lealtades, dar, recibir, contexto ético-relacional.

Dimensión social y macrosocial: Determinantes sociales, políticas y económicas.

⁴⁸ Kaplún, Mario. Producción de programas de radio

La programación infantil es altamente compleja por la riqueza de los elementos verbales presentes en la interacción de los miembros entre sí. La escucha que practicamos de este tipo de programación nos enseña a encontrar los datos brutos y posteriormente a integrarlos a los referentes conceptuales. Aquí se da una contradicción pues los contenidos no verbales son generalmente los más difíciles de ser percibidos puesto que muchas veces son contradictorios con los contenidos verbales, de ahí la importancia de la radio y el correcto empleo, cuando trabajamos con niños, de un verbo claro, preciso y desarrollador.

El hecho de detectar las configuraciones funcionales o disfuncionales en el marco del programa radial permite no solo contribuir al conocimiento de las características de este producto radial en un contexto social determinado, sino también esclarecer la hipótesis del trabajo interventivo.

Dentro de nuestros objetivos básicos está el desarrollo de una actitud crítica, la reflexión ideológica y el alcance protagónico del programa infantil en la acción en la acción transformadora y desarrolladora, además de la diversificación de las habilidades técnicas para los profesionales que trabajan en el área.

Nuestra estrategia de capacitación indiscutiblemente ayuda a los realizadores en cuanto a su superación; favorece la relación entre el medio radial como interventor y el niño como destinatario predominante, sobre la base de que "en la radio todo educa". Por ende nuestra propuesta tiene valor educativo, de asesoramiento y potencia las necesidades básicas de los creadores. Nutre de métodos y vías para el tratamiento individualizado dentro de la sociedad y con la sociedad.

3.1. Primera fase: Dialogando desde la creación radial.

Para cumplir esta fase se precisaron los postulados siguientes:

-Incorporar a los participantes facilitando un proceso de autorreconocimiento de su realidad, mediante talleres de diagnóstico.

-Comenzar desde las prácticas cotidianas y su análisis crítico.

A partir de los resultados de la observación realizada (ver anexo 16) se puede concluir que: los creadores vinculados al proceso de creación y producción de programas infantiles en la provincia de Cienfuegos poseen experiencia en la actividad que realizan, pero la preparación en este sentido ha sido empírica y ha primado el auto didactismo, unido a que no siempre se conocen las características del destinatario desde el punto de vista bio-psico-social. Además no siempre se explota el talento de niños y adultos de la comunidad que pudieran favorecer la creación radiofónica infantil.

En los resultados de la encuesta aplicada al público infantil que funciona como audiencia potencial de la programación para niños y niñas, se confirman las dificultades que presenta la creación y producción de los programas de radio destinados a ellos en las diferentes plantas radiales de la provincia. (Ver anexo 17) La poca o escasa utilización de los variados recursos sonoros que propone el medio. Así mismo la participación de la audiencia infantil en esta actividad es muy pasiva y no se explota el talento y los espacios de la localidad para enriquecer las producciones infantiles.

El resultado de los talleres diagnósticos aplicados nos permitió conocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades (Matriz DAFO) del contexto y condiciones donde se desarrolla el creador de programas infantiles. (Ver anexo 18)

Teniendo en cuenta el resultado del análisis con los realizadores y la revisión de la documentación del departamento de Capacitación se constató lo siguiente:

1. Deficiente cantidad de encuentros y actividades de preparación específica.
2. Los temas son seleccionados generalmente por los funcionarios de las entidades sin tener en cuenta las necesidades reales de superación de los creadores.
3. No siempre existe apoyo y estímulo por parte de la administración para llevar la teoría a la práctica.
4. No es habitual el seguimiento y la evaluación de la Comisión de Calidad y el Consejo Artístico a las acciones que se ejecutan.

Los programas de superación no se dirigen a las necesidades individuales, ni tienen en cuenta los objetivos del sistema comunicológico al que pertenecen (se prioriza la preparación metodológica en materias generales de la producción radial, sin especificidades)

A través de los resultados de la observación participante (Ver anexo 19) realizadas a las sesiones metodológicas planificadas por la Dirección de la Radio para los realizadores de programas infantiles se concluye que la determinación de necesidades de superación realizada por esta entidad para los creadores no responde a sus necesidades, les deja insatisfechos pues no se tuvo en cuenta el criterio de ellos mismos para la determinación de sus necesidades de superación. Esta información reafirma los resultados de la visita referida con anterioridad.

3.1.1. Caracterización de la Dirección Provincial de Radio y su Departamento de Capacitación como entidad encargada de la superación de los Recursos Humanos en el ICRT.

Dirección Provincial de Radio está ubicada en el perímetro histórico de la Ciudad Cienfuegos y el resto de las emisoras ubicadas en los municipios Cumanayagua, Cruces y Aguada poseen sus plantas radiales en lugares muy céntricos dentro del territorio municipal. Por su parte el Departamento de Capacitación cuenta con doce (12) docentes considerados como profesores entrenadores de acuerdo a los documentos normativos⁴⁹ para estos fines.

La institución cuenta con una biblioteca que posee bibliografía actualizada tanto en formato tradicional como digital. Su misión es satisfacer las necesidades de superación cultural de las personas implicadas en el proceso de creación y producción de programas infantiles de radio a través de acciones docentes, metodológicas y servicios de información con calidad.

⁴⁹ Resolución 67/2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

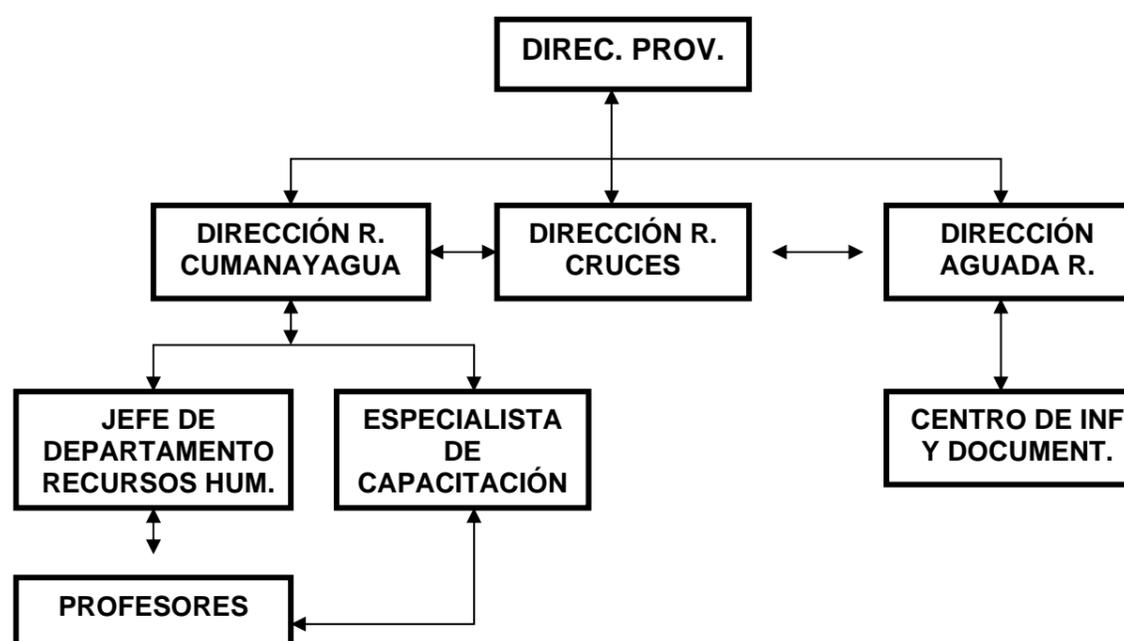


Gráfico: Organigrama de la Dirección Provincial de Radio y sus dependencias municipales de Cienfuegos

3.1.1.1. Características de la titulación de los creadores de programas infantiles.

Sin pretender realizar un análisis curricular de los programas de habilitación vigentes es oportuno que en sentido general el Centro de Estudios del ICRT posee programas y planes de estudio para las más disímiles especialidades (director de programas, asesor de programas, locutor, RETGSR, especialistas, entre otras) pero todas las propuestas aportan sólo elementos generales acerca del tema, y en lo referido a la creación y producción de programas dedicados al destinatario infantil los contenidos son bizantinos.

Por esta determinada situación es que se decide en este trabajo de investigación elaborar y entregar una propuesta de programa de capacitación para la formación permanente del realizador radial en materia de creación y producción de programas infantiles, en aras de perfeccionar el desempeño de los radialistas en las actividades que desarrolla, en las diferentes formas de realización de programas para niños y niñas en los que está insertado y que no se impartieron en el curso de habilitación que recibieron en su formación.

Es decir que existe una carencia en cuanto al cómo desarrollar con calidad el proceso de creación producción de programas para niños y niñas del tipo narración con dramatizaciones, musicales infantiles, noticieros pioneriles y espacios dramatizados. Su

implementación hará eficiente la actividad de este actor-comunicador en nuestras sociedad lo que contribuirá a la correcta aplicación de la política cultural cubana.

La utilización del modelo participativo de David Leyva González con todas sus etapas favoreció la determinación de necesidades de aprendizaje justo en el contexto donde se desarrolla este actor, es decir en el escenario natural, con su participación y la de otros implicados. Cada paso se realizó rigurosamente y sus resultados se han reflejado a través de este informe.

3.2. Resultados de la segunda fase: Reflexión y análisis de las soluciones con los implicados en el proceso.

Teniendo en cuenta los resultados del grupo de discusión (Ver anexo 20) realizados valoramos que la situación encontrada confirmó una vez más la carencia en los conocimientos sobre creación y producción de programas infantiles que poseen los radialistas de Cienfuegos, para desarrollar satisfactoriamente su función en el medio de comunicación radial. Partícipes en la toma de decisiones para solucionar este problema reconocen al Subsistema de capacitación de la radio como la institución que ayudará en ello a través de acciones de superación.

La aplicación de una entrevista grupal a docentes implicados en la habilitación de los realizadores radiales en las diferentes especialidades del medio arrojó resultados (Ver anexo 21) que nos permitieron definir los temas a incluir, la modalidad a emplear, la metodología a utilizar y la forma de organización docente a utilizar.

3.3. Tercera fase: Una solución para enriquecer las prácticas: Validación por especialistas.

Con todos los elementos que ya posee el autor elabora la propuesta de programa de capacitación para presentar a los especialistas que resultó como sigue:

3.3.1 -“Programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos” para ser validado por especialistas

Fundamentación: Sirven de base a este programa los postulados teóricos de Vigostky sobre el enfoque histórico cultural concibiendo dentro de este los procesos de aprendizajes del hombre sobre el conocimiento acumulado por las generaciones que le han antecedido en su realidad histórica concreta. Se emplea también como referente conceptual la teoría liberadora de Paulo Freire, contextualizando ambas en la comunidad cubana.

Elaborar este programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos presupone un proceso anterior de investigación para determinar las necesidades de superación de estos. Pero la cuestión no es sólo la de cuánto podemos hacer, sino también la de cómo debemos hacerlo. Aunque este resultado investigativo está consagrado fundamentalmente a

técnicas y prácticas de la producción radiofónicas, de poco sirven las técnicas sin una base teórica. Máxime cuando no estamos viendo el hacer radio como un fin en sí mismo, sino que nos proponemos utilizarla con un fin educativo. No es posible abordar una tarea de educación, por el medio que sea, sin tener claro previamente el tipo de pedagogía que hemos de adoptar y qué función asignamos a nuestra acción educativa. Para cumplir con nuestro objetivo es preciso el dominio de varios saberes que inciden en el proceso de creación y producción de programas infantiles de radio tanto de la pedagogía, psicología, sociología como de las artes mismas, todo ello apoyado en la Metodología de la Educación Popular lo que favorecerá un pleno desarrollo del proceso docente educativo. Partir de la realidad del radialista vinculado a la producción de programas para infantes, ofrecer teoría donde ellos mismos sean sujetos activos que incorporen los nuevos conocimientos a sus prácticas para transformarlas y convertirla nuevamente en punto de partida.

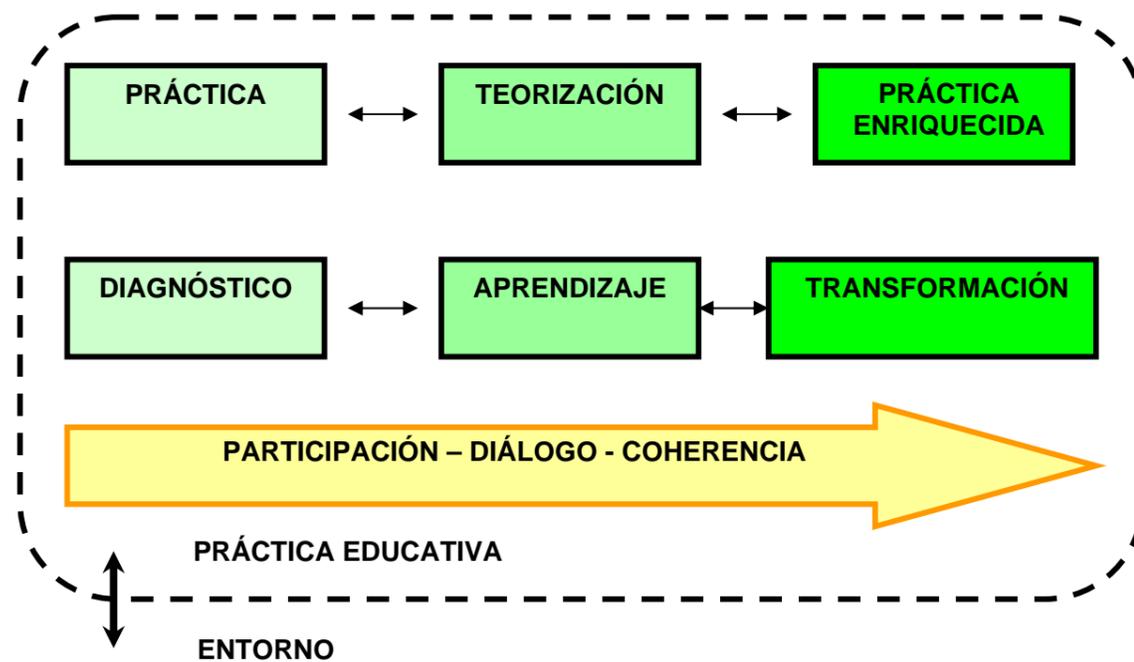


Gráfico: Metodología de la Educación Popular.

La utilización de técnicas psicológicas, sociológicas y pedagógicas de que se nutre la creación y producción de programas infantiles en el propio proceso docente favorecerá el aprendizaje de los estudiantes ofreciendo una demostración de cómo pueden ser utilizadas en el desempeño de su labor. Así mismo la participación será la premisa imprescindible durante toda la experiencia educativa.

El radialista vinculado a la programación infantil deberá apropiarse de los conocimientos que le permitan perfeccionar su labor en la creación de programas

destinados a niños y niñas para saber interpretar, rescatar, conservar e incorporar los nuevos códigos culturales de la contemporaneidad a la cultura popular tradicional sin perder de vista la multiculturalidad presente en el marco espaciotemporal donde se desempeña. Para ello será preciso despertar en estos actores culturales la necesidad constante de actualización y superación.

Lo cierto es que hoy, la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones en todas las esferas de la vida social y el proceso de mundialización exigen perfeccionar, ampliar y actualizar los conocimientos en cualquier campo a que se dedique un profesional. A través del proceso docente también deben desarrollarse la solidaridad, tolerancia, motivación por la profesión, amor a la audiencia infantil de manera que todo ello incida positivamente en la identidad cultural de la misma.

3.3.1.1. OBJETIVOS GENERALES.

- Contribuir a la preparación de los creadores radiales para la correcta concepción y realización de programas infantiles y sus expresiones contemporáneas, en la audiencia.
- Continuar desarrollando la formación humanista en los realizadores radiales.
- Estimular el interés por la profundización constante y permanente en el estudio y conocimiento de la creación y producción de los programas de radio dedicados al destinatario infantil y de las manifestaciones del arte y la cultura popular tradicional, para que las incorporen armónicamente a las producciones radiofónicas

3.3.1.2. INDICACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA.

La utilización de la metodología de la Educación Popular es punto de referencia para el trabajo de los realizadores radiales vinculados a la creación y producción de programas infantiles en la provincia de Cienfuegos y así garantizar la participación de sus miembros en todo el proceso y su educación en la autogestión. Todo ello contribuirá a la correcta aplicación de la política de programación, y por tanto la elevación de la calidad de vida de la audiencia.

El programa está basado en el concepto de integración y diversificación de la creación y producción de programas infantiles, de las artes y la cultura popular lo que exige que el profesor debe tener una comprensión del sentido integral de estas, entendiendo el arte como sistema para poder lograr su principal objetivo: realizar una exitosa producción radial infantil, que genere la interacción con el destinatario para lograr la satisfacción de sus necesidades espirituales. La forma de organización docente a utilizar debe ser el taller, pues favorece la teorización a partir de la práctica, llegar a conclusiones y retornar nuevamente a la práctica enriquecida a partir de la incorporación de los nuevos conocimientos a ella.

El profesor debe elaborar un sistema de visitas a los procesos de creación y producción de programas infantiles que contribuya a la observación, análisis y valoración del

desarrollo de las actividades para propiciar el intercambio, sugerencias y creatividad de los realizadores en sentido general.

Estimular el desarrollo de aspectos de la personalidad tales como:

- Sensibilidad: contribuir al logro de un individuo capaz de reconocer en el programa infantil de radio el instrumento facilitador para llegar al destinatario, promover su participación y propiciar el mejoramiento de su vida espiritual.
- Percepción: contribuir al logro de un individuo capaz de descubrir y apropiarse de los valores estéticos y artísticos de su realidad que le permitan una adecuada creación y producción de productos radiofónicos dedicados a los más pequeños.
- Flexibilidad: contribuir al logro de un individuo capaz de asimilar los cambios y desarrollar una aguda percepción hacia lo nuevo, lo diferente.
- Originalidad: contribuir al logro de un individuo capaz de dar soluciones sugerentes e imaginativas.

En este sentido, el profesor debe:

- Utilizar al máximo la actividad práctica, dentro y fuera de clase y/o encuentros.
 - Ser eminentemente creativo y lograr una estrecha comunicación con los estudiantes a fin de detectar en estos los datos de que se ha de valer para organizar sus actividades y concebir el desarrollo de cada temática.
 - Crear un clima de libertad y confianza para el trabajo, que estimule la realización individual de los creadores radiales de programas infantiles que le permita aportar ideas y expresar sus necesidades e intereses en este campo.
 - De acuerdo con sus características y posibilidades concretas, este profesor podrá ser auxiliado, para el desarrollo de alguna temática concreta de una especialidad o algún aspecto específico del programa, por otros profesores o especialistas.
- El programa debe contar con un profesor que proyecte, organice y controle conceptual, metodológica y ejecutivamente la labor de todos los colaboradores que le sea necesario y posible utilizar.

Por último, el local donde se ubique este taller debe contar con las condiciones de amplitud y otras, requeridas para el desarrollo de las actividades prácticas y de dinámica grupal. El profesor debe contar con todos los recursos de reproducción que se necesiten: grabadora, proyectores, video, computador, etc., así como con toda la información que en soporte electrónico sea posible tener sobre estas temáticas. Independientemente de la existencia de tales condiciones el profesor debe programar actividades dentro y fuera del horario docente, de manera que se ponga al creador radial en contacto directo con la naturaleza, con el medio físico ambiental de la comunidad, con el arte en todas sus manifestaciones y expresiones (conciertos, recitales, exposiciones, representaciones teatrales, danzarias, espectáculos de todo tipo, actividades literarias, exhibiciones cinematográficas y de video, etc.).

Durante el desarrollo de todas las temáticas del programa el profesor debe velar por:

- El contacto directo del creador de productos radiofónicos infantiles con la actualidad del arte cubano en todas sus manifestaciones, expresiones, épocas y estilos.
- El contacto directo del creador con las manifestaciones y expresiones artísticas de la Cultura Popular Tradicional de la provincia.
- Realizar debates y valoraciones sobre las actuales producciones radiales concebidas para los niños en todas las emisoras de la provincia.

La evaluación de las temáticas se realizará a través de visitas a procesos de creación y producción de programas infantiles en las propias emisoras, así como la entrega de trabajos prácticos e independientes.

El programa presenta grandes exigencias para su desarrollo y radican en la complejidad que implica trabajar esta concepción integral de arte como sistema, así como la necesidad de que el docente que lo asuma tenga la comprensión y el dominio general de todas sus temáticas, ya sea para trabajarlas individualmente o para trabajar con colaboradores.

- la necesidad de utilizar todos los medios de reproducción disponibles.
- la necesidad de programar y organizar actividades de contacto directo sensorial y emocional de los creadores con el destinatario, y todas las formas de realización de programas infantiles y todas las variantes posibles.

En correspondencia con los objetivos para la formación del creador de programas radiales infantiles, el profesor debe observar, analizar y evaluar cuidadosamente cómo se comporta, en la práctica del proceso docente- educativo tanto del programa en su conjunto como cada uno de sus objetivos, temáticas e indicaciones, a fin de validarlo. Es decir, el profesor debe detectar, analizar y llevar el registro de las dificultades de todo tipo que se presenten durante su desarrollo, de forma tal que sus observaciones puedan contribuir a su posterior perfeccionamiento.

3.3.1.3. PLAN TEMÁTICO

Al finalizar el curso, los alumnos serán capaces de:

- Analizar los resultados de las encuestas y aplicarlas a la programación, así como los más variados métodos de investigaciones sociales para caracterizar las audiencias.
- Conocer a cabalidad las características bio-sico-sociales de los niños y las niñas del territorio.
- Elaborar las recomendaciones pertinentes a partir de las investigaciones realizadas sobre la base de los intereses por destinatarios, horarios, tendencias y demás indicadores que éstas aporten.
- Realizar estudios del Espectro Radiofónico y elaborar recomendaciones a la programación infantil.
- Clasificar programas radiales a partir de su Función, Forma, Tema, Grupos y Destinatario.
- Contribuir a confeccionar el Objetivo y Perfil de la Emisora y de cada espacio en el que intervienen.

- Conocer las características estructurales de cada Forma Radial.
- Realizar monitoreos y desmontes de programas.
- Clasificar guiones y notas de acuerdo a su complejidad.
- Categorizar guiones radiales de acuerdo a la Resolución 23 del 2002 (Ver anexo 24).
- Categorizar Colaboraciones Especializadas y otras a partir de lo que establece la Resolución 157 del 80. (Ver anexo 25)
- Categorizar los Equipos de Realización a partir de lo que establece la Resolución 2 del 2001. (Ver anexo 10)

UNIDADES.

Unidad 1. Estadística descriptiva	10 horas
. Análisis de los resultados de las encuestas.	
.Aplicaciones prácticas de las investigaciones.	
Unidad 2. Estudio del Espectro Radiofónico	8 horas
.Cómo se confecciona el Espectro Radiofónico.	
.Aplicación Práctica.	
Unidad 3. Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.	12 horas
. Estudio socio-psico-bio en las primeras edades de la vida.	
. Estudio demográfico de Cienfuegos. Especificidades de su infancia.	
Unidad 4. Dramaturgia.	8 horas
Unidad 5. Clasificación de los Programas Radiales	12 horas
.Las Funciones.	
.Las Formas.	
.Los Temas.	
.Los Grupos.	
.Los Destinatarios.	
Unidad 6. Características Estructurales de los Programas Radiales. Estructura de programas de acuerdo a su forma.	16 horas
.Programas Informativos y sus Formas	
.Programas Dramatizados y sus Formas	
.Programas Variados y sus Formas	
.Programas Musicales y sus Formas	
.Propaganda. Sus formas de realización	
Unidad 7. Desempeño actoral.	12 horas
.Voz y dicción. Actuación. Expresión corporal. Manipulación. Canto.	
Unidad 8 .Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.	8 horas
Unidad 9. Estudio Práctico de las Resoluciones 2 del 2001, 23 del 2002 y de la Resolución 157 del 80.	18 horas
.Categorización de Programas y Guiones.	
Unidad 10. Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación.	12 horas
Unidad 11. La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.	12 horas

Unidad 12. El Sistema de Calidad en la programación radial. 12 horas

Clases Prácticas 12 horas

Taller final: Evaluación 4 horas.

GENERALIDADES.

Duración del Curso:	5 meses
Semanas lectivas:	20
Total de horas clases:	156

OBJETIVOS GENERALES.

Analizar los resultados de las encuestas y aplicarlas a la programación.

Elaborar las recomendaciones pertinentes a partir de las investigaciones realizadas sobre la base de los intereses por destinatarios, horarios, tendencias y demás indicadores que éstas aporten.

Conocer las características sico-bio y sociales de los niños y las niñas

Realizar estudios del Espectro Radiofónico y elaborar recomendaciones a la programación.

Clasificar programas radiales a partir de su Función, Forma, Tema, Grupos y Destinatario.

Contribuir a confeccionar el Objetivo y Perfil de la Emisora y de cada espacio.

Conocer las características estructurales de cada Forma Radial.

Realizar monitoreos y desmontes de programas.

Conocer y saber aplicar al proceso de creación los elementos distintivos de la cultura popular y tradicional del territorio.

Clasificar guiones y notas de acuerdo a su complejidad.

Categorizar guiones radiales de acuerdo a la Resolución 23 del 2002.

Categorizar Colaboraciones Especializadas y otras a partir de lo que establece la Resolución 157 de 1980.

Categorizar los Equipos de Realización a partir de lo que establece la Resolución 2 del 2001.

ORIENTACIONES METODOLOGICAS AL INSTRUCTOR O PROFESOR PARA EL DESARROLLO DE LAS ASIGNATURAS.

- Para desarrollar el contenido del programa es necesario tener en cuenta la preparación de las clases por unidades completas, con suficiente antelación, basándose en el Plan Temático y el programa Analítico de cada asignatura; teniendo en cuenta la bibliografía base y consulta.

- El Plan de Clases debe tener en el momento de impartir los mismos documentos indispensables para la organización y desarrollo planificado de los contenidos, dentro de su estructura debe aparecer el título de la unidad, temática, los objetivos y procedimientos los medios de enseñanza y la bibliografía del profesor.
- La dosificación práctica debe cumplirse como aplicación de los conocimientos teóricos.
- Con respecto a la evaluación, se ajustará a las nuevas metodologías orientadas por el MES.
- Es necesario cumplir con todas las actividades que están previstas en el programa, utilizando las consideraciones pedagógicas adecuadas.

3.3.1.4. PLAN ANALÍTICO.

Unidad 1. Estadística descriptiva

Temáticas . Análisis de los resultados de las encuestas.

.Aplicaciones prácticas de las investigaciones.

Indicaciones: El profesor tiene que conducir a los cursistas a desarrollar y satisfacer desde una perspectiva esencialmente cultural, los intereses y necesidades informativas, educativas y de entretenimiento de los públicos infantiles de la nación cubana en correspondencia con los principios de nuestra Revolución Socialista, contribuyendo a proyectar al mundo la verdadera imagen de la Patria. Además es necesario trabajar la capacidad de identificar y caracterizar con precisión a los diferentes públicos internos y externos de la organización e identificar sus necesidades en un amplio espectro temático. Así como la capacidad de desarrollar y ofrecer productos y servicios comunicativos y de otra índole en correspondencia con las necesidades identificadas de nuestro destinatario. El contenido de esta unidad permitirá igualmente en los estudiantes la proactividad, sentido anticipativo y capacidad de cambio en consonancia con los movimientos tendencia del sector al que correspondemos, que sean coherentes con las necesidades y requerimientos de nuestros públicos externos e internos.

Unidad 2. Estudio del Espectro Radiofónico

Temática: .Cómo se confecciona el Espectro Radiofónico.

.Aplicación Práctica.

Indicaciones: El docente al concluir esta unidad debe dejar establecido en los alumnos que se denomina espectro, en el universo radiofónico, al conjunto de señales de emisoras que habitual o sistemáticamente se captan o sintonizan en un territorio determinado y que resultan opciones permanentes para la audiencia. Éste permitirá ofrecer opciones diferentes y por lo tanto satisfacer un mayor número de necesidades, gustos y preferencias de los radioescuchas. Y establecer que a partir del estudio del espectro de la provincia, el territorio o municipio, es que se hace posible determinar características generales inherentes a la radio en su conjunto, horarios y frecuencias en relación con funciones, temas priorizados, intencionalidad de destinatarios, formas, entre otros elementos.

Unidad 3. Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.

Temáticas: .Estudio socio-psico-bio en las primeras edades de la vida.

. Estudio demográfico de Cienfuegos. Especificidades de su infancia.

Indicaciones: El contenido previsto en esta unidad va a permitirle al creador de programas infantiles orientar procesos socio-familiares que promuevan los vínculos afectivos alrededor de una cultura de paz, bienestar y desarrollo, en el entorno de los niños y niña, Igualmente elaborarán productos radiales capaces de contribuir a formar niños, niñas, en diferentes áreas del desarrollo y promover la reflexión de padres, madres, y adultos con la implementación de estrategias del buen trato en las pautas de crianza y una estimulación adecuada como elementos de promover el desarrollo. La concepción de esta unidad de estudio va dirigida igualmente a promover la enseñanza de estilos de vida saludable en los niños, las niñas y sus familias a la vez que desarrollar habilidades para la convivencia pacífica en los niños, las niñas y sus familias en el sitio de intervención del niño y la niña. El creador puede después de vencer este contenido brindar herramientas mediante los programas para crear ambientes sanos, un clima emocional y social; y el desarrollo de habilidades para la vida, las relaciones armónicas y el respeto por la naturaleza. Y debe quedar motivado para mantenerse actualizado con respecto a los datos demográficos del territorio y los hábitos de vida y de audiencia del destinatario infantil.

Unidad 4. Dramaturgia

Temáticas: .Panorama de la historia del teatro

.Dramaturgia

Indicaciones: Este contenido analítico impone a los alumnos de que dramaturgia es la concepción escénica para la representación de un texto dramático, además, el profesor dejara sentado que Dramaturgia es el arte de composición y representación en el escenario, de un drama. Algunas obras son escritas específicamente para su representación en el escenario, pero otras son adaptadas por un profesional, llamado dramaturgo. En un sentido amplio, la dramaturgia es dar forma a una historia de manera que pueda ser actuada. Será importante que los cursistas asuman que la dramaturgia da a la obra y a la actuación una estructura. Más que un escrito propiamente dicho, el trabajo del dramaturgo puede ser definido como un diseño. Difiere de la literatura escrita común por ser más una estructuración de una historia de acuerdo con los elementos específicos del teatro. El dramaturgo en la pieza teatral, crea los personajes y conflictos que serán presentados dando la impresión de que acontecen "aquí y ahora". Y al contemporaneizar el contenido debe establecerse que actualmente la dramaturgia no sólo está relacionada con el texto teatral, sino que está presente en toda obra escrita con el fin de poder representar una historia.

Unidad 5. Clasificación de los Programas Radiales.

Temáticas: .Las Funciones.

.Las Formas.

.Los Temas.

.Los Grupos.

.Los Destinatarios.

Indicaciones: Al igual que los contenidos de las restantes unidades, el que el profesor desarrolla en esta es de vital importancia para la capacitación de los creadores y realizadores en general de los programas infantiles, por lo que al vencer el contenido los estudiantes deben conocer que las funciones de los programas radiales están constituidas por los elementos formales y de contenido para alcanzar objetivos determinados. Un programa puede cumplir varias funciones pero una de ellas debe ser la que prime, por tanto la función principal de cada espacio estará dada por el objetivo principal que nos hemos planteado. Los Temas son aquellos aspectos fundamentales que se tratan en un programa. Existen gran variedad de temas pero sólo se empleará un tema como principal de cada uno de los espacios. Cada tema puede tener implícito otros, que son afines o sugieren elementos propios, de los que se utilizarán como fundamentales de acuerdo a la función del programa y al destinatario infantil. Los programas que asuman como tema principal la categoría "Temas Varios", deben tratar las más disímiles temáticas en sus contenidos por lo que no es necesario especificar otros. Igualmente los cursitas deben dominar que los programas deben estar dirigidos hacia todo tipo de público haciendo énfasis en un destinatario específico (En este caso el público infantil). A esto llamamos Intencionalidad de Destinatario que es el grupo de edades, ocupacional, o de otro tipo a quien va dirigido un mensaje determinado, con el fin de influir sobre su conducta, hábitos, costumbres etc. Y movilizarlo hacia los objetivos deseados. Para que este fin se logre es necesario utilizar recursos radiales tales como lenguaje apropiado, argot especializado o utilizado por el grupo siempre que se inscriba en las normas del lenguaje, música en función de las temáticas para este grupo, ritmo, tono y timbre de locución, entre otros aspectos. A la vez que debe quedar incorporado en el conocimiento que las formas de los programas son cánones que establecen la manera de combinar los diferentes recursos del medio (texto y elementos sonoros) para llevar los contenidos a las peculiaridades de la difusión radial y lograr propósitos determinados. La clasificación de programas, por su forma, responde a cuatro grupos donde se enmarcan los diferentes tipos de espacios de manera más específica y entre estos grupos se señalan los espacios informativos, dramatizados, musicales y variados. Contenido que funciona como preámbulo a la próxima unidad.

Unidad 6. Características Estructurales de los Programas Radiales. Estructura de programas de acuerdo a su forma.

Temáticas:

- .Programas Informativos y sus Formas
- .Programas Dramatizados y sus Formas
- .Programas Variados y sus Formas
- .Programas Musicales y sus Formas
- .Propaganda. Sus formas de realización

Indicaciones: Esta unidad 6 persigue que los creadores de programas infantiles conozcan las diferentes formas de realización de los espacios que creen y/o produzcan y a partir de eso incorporen que los Programas Escenificados son aquellos programas producidos en forma escenificada, unitarios o de continuidad; originales o adaptados para la radio, que narran mediante personajes un conflicto, creando ambientes y escenarios sonoros y emplean todos los elementos que componen el sonido del mundo radiofónico. Recrean hechos reales o de ficción. Los Programas Informativos ofrecen elementos informativos explicativos para difundir todo tipo de hechos, acontecimientos,

teorías y previsiones de la sociedad, la naturaleza y las ideas mediante la comunicación de mensajes de carácter periodístico. Por su parte los Programas Musicales son los que su contenido fundamental es la música, no sólo la difusión de obras musicales, sino todo tipo de información sobre ella, que incluye tanto la formación y la orientación como el disfrute y el entretenimiento de los niños y las niñas. Y los Programas Variados. Son aquellos en los que coexisten de forma armoniosa varios elementos formales y de contenido. Poseen dosis de formación e información por lo que contribuyen a ampliar el conocimiento humano a través del entretenimiento, la diversión o el disfrute.

Unidad 7. Desempeño actoral.

Temática .Voz y dicción. Actuación. Expresión corporal. Manipulación. Canto.

Indicaciones: Los estudiantes al concluir esta unidad deben saber que se entiende por actuación el proceso de investigación personal que hace el actor para descubrir a un futuro personaje a representar. Dicho proceso comienza desde una interiorización para conocer el principio de dicho personaje y traerlo desde lo más profundo y transformarlo en un personaje integrado. Durante el desarrollo metodológico de la unidad de estudio debe establecerse que la actuación es descrita como acciones hechas por un personaje dentro de la escena teatral o un programa radial o televisivo. Aunque dichas acciones son auténticas, deberían por lo menos estar cargadas de una intención que permita que el interlocutor se estimule y logre recibir el mensaje en su totalidad, para garantizar la calidad del producto radial que conciben y producen para satisfacer las necesidades del destinatario infantil.

Unidad 8 .Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.

Temáticas: .El monitoreo especializado.

.El desmonte del programa infantil.

Indicaciones: Esta unidad nutre a los alumnos del curso de capacitación para creadores y/o productores de programas radiales infantiles de que monitorear es escuchar atentamente un programa directamente del radioreceptor y aplicar un método o técnica de desarrollo específico para detectar virtudes o defectos cualitativos. El monitorista examina un programa, estudia sus cualidades, averigua su idoneidad, indaga si cumple o incumple los requisitos de calidad establecidos. De este análisis se desprenden las medidas que son necesarias para resolver los aspectos negativos y reforzar los positivos. Además deben ser capaces de aplicar la Metodología para realización de monitoreos⁵⁰ que incluye el guión, órdenes de locución, actualidad o intemporalidad de los temas, presentación y despedida, locución, utilización de los recursos técnicos artísticos del lenguaje radial, escenificaciones, géneros Periodísticos, secciones, la utilización de los elementos sonoros en función de la imagen del programa y la relación oyente-programa (Ver anexo 9)

Unidad 9. Estudio Práctico de las Resoluciones 2 del 2001, 23 del 2002 y de la Resolución 157 del 80.

Temáticas: .Categorización de Programas y Guiones.

⁵⁰ Manual de Calidad de la Programación Radial. Colectivo de Autores.

Indicaciones: Esta unidad de estudio capacita al cursistas en la habilidad de categorizar programas (según Resolución 2 del 2001), guiones y colaboraciones periodísticas que se incluyan o vinculen a la creación y producción de programas dedicados a los niños y las niñas. De la misma forma debe dominar las diferentes tipos de guiones radiales y conocer los requisitos para medir la calidad del Guión. La unidad a la vez debe dejar sentado en el estudiante que las Colaboraciones Periodísticas y las Especializadas, son trabajos de géneros periodísticos, investigativos o especializados, sobre determinados temas, que la emisora encarga por el interés que pueden despertar en los oyentes infantiles o por la importancia de determinado criterio profesional; y que la Resolución 23 del 2002 es el reglamento que establece las normas y procedimientos que regulan todo lo relacionado con la protección a los autores de guiones para la radio, siempre que estas creaciones se realicen fuera del marco de empleo.

Unidad 10. Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación.

Temáticas: .Introducción a la teoría de la comunicación y la evolución de las investigaciones sobre las comunicaciones de masas.
.Tendencias contemporáneas de la comunicación en Cuba, América Latina y el mundo.

Indicaciones: El contenido a desarrollar en esta unidad pertrecha a los creadores y productores de programas radiales infantiles de Cienfuegos, acerca de los principales teóricos de la comunicación, sus tendencias y aportes y los debe conllevar al análisis de las distintas teorías en tres determinaciones fundamentales.

- a) El contexto social, histórico, económico en que un determinado modelo teórico sobre las comunicaciones de masas ha aparecido o se ha difundido.
- b) El tipo de teoría social implícita o explícitamente declarada de las teorías mediológicas. A menudo se trata de modelos sociológicos implícitos, pero también hay casos de conexiones declaradas entre marcos de referencia sociológicos y análisis sobre los media.
- c) El modelo de proceso comunicativo que presenta cada teoría mediológica. También en este caso a menudo hay que explicitar dicho elemento, porque paradójicamente, en muchas teorías no recibe un tratamiento adecuado⁵¹.

Unidad 11. La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.

Temáticas: .Cultura y tradiciones en Cienfuegos.

Indicaciones: Esta unidad de estudio, por su importancia para el creador de programas infantiles, poseerá un importante componente investigativo y se trabajará de conjunto con las instituciones culturales del territorio dedicadas al tratamiento del patrimonio cultural cienfueguero tangible e intangible. Los cursistas conocerán las tradiciones y elementos culturales distintivos de la localidad y cómo tratarlo mediante el programa infantil que conciben y producen para los niños y las niñas.

Unidad 12. El Sistema de Calidad en la programación radial.

Temática: .La implementación del Sistema de calidad en la radio.

⁵¹ Wolf, Mauro. La investigación de la comunicación de masas.

Indicaciones: Esta unidad temática responde al Objetivo de Trabajo permanente establecido por el ICRT y específicamente por la Radio Cubana y debe permitirle a los estudiantes la identificación, comprensión y gestión de un sistema de procesos interrelacionados para un objetivo dado que contribuya a aumentar la eficiencia y eficacia de la organización y los productos radiofónicos que produce. Este enfoque de sistema incluye:

- Identificar los procesos del sistema que influyen en los objetivos comunes.
- Entender la interdependencia entre los procesos y el sistema.
- Mejoramiento continuo de la eficiencia y efectividad de la organización.
- Uso de la autoevaluación para lograr el mejoramiento continuo del sistema y medir la efectividad alcanzada con el mismo.

El Plan Analítico de esta Estrategia de Capacitación incluye, además, como se precisó en el Plan Temático un total de 12 horas de Clases Prácticas que el profesor dosificará en función de los contenidos de cada unidad y las necesidades de aprendizaje del grupo y Taller final: de Evaluación que alcanza las 4 horas.

3.3.1.5- Dosificación: Total de horas: 156 (132 horas Presenciales y 24 horas de Estudio Independiente)

UNIDAD	T E M A T I C A	HORAS			
		TEOR	PRAC	EVAL.	TOTAL
	Introducción				
I	Estadística descriptiva	5	5		10
	Análisis de los resultados de las encuestas	3	1	1	5
	Aplicaciones prácticas de las investigaciones	2	3		5
II	Estudio del Espectro Radiofónico	2	6		8
	Aplicación Práctica				
	Análisis del Espectro Radiofónico en la determinación del Objetivo y Perfil de la Emisora y su Diseño de Programación	2	6		8
III	Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.	4	6	2	12
	Estudio socio-psico-bio en las primeras edades de la vida.	2	2	1	5
	Estudio demográfico de Cienfuegos. Especificidades de su infancia	2	4	1	7
IV	Dramaturgia	3	4	1	8
	Historia del teatro	1			1

	Dramaturgia	2	4	1	7
V	Clasificación de los Programas Radiales	3	8	1	12
	Las Funciones	1	1		2
	Las Formas	1	3	1	5
	Los Temas.		1		1
	Los Grupos.		1		1
	Los Destinatarios	1	2		3
VI	Características Estructurales de los Programas Radiales	6	8	2	16
	Programas Informativos y sus Formas	1	1		2
	Programas Dramatizados sus Formas	2	2	1	5
	Programas Variados y sus Formas		2		2
	Programas Musicales y sus Formas	2	2	1	5
	Propaganda. Sus formas de realización	1	1		2
VII	Desempeño actoral	3	8	1	12
	Voz y dicción. Actuación. Expresión corporal. Manipulación. Canto.	3	8	1	12
VIII	Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.	2	5	1	8
IX	Estudio de las Resoluciones 2 del 01 y 23 del 02 y de la Resolución 157	8	9	1	18
	Categorización de Programas y Guiones	8	9	1	18
X	Elementos Básicos de Teoría de la Comunicación.	6	4	2	12
XI	La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.	6	5	1	12
XII	El Sistema de Calidad en programación radial.	8	3	1	12
	Clases Prácticas		8	4	12
	Prueba Final.			4	4
	TOTAL				156

3.3.1.6. Evaluación:

En cada unidad el estudiante entregará una evaluación sobre la imbricación de los contenidos desarrollados en el proceso de creación y/o producción de programas infantiles de radio, donde debe poner en práctica lo aprendido. La puntuación será en base a 5 puntos como máximo. La evaluación final consistirá en la creación de un guión radial para el destinatario infantil y la materialización de ese soporte literario en soporte sonoro, detallando cada recurso empleado en la red de procesos creativos productivos.

3.3.1.7. Criterio de expertos. (Ver anexo 22)

Se aplicó una primera ronda a los especialistas seleccionados donde se confirmó su anuencia y posibilidad de participar en el ejercicio y se conocieron datos generales que demuestran el cumplimiento de los criterios de selección, así como su opinión acerca de los instrumentos aplicados en la investigación y la selección de la muestra. (Ver anexo 23)

Se le entregó a cada especialista la propuesta de programa a validar y el cuestionario correspondiente a la segunda ronda de expertos, a partir de los resultados (Ver anexo 15) se realiza una valoración de los criterios de expertos y la propuesta de capacitación señalada anteriormente se toma versión final.

3.3.1.8 Bibliografía para el desarrollo del programa. (Ver anexo 13)

3.3.1.9 Precisiones oportunas sobre la estrategia de capacitación.

Sin lugar a dudas y junto al criterio de expertos, el autor coincide en que el programa presenta grandes exigencias para su desarrollo:

- La complejidad que implica trabajar esta concepción integral de arte como sistema.
- La necesidad de que el docente que lo asuma tenga la comprensión y el dominio general de todas sus temáticas, ya sea para trabajarlas individualmente o para trabajar con colaboradores.
- La necesidad de utilizar todos los medios de reproducción disponibles.
- La necesidad de programar y organizar actividades de contacto directo sensorial y emocional de los realizadores con la mayor cantidad de acciones de creación y/o producción, en todas las variantes posibles de las diferentes manifestaciones del medio.

En correspondencia con los objetivos para la formación del creador y productor de programas infantiles, el profesor debe observar, analizar y evaluar cuidadosamente cómo se comporta, en la práctica del proceso docente- educativo tanto del programa en su conjunto como cada uno de sus objetivos, temáticas e indicaciones, a fin de validarlo. Es decir, el profesor debe detectar, analizar y llevar el registro de las dificultades de todo tipo que puedan presentarse durante su desarrollo, de forma tal que sus observaciones puedan contribuir a su posterior perfeccionamiento pues no

hemos encontrado en nuestras búsquedas bibliográficas ningún programa que trate específicamente la metodología para la capacitación de los creadores y realizadores de programas radiales infantiles ni su indispensable contextualización en la comunidad⁵².

⁵² López Vigil, Ignacio. Radialistas apasionados

Conclusiones

- En la presente investigación se asumió que la Educación Popular a los efectos de la investigación constituye una concepción metodológica integral y coherente con el propósito de estimular una transformación de los sujetos y sus prácticas a partir de un proceso de reflexión autocrítica, ética y políticamente comprometida de su realidad histórica concreta en un clima socio afectivo favorable, de aquí se desprende su carácter liberador.
- La participación como componente básico de los procesos socioculturales es un medio, no el fin de la labor educativa. Constituye un proceso desarrollador de capacidades para la auto superación, para la independencia cognoscitiva, la convivencia y la comunicación, para el trabajo colectivo y la evaluación de sus espacios, pero sobre todo porque se aprende una nueva manera de actuar y de conducirse más democráticamente en un colectivo. Promueve una profunda transformación de los sujetos y su entorno.
- Ofrece una visión del creador de programas infantiles como un agente cultural de cambio importante que con su accionar no solo garantiza la aplicación correcta de la política cultural sino que promueve la participación activa de la audiencia infantil, dirigida a la satisfacción de sus necesidades espirituales, así mismo contribuye a la gestación de transformaciones socioculturales a partir de su realidad concreta.
- El diseño metodológico concebido tuvo como sustento la Investigación Acción Participativa (IAP), para lo cual se previeron los siguientes fases: Dialogando desde la práctica. Reflexión y análisis de las soluciones con los implicados en el proceso; y Una solución para enriquecer las prácticas: Validación por especialistas
- El diagnóstico realizado de la práctica del realizador radial responsabilizado con la creación y/o producción de programas infantiles, utilizó variedad de técnicas e instrumentos de investigación que integró los diferentes escenarios de su actuación y los actores sociales que se interrelacionan con este. Todos estos elementos contribuyeron a que el proceso y sus resultados elevaran el protagonismo de los creadores infantiles, como investigadores de su práctica sociocultural en estrecha interrelación con el contexto donde se desenvuelven, materializando de esta forma la esencia de la IAP.
- La determinación de las necesidades de superación del artista radial se realizó sobre la base de un modelo participativo que propició el levantamiento de las exigencias individuales y colectivas para la superación.
- El programa de capacitación elaborado brinda una solución novedosa a la superación del realizador radial de espacios infantiles como formación profesional permanente teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo científico técnico de la sociedad y los cambios que estos generan en ella, pertrechándole de una concepción metodológica que le permite adentrarse en el trabajo sociocultural desde una perspectiva renovadora, dialéctica, participativa, creativa y coherente.

- El desarrollo de la tecnología en todas las esferas de la vida, en lo social, cultural, político y económico genera formas novedosas y variantes en las artes y la cultura, por lo que exige de todos los actores sociales y en especial del creador radial que se nutra de nuevos aprendizajes, condicionando que el proceso de formación del radialista comprometido con el destinatario infantil, se desarrolle de forma permanente.
- Trabajos como el presente garantizan pensar en una línea de investigación - acción que permitiría en el futuro trabajar con la audiencia infantil para estudiar los potenciales efectos que esta investigación puede haber desarrollado.
- Es posible considerar que esta línea de investigación podría colaborar en el desarrollo de propuestas para los padres y los maestros. Pues los niños y las niñas podrían con sus familiares y maestros analizar los programas resultantes, que sean capaces de motivar a prácticas comunicativas para el desarrollo de la sociedad, de la cultura y del bien común.
- Queda establecido que un comunicador conciente deberá estar preparado para asumir el desafío de educar para la comunicación y esto quiere decir que deberá desarrollar estrategias para incrementar las habilidades y competencias comunicativas de los miembros de los destinatarios a que se dirige, preocupándose por transmitir pautas para una mejor decodificación, reinterpretación y resemantización de los mensajes, pero también por democratizar los conocimientos sobre cómo producir y emitir mensajes y en definitiva cómo utilizar los medios tradicionales y las modernas tecnologías educativas.
- Un comunicador conciente sabrá además asumir el desafío de la comunicación educativa; esto es, no perderá de vista que cada mensaje que produzca está destinado, más allá de su voluntad, a cumplir una función educativa en la comunidad. En definitiva, lo importante es formar comunicadores concientes y responsables para poder educar, a través de los Medios de Comunicación, al público. Es necesario que los comunicadores conozcan cuáles pueden ser los efectos de los productos que realizan.

Recomendaciones.

- Extender la aplicación de este diseño metodológico convertido en estrategia de capacitación a otras entidades radiales que le necesiten.
- A partir de los sustentos teóricos, contenidos y accionar de esta investigación preparar un manual de la calidad radiofónica que tipifique el proceso de creación y producción de programas radiales destinados a los niños y las niñas, y que además sirva como medio de auto preparación a quienes no se hayan habilitado y recurso de orientación a los egresados del ISA, los Licenciados en Estudios Socioculturales, los comunicadores sociales y otras especialidades afines, ubicados en el organismo.
- Aplicar de manera generalizada el programa de capacitación planteado, lo que se puede convertir en motivo para la continuidad de estudios del autor.

Bibliografía:

Alanis Huerta, Antonio. Formación de formadores: fundamentos para el desarrollo de la investigación y la docencia. México, D.F.: Trillas, 1993. Tomado de <http://contextoeducativo.es>, 23 de abril de 2010.

Álvarez Beovides, María de los Ángeles. Programa de superación en promoción y animación sociocultural para los promotores culturales de Cienfuegos/ María Caridad Bestard González.--Tesis en opción al grado académico de Máster en Educación. Universidad de Cienfuegos. (Cf), 2007

Álvarez de Zayas, Carlos. La escuela en la vida/ Carlos Álvarez de Zayas.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1999.-- 178p.

Barrios Osuna, Irina. Una investigación en busca de la transformación grupal. Colectivo de Investigación educativa Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana 2001.-- 91p.

Bazán, Gibrán. La diversidad, factor que enriquece la promoción cultural desde el México post-revolucionario. Tomado de <http://www.noticiasaldia.com>, 10 de febrero de 2010.

Bermúdez Morris, Raquel. Dinámica de grupo en Educación: su facilitación/ Raquel Bermúdez Morris.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2002.-- 245p.

Besnard, Pierre. La animación sociocultural/ Pierre Besnard.-- España: Editorial Paidós Educador, 1991.-- 231p.

_____. Formación y relaciones laborales. Tomado de www.cinterfor.org.uy, 19 de marzo 2010.

Bono, E. de. El pensamiento creativo: el poder del pensamiento lateral para la creación de nuevas ideas/ E. de Bono.-- México: Editorial Paidós, 1994.

Brito García, Luis. El imperio contracultural: del rock a la postmodernidad/ Luis Brito García.-- La Habana: Editorial Arte y Literatura, 2005.-- 356p.

Cabezas Poblet, Bárbara Lucía. Programa de tutoría para la formación del especialista en anestesiología y reanimación/ Bárbara Lucía Cabezas Poblet.-- Tesis en opción

al título de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Cienfuegos (Cf), 2007.

Cabrera Fernández Consuelo Lucía. Propuesta de superación con enfoque CTS para los docentes del curso de promotores culturales/ Consuelo Lucía Cabrera Fernández --Tesis para alcanzar el título académico de máster en Estudios de la Ciencia, Tecnología y Sociedad. Universidad de Cienfuegos (Cf) , 2006.

Cáceres Díaz, Pablo. Estrategias cognitivas: Desarrollo de la creatividad. Tomado de <http://rd.yahoo.com>, 22 de diciembre de 2009.

Calviño, Manuel. Actos de comunicación desde el compromiso y la esperanza/ Manuel Calviño.-- La Habana: Editorial Logos, 2004.-- 407p.

Carles Ramos, Ileana. Programa de superación para la formación de los Promotores Culturales de Casa de las Américas/ Ileana Carles Ramos.-- Tesis en opción al título de Máster en Ciencias de la Educación; Universidad de Cienfuegos (Cf), 2007.

Castro Ruz, Fidel. En la Cultura está el porvenir: Encuentro Nacional de Directores Municipales de Cultura, 14, 15 y 16 de septiembre de 1999/ Fidel Castro Ruz.-- Centro de impresión y diseño Prolibros: La Habana 1999.

_____. Palabras a los intelectuales/ Fidel Castro Ruz.-- Departamento de Ediciones de la Biblioteca Nacional José Martí: La Habana, 1991.-- 31p.

Cembranos, Fernando. La animación sociocultural: una propuesta metodológica/ Fernando Cembranos.-- Editorial popular, SA.: España, 1992.-- 238p.

Comunicación y grupo. Selección de lecturas/ CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba.-- La Habana: CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba, 2003.-- 152p.

_____. Cuba Socialista. Rev/ Editada por el Comité Central del Partido Comunista de Cuba, No38 enero- marzo, La Habana 2006.

Cuba. Ministerio de Cultura. Escudo y Espada /Rendición de cuentas de su gestión del Ministerio de Cultura ante la Asamblea Nacional del Poder Popular / MINCULT -- 24 de octubre del 2003.

Cuba. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Complejidad del trabajo. Base de Datos. La Habana 2005.

_____. Resolución 8/05: Reglamento General sobre Relaciones Laborales.-- La Habana, 2005.-- 8p.

_____. Resolución 28/06: Regulación sobre el proceso de implantación de los calificadores de ocupaciones y cargos de perfil amplio, extender el principio de la idoneidad demostrada y establecer planes de capacitación para los trabajadores.-- La Habana, 2006.-- 4p.

_____. Resolución 29/06: Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales.-- La Habana, 2006.- - 10 p.

_____. Resolución 67/2005. Reglamento para la organización salarial del personal docente, dirigentes no docentes y personal de apoyo de las escuelas de capacitación de los órganos y organismos de la administración central del estado.-- La Habana, 2005. 8 p.

_____. Resolución 2/2001. Reglamento para la aplicación de la organización salarial en el sector artístico de la radio Cubana. – La Habana, 2006 8 p.

Dehesa, G. de la. Comprender la globalización/ G. de la Dehesa.—Madrid: Alianza Editorial, 2001.

Dominick, Joseph R. La dinámica de la comunicación masiva; Mc Graw Hill, México, 2002;

Educación Popular. Selección de lecturas/ CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba.-- La Habana: CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba, 2001.-- 73p.

García Arce, Martha Cruz. Diálogo social sobre formación profesional en España / Martha Cruz García Arce.—Montevideo: Cinterfor, 2002.-- 144 p.

García Arce, Martha Cruz. Referencia a Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y en la recomendación del consejo de la Unión Europea / Martha Cruz García Arce.—Montevideo: Cinterfor, 1993.-- 12 p.

García B., Miguel Angel: Noticia y Mensaje: lectura e interpretación; Revista Comunicar, Grupo Pedagógico Andaluz, España, 1995.

García Canclini, Néstor. Políticas culturales en América Latina /Néstor García Canclini-- DF, México: Ediciones CONCULT, 1995.--390p

González Morales, Julio César. Ambos autoexpresión y comunicación interpersonal en la organización/ Julio César González Morales. -- La Habana: Editorial Logos, 2005.--134p.

Kaufman, Roger. Planificación de sistemas educativos/ Roger. Kaufman.-- México: Edición Trillas, 1980. 139p.

Kaplún, Gabriel. Comunicación, educación y cambio/ Gabriel Kaplún.-- La Habana: Editorial Caminos, 2001.-- 92p.

Kress. ¿Cómo se ha entendido tradicionalmente la comunicación? Tomado de: <http://es.wikibooks.org/wiki/PSC>, 9 de octubre de 2009.

López García, Juan Eligio. Determinación y proyecto de determinación de necesidades de superación profesional para los entrenadores de lucha deportiva de la provincia de Cienfuegos/ Juan Eligio López García.—Tesis en opción al título académico de máster. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, La Habana 1996.

Hernández Sampier, Roberto. Metodología de la investigación 1/ Roberto Hernández Sampier.-- La Habana: Editorial Félix Varela, 2003.-- 473p.

_____. Metodología de la investigación 2 / Roberto Hernández Sampier.-- La Habana: Editorial Félix Varela, 2003.-- 473p.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES (2000): «Guía de la Formación Profesional en España». Colección Informes. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Informe del MINISTERIO DE CULTURA a la ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR en el Primer Período Ordinario de Sesiones de la VI Legislatura. 25 de octubre de 2003.

Isla Guerra, Mariano Alberto. Evaluación del programa de capacitación para el trabajo comunitario del sexenio 1999-2004 en Cienfuegos: un modelo evaluativo desde la perspectiva de la Educación Popular/ Mariano Alberto Isla Guerra. Tesis doctoral— Universidad de Granada, España 2007.

Martínez Llantada, M. [Calidad](#) educacional, actividad pedagógica y creatividad/ M. Martínez Llantada.-- La Habana: Editorial Academia, 1996.-- 110 p.

Mercadotecnia y promoción/ Arnaldo Hernández del Campo...[et.al.]-- La Habana: Editorial Pablo de la Torriente, 1990.-- 835p.

Metodología de la investigación cualitativa/ Gregorio Rodríguez Gómez...[et.al.]-- La Habana: Editorial Félix Varela, 2004.-- 378p.

Observatorio Mundial sobre la condición social del artista. Formación permanente, investigación y ayudas financieras. Tomado de <http://www.unesco.org>, 25 de junio de 2009.

La participación: Diálogo y debate en el contexto cubano/ Cecilia Linares Fleites...[et.al.]-- La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo para la Cultura Cubana Juan Marinello., 2004.-- 226p.

Promoción de la cultura a través de los medios masivos. Tomado de <http://www.cubarte.cu>, 10 de enero de 2006.

_____. Periódico El comunitario, Instituto Colombiano para la Educación—Medellín, Colombia, mayo 2006.

- Ramonet, Ignacio. Propagandas silenciosas/ Ignacio Ramonet.-- La Habana: Instituto Cubano del Libro, 2001.-- 172p.
- Rosentall. Diccionario Filosófico/ Rosentall.-- Moscú: Editorial Progreso, 1984.
- Fundamentos de la Investigación Educativa. Módulo I Segunda parte/ Rosentall.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Fundamentos de las Ciencias de la Educación. Módulo II Segunda parte/ Rosentall.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Stonor Saunders, Frances. La CÍA y la guerra fría cultural / Frances Stonor Saunders - La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 2003.-- 639p.
- Técnicas participativas de Educadores cubanos 2/ CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba.-- La Habana: CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba, 2000.-- 162p.
- Técnicas participativas de Educadores cubanos 4/ CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba.-- La Habana: CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba, 2005.-- 131p.
- Tejeda del Prado, Lecsya. Identidad y crecimiento humano/ Lecsya Tejeda del Prado.-- La Habana: Grupo de Desarrollo Sociocultural y Editorial Gente Nueva, 1999.-- 188p.
- Toledo Sande, Luis. Más que lenguaje/ Luis Toledo Sande.-- Santiago de Cuba: Editorial Oriente, 2006.-- 140p.
- Torre Prados, Isabel de la. La dimensión social del Capital Humano: Formación ocupacional y formación continua. Papeles de la Economía Española (Madrid) (86): 2000.
- _____. Evolución y perspectivas de la banca española. Tomado de <http://www.oit.com>, 25 de junio de 2006.
- _____. Formación y orientación para el empleo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid) (21): 17-28, 2000.
-

_____. Nuevas profesiones y formación profesional. Tomado de www.monografias.com, 25 de junio de 2008.

_____. Recursos humanos y formación en las entidades de crédito. Tomado de <http://www.oit.com>, 25 de junio de 2008.

Trillo Pérez, Alejandra. Creatividad: una aproximación general. Tomado de <http://www.udlad.mx>, 22 de abril de 2008.

UNESCO. Declaración universal sobre la Diversidad cultural/ UNESCO—París: CTL, 2001.

UNESCO. Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales/ UNESCO.-- París: CTL, 2005.

Urrutia Torres, Lourdes de. Metodología de la investigación social I: Selección de lecturas/ Lourdes de Urrutia Torres.-- La Habana: Editorial Félix Varela, 2003.-- 251p.

Valdés Galárraga, Ramiro. Diccionario del pensamiento martiano/ Ramiro Valdés Galárraga.-- La Habana: Editorial de Ciencias Sociales, 2002.-- 785p.

Valdés Petitón, Lilia Margarita. Estrategia de superación para comercializadores del producto cultural en Cienfuegos/ Lilia Margarita Valdés Petitón. Tesis en opción para alcanzar el título académico de Máster. Universidad de Cienfuegos (Cf), 2002.

Vera Estrada, Ana. Pensamiento y tradiciones populares/ Ana Vera Estrada.-- La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo para la Cultura Cubana Juan Marinillo, 2000.-- 468p.

Vigotsky, L. S. Obras completas tl. / L.S. Vigotsky.—Moscú: Editorial Progreso, 1984.

Yepes Osorio, Luis Bernardo. La promoción de la lectura: Conceptos, materiales y autores/ Luis Bernardo Yepes Osorio.-- Medellín, Colombia: Editorial COMFENALCO, 1997.-- 240p.

_____. Selección de lecturas sobre Metodología de la Educación popular/ Luis Bernardo Yepes Osorio.-- La Habana: CIE "Graciela Bustillos" Asociación de Pedagogos de Cuba, 2001.-- 73p.

Zallo Elguezabal, Ramón. "Nuevas políticas para la diversidad: las culturas territoriales en riesgo por la globalización. Tomado de <http://www.revcult.mes> , Octubre de 2009.

Relación de anexos:

- 1-. Guía de observación al proceso de creación producción.
- 2-. Modelo de encuesta a aplicar al destinatario infantil.
- 3-. Plan de visita a las emisoras que producen programas infantiles.
- 4-. Guía para la observación participante:
- 5-. Resolución No. 8/2005 del MTSS.
- 6-. Resolución No. 28/06 del MTSS.
- 7-. Resolución No. 29/06 del MTSS.
- 8-. Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural.
- 9-. Metodología para realización de monitoreos.
- 10-. Resolución 2/01. MTSS. Reglamento interno de la radio
- 11-. Protocolo del Grupo de discusión
- 12-. Guía de la entrevista grupal
- 13-. Bibliografía a utilizar para desarrollar el "Programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos" validado por especialistas.
- 14-. Primera consulta a especialistas.

- 15-. Segunda consulta a especialistas.
- 16-. Resultados de la observación
- 17-. Resultados de la encuesta al destinatario infantil
- 18-. Resultados de los talleres diagnósticos
- 19-. Resultados de la observación participante
- 20-. Resultados de los grupos de discusión
- 21-. Resultados de la entrevista grupal
- 22-. Resultados de la primera ronda de expertos.
- 23-. Resultados de la segunda ronda de expertos.
- 24-. Resolución 23/02. ICRT.
- 25-. Resolución 157/80. ICRT.

ANEXO 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN.

Objetivo: Recopilar información acerca de la calidad del proceso de creación y producción de programas radiales infantiles realizados por los radialistas dedicados a este destinatario en la provincia de Cienfuegos.

Programa:

Tipo de programa:

Forma de realización:

Fecha: Hora: Lugar:

Talento que participa:

Intercambio con el colectivo de realización para conocer los hábitos de audiencia y el nivel de acotación del espacio:

Descripción del lugar de creación:

Información brindada a la audiencia sobre los creadores y su obra:

Relación oyente-programa:

Descripción de la posición y desempeño del creador de programas infantiles antes, durante y después de llevar a cabo el proceso.

Evaluación:

ANEXO 2

Encuesta al destinatario infantil.

Amiguito (a), con el objetivo de mejorar nuestra programación infantil de radio realizamos esta encuesta. Para ello necesitamos tu colaboración. Con antelación.... ¡Gracias!

1-¿Escuchas la programación para las niñas y los niños que transmite tu emisora?

Si___ No___ ¿Cuáles? _____

2-¿Escuchas el programa infantil con algún miembro de tu familia?

Si___ No___ A veces___

3-Las actividades culturales que se realizan en tu escuela utilizan programas radiales o fragmentos

Si___ No___ A veces___

4-¿Cuándo escuchas el o los programas infantiles de tu emisora?

___ Te recrea ___ Te aburre ___ Te informa ___ Te educa ___ Te orienta
___ Te cansa ___ Otra

5-¿Conoces con antelación los horarios de los programas y los temas que tratarán?

Siempre___ A veces___ Nunca___ ¿Por qué?

_____.

6-. Sugiera algún aspecto que pueda mejorar la calidad y la audiencia de los programas infantiles de tu emisora: _____

_____.

ANEXO 3

Plan de visita a las emisoras que producen programas infantiles.

Objetivo:

1-. Revisión de documentos oficiales y de trabajo de la Dirección de cada entidad radial.

2-.Recoger información sobre el espacio de superación y la preparación metodológica, que reciben los realizadores radiales dedicados al destinatario infantil.

En esta visita se aplican dos técnicas imprescindibles que contribuirán a cumplir con sus objetivos:

1-.Búsqueda y recogida de documentación.

2-.Visitas a informantes cualificados, los visitantes seleccionados fueron propuestos por el grupo de realizadores de cada emisora.

Fecha: Hora: Lugar:

Documentos analizados:

Breve reseña del documento:

Emisora:

Cantidad de creadores infantiles:

Profesor (es) o funcionario (s) que ha impartido superación este año:

Tiempo:

Participación de los artistas.

ANEXO 4

Guía para la observación participante:

Objetivos:

1.- Recoger criterios acerca de la superación en materia de creación y o producción de programas infantiles que se imparte a los creadores por la Dirección Provincial de Radio en Cienfuegos.

2.- Confrontar los resultados con los obtenidos en la observación del proceso de creación y producción de programas radiales infantiles realizada en cada una de las emisoras.

Tópicos

- Condiciones y organización para el desarrollo del proceso creativo-productivo a visitar.
- Contenidos y temáticas a tratar.

- Participación de los creadores de todas las especialidades en todo el proceso.
- Se utiliza como premisa de trabajo el partir de la práctica cotidiana del creador y productor de programas infantiles.

ANEXO 5

RESOLUCIÓN No. 8/2005 del MTSS.

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085, de fecha 2 de julio del 2001, Apartado Segundo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La Resolución No. 51 de 12 de diciembre de 1988 del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó y puso en vigor el Reglamento para la aplicación de la Política de Empleo, debe ser actualizado atendiendo a los cambios efectuados y los requerimientos actuales, en temas tales como los principios generales de la política de empleo, tipos y modalidades de los contratos de trabajo y el Expediente Laboral.

POR CUANTO: La experiencia obtenida en la aplicación del Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, puesto en vigor por la Resolución No.18 de 9 de noviembre de 1990, del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y de otras regulaciones dictadas para determinados sectores y ramas de la economía, aconsejan su sustitución por procedimientos que fortalezcan las facultades y atribuciones de las administraciones en la materia, sin detrimento de las garantías de los trabajadores.

POR CUANTO: Las modificaciones que se aplican en la política de empleo, que están dirigidas a la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas para ello, determinan la realización de cambios que sean consecuentes con dicho propósito, en la legislación sobre el tratamiento laboral y salarial de los interruptos y disponibles.

POR CUANTO: Resulta necesario, en favor del fortalecimiento del orden laboral en los centros de trabajo, propiciar y apoyar desde el punto de vista legal, el carácter educativo de las medidas disciplinarias y a la vez brindar mayores alternativas en el procedimiento para la imposición y cumplimiento de dichas medidas.

POR CUANTO: Disposiciones de rango superior, tales como los decretos leyes números 197, de 15 de octubre de 1999, sobre las relaciones laborales de los dirigentes y funcionarios y, 234 de 13 de agosto del 2003, de la maternidad de la trabajadora, impactan las relaciones laborales sobre aspectos que resulta conveniente significar.

POR CUANTO: Lo expuesto en los POR CUANTOS precedentes aconseja dictar un Reglamento General sobre Relaciones Laborales que, de modo integral, contenga los cambios a introducir en las materias y temas señalados en cada uno de ellos, a la vez que contribuya a la necesaria unificación y simplificación de la legislación laboral.

POR TANTO: En ejercicio de las facultades que me están conferidas resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO GENERAL SOBRE RELACIONES LABORALES POLÍTICA DE EMPLEO

ARTÍCULO 1: La política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política.

Esta política es de aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con las excepciones reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas sobre la materia dictadas al efecto.

ARTÍCULO 2: Los principios que rigen la política de empleo son:

- a) pleno empleo;
- b) libertad para elegir empleo;
- c) empleo como base de la seguridad social;
- d) empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles;

- e) estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo;
- f) idoneidad demostrada;
- g) percibir salario igual por trabajo igual;
- h) prohibición del trabajo infantil;
- i) igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo;
- j) seguridad y salud en el trabajo;
- k) reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no puedan ser reubicados y;
- l) capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales.

ARTÍCULO 3: A los fines de este Reglamento se considera:

- a) administración: la que integran el jefe máximo y los dirigentes subordinados de la entidad laboral;
- b) anexo al contrato de trabajo: documento que propicia a las partes incorporen modificaciones definitivas o temporales al contrato original sin que concluyan el vínculo laboral;
- c) Comité de Ingreso: órgano creado por la dirección de la entidad como asesor para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo;
- d) idoneidad demostrada: resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos calificadorios y de otras exigencias descritas en este Reglamento, para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos;
- e) integración laboral: plena incorporación, adaptación e identificación del trabajador con los objetivos y valores del colectivo laboral;
- f) interrupción laboral: paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta;
- g) jefe de la entidad: dirigente administrativo superior en la entidad laboral;
- h) reclutamiento: proceso mediante el cual se identifica, prepara, motiva y atrae al potencial humano y
- i) selección del personal: proceso de elección de los idóneos, entre los aspirantes, para desempeñar las ocupaciones o cargos.

ARTÍCULO 4: El Ministerio Trabajo y Seguridad Social coordina, orienta, elabora, controla y evalúa periódicamente, a través de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones sindicales en sus diferentes niveles, el Plan de Empleo nacional y territorial.

ARTÍCULO 5: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las direcciones de Trabajo territoriales, priorizan la ubicación laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, licenciados del servicio militar activo, egresados de establecimientos penitenciarios y personas con sanciones penales subsidiarias de la de privación de libertad y otras sin internamiento.

En atención a las características del nivel de ocupación, las direcciones de Trabajo territoriales están facultadas, para disponer la ubicación de las personas señaladas en el párrafo precedente, en entidades seleccionadas al efecto.

ARTÍCULO 6: Los trabajadores incorporados al estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo, se consideran ocupados a los fines del disfrute de los derechos laborales y de seguridad social contenidos en la legislación vigente.

CAPITULO II

INCORPORACIÓN AL EMPLEO

ARTÍCULO 7: Las necesidades de fuerza de trabajo de cada entidad, están en función de los objetivos y planes a ejecutar, que se expresan en las plantillas de ocupaciones o cargos aprobados por su organismo superior o por la propia entidad, según corresponde.

En la elaboración de las plantillas, se tiene en cuenta que estas respondan al nivel de actividad y utilización racional de la fuerza de trabajo, garantizando el amplio perfil de los puestos de trabajo y la carga de trabajo, en correspondencia con la jornada laboral establecida.

ARTICULO 8: El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, se basa en un conjunto de normas, procedimientos y formas de actuación, mediante los cuales la administración, en coordinación con la organización sindical, atrae, selecciona, incorpora, mantiene y desarrolla a los trabajadores necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, es realizado igualmente por la entidad recién creada o en su defecto, por la instancia administrativa inmediata superior.

ARTÍCULO 9: La administración, antes de formalizar la relación laboral o, su caso, de solicitar el Expediente Laboral, debe conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes de las diferentes categorías ocupacionales interesados en ingresar, en un tiempo prudencial que no exceda de los 90 días naturales.

ARTICULO 10: Cuando resulte necesario cubrir una plaza definitiva o temporalmente vacante o de nueva creación, así como para seleccionar trabajadores para incorporarse a curso de capacitación y desarrollo, la administración valora prioritariamente la posibilidad de ocuparla con personal declarado disponible de la misma entidad, que reúna los requisitos establecidos.

La prioridad señalada en el párrafo precedente se cumple siempre que la plaza a cubrir pertenezca a un grupo de igual o inferior complejidad a la que desempeñaba el trabajador disponible. En el caso que no se cumpla esta condición, la selección se realiza conforme a lo establecido en los restantes artículos de este Capítulo.

ARTICULO 11: Si no existe personal disponible, o existiendo no posee los requisitos para ocupar las plazas vacantes, la administración efectúa la convocatoria, consignando la información necesaria para el conocimiento de todos los trabajadores que muestren interés.

La administración y la organización sindical correspondiente, de común acuerdo y en dependencia de las características de la entidad, determinan en el Convenio Colectivo de Trabajo la duración de la convocatoria, la que no debe exceder de 30 días a partir de su publicación.

ARTÍCULO 12: A la convocatoria librada, pueden presentarse los siguientes trabajadores de la entidad:

- a) contratados por tiempo indeterminado;
- b) contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra por más de seis meses;
- c) recién egresados de la Enseñanza Técnico Profesional, asignados a la entidad por las direcciones de trabajo.

ARTÍCULO 13: De no existir internamente aspirantes o existiendo no resultan idóneos para cubrir la plaza vacante, la administración de la entidad laboral, o en su caso de la entidad

empleadora, que requiere personal para cubrir la plaza o para incorporar al aspirante a curso de capacitación, puede utilizar el Servicio de Empleo que brindan las direcciones de trabajo municipales.

ARTICULO 14: Está prohibido a las entidades establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años. Excepcionalmente, el Director de Trabajo Municipal, a solicitud de la entidad laboral o de los padres o tutores, puede autorizar a determinado joven de 15 ó 16 años de edad, cuando están presentes una o más de las circunstancias siguientes:

- a) sin arribar a la edad laboral, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de Educación o de Escuela de Oficios;
- b) posee dictamen médico que expresa su incapacidad para el estudio o recomienda su vinculación a una entidad laboral;
- c) está desvinculado del Sistema Nacional de Educación por bajo rendimiento académico, que aconseja su incorporación a un colectivo laboral;
- d) debido a dictamen de un centro de diagnóstico y orientación del Ministerio del Interior, que recomienda su incorporación al trabajo y;
- e) otras causas justificadas, establecidas en la ley.

ARTICULO 15: Los jóvenes menores de 18 años no pueden ser ocupados en trabajos en que están expuestos a riesgos físicos y psicológicos; labores nocturnas, bajo tierra o agua; alturas peligrosas o espacios cerrados; labores con cargas pesadas; expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

La administración de la entidad laboral esta obligada, antes de incorporar al trabajo al menor de 18 años de edad, a disponer y practicar el examen médico y obtener certificación de su estado de salud.

ARTÍCULO 16: Las administraciones evalúan los puestos de trabajo para, teniendo en cuenta su naturaleza y las condiciones de su realización, determinar los posibles riesgos que pueden poner en peligro la seguridad, salud y moralidad de los menores de 18 años de edad.

La relación de puestos de trabajo donde están presentes dichos riesgos, se consigna en un anexo al Convenio Colectivo de Trabajo

ARTICULO 17: Los recién graduados universitarios y de la Enseñanza Técnico Profesional, que no poseen vínculo laboral, son ubicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, por las direcciones de Trabajo provinciales o municipales, para el cumplimiento del deber social de adiestrarse en la entidad laboral en que sean asignados, según la ley.

La ubicación de los egresados de los centros de la enseñanza s especializadas de la cultura, salud pública, educación, industria pesquera, el deporte, la cultura física y recreación y otros expresamente autorizados por la ley, se realiza directamente por los organismos encargados de su formación.

ARTÍCULO 18: Los trabajadores que se incorporan a la entidad laboral, con independencia del tipo de contrato que suscribe en, son objeto de recibimiento por parte de la administración en coordinación con la organización sindical y demás organizaciones del centro.

El recibimiento forma parte de la cultura organizacional del centro de trabajo y fortalece en los trabajadores los valores compartidos del colectivo laboral.

ARTÍCULO 19: Para dar cumplimiento al artículo anterior, la administración elabora un programa de acogida que garantiza la iniciación laboral adecuada, diseñada bajo la responsabilidad del jefe inmediato del trabajador, en coordinación con la organización sindical y demás organizaciones del centro. En el recibimiento el trabajador conoce, entre otras, las informaciones siguientes:

- a) historia y tradiciones de la entidad, así como galardones y estímulos recibidos, por ésta;
- b) objeto, misión y valores de la entidad;
- c) organización del trabajo, producciones principales o servicios que brindan;
- d) sistema de pago y estimulación por el que paga el salario;
- e) capacitación y desarrollo de los recursos humanos y posibilidades de promoción;
- f) idoneidad demostrada, competencia laboral y evaluación del desempeño, fundamentalmente en el puesto que va a ocupar;
- g) normas de seguridad y salud;
- h) Reglamento Disciplinario Interno y el Convenio Colectivo de Trabajo;
- i) presentación de los dirigentes administrativos y de la organización sindical; y
- j) cualquier otra información de interés.

Sobre los aspectos señalados en los incisos d) y h) se realiza una información detallada.

CAPITULO III

INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN E INCORPORACIÓN A CURSOS

ARTÍCULO 20: El principio por el cual se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, es el de Idoneidad Demostrada, que comprende el análisis integral de los requisitos generales siguientes:

- a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas;
- b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos, establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad y;
- c) calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar.

Los requisitos señalados en los incisos a) y c) caracterizan la aptitud del trabajador para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar y el comprendido en el inciso b), las normas de conducta en materia de idoneidad y disciplina.

Además de los requisitos generales que aparecen en este Reglamento, se pueden establecer otros previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los organismos y sindicatos nacionales correspondientes.

ARTÍCULO 21: Excepcionalmente, previa solicitud fundamentada de la administración de la entidad, el Director de Trabajo Provincial puede autorizar a ocupar una ocupación o cargo, a una persona que no cumpla el requisito de calificación formal, salvo en los casos en que por la ley se haya establecido otro procedimiento de autorización, en determinadas actividades o sectores.

ARTÍCULO 22: Los requisitos o conductas de carácter general o específico y las características personales que se exigen para el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos se

establecen, de mutuo acuerdo, entre la administración y la organización sindical correspondiente, lo que se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que no contradigan la ley.

ARTÍCULO 23: Las técnicas y procedimientos que se utilizan para la determinación de la Idoneidad Demostrada se adoptan por la administración, de común acuerdo con la organización sindical, se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo y deben ser del conocimiento de los aspirantes y demás trabajadores.

ARTÍCULO 24: Para los cargos u ocupaciones cuyo desempeño se requiere el cumplimiento de normas de conducta de carácter general o específicas, así como en su caso, determinadas características personales, no pueden establecerse requisitos o exigencias discriminatorios por motivo de sexo, color de la piel, religión, opinión política, origen nacional o social y cualquier otro lesivo a la dignidad humana.

Debe cumplirse con los procedimientos establecidos en esta materia, estando prohibido dar preferencia a alguna persona por razones de relaciones personales, familiares u otras.

ARTÍCULO 25: El jefe de la entidad está facultado para reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada de cualquier trabajador de la entidad.

Esta facultad puede ser delegada mediante escrito, en los jefes de unidades organizativas, de órganos y unidades presupuestadas, unidades empresariales de base, unidades básicas, fábricas, plantas, talleres, y establecimientos que se les subordinan directamente.

ARTÍCULO 26: Para ejercer la facultad respecto al reconocimiento o confirmación de la pérdida de la Idoneidad Demostrada, el jefe de la entidad crea, como órgano asesor, en cada área o unidad de base en que resulta pertinente, un Comité de Ingreso, compuesto por 5 ó 7 miembros.

En aquellas entidades donde así resulta aconsejable, puede decidirse la creación de un Comité de Ingreso para toda la entidad laboral, previa aprobación de la instancia administrativa y sindical superior.

El procedimiento para la constitución, funcionamiento y la integración de los Comités de Ingreso aparece en el anexo del presente Reglamento.

ARTÍCULO 27: Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, mantienen las comisiones que actualmente existen de acuerdo con la legislación específica dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las decisiones de estas comisiones constituyen recomendaciones para el Jefe de la entidad.

Los trabajadores inconformes con la decisión final tomada por el Jefe de la entidad, pueden reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.

ARTÍCULO 28: En las entidades laborales del sector del turismo internacional, las comisiones representativas se atienen a la legislación específica dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los acuerdos que adopta la Comisión Representativa, relativos al ingreso de los trabajadores al empleo, son de obligatorio cumplimiento.

El jefe de la entidad, a los efectos de reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada y para tomar la decisión relativa a la promoción, permanencia y selección de los trabajadores para cursos de capacitación y desarrollo utiliza como órgano asesor, a la Comisión Representativa.

ARTÍCULO 29: El Comité de Ingreso y, en su caso, la Comisión Representativa, no predetermina ni interviene en la solución de los conflictos derivados de la imposición de medidas disciplinarias o de no reconocimiento de derechos laborales.

ARTÍCULO 30: La permanencia en el cargo u ocupación está condicionada a que se mantenga poseyendo los requisitos de Idoneidad Demostrada por el trabajador. Cuando un trabajador pierde la Idoneidad para la ocupación o cargo que desempeña puede:

- a) ser incorporado al curso de capacitación y desarrollo que requiere;
- b) ser reubicado en otra plaza para la cual posee los requisitos exigidos; o
- c) darle por terminada la relación laboral.

ARTÍCULO 31: Cuando, como consecuencia de la pérdida de los requisitos exigidos se declara no idóneo a un trabajador, la administración de la entidad, a los efectos de propiciar su reubicación laboral o incorporación al estudio, debe agotar las posibilidades internas, así como en su caso, en otras entidades o dependencias del sistema del organismo u órgano al que pertenece.

ARTICULO 32: Los trabajadores que pierden la Idoneidad Demostrada, requerida para el desempeño eficiente y productivo de ocupaciones o cargos donde excepcionalmente se exige entre los requisitos, poseer determinadas características personales, expresadas en límites de edad o capacidad para realizar esfuerzo físico de consideración, son incorporados a cursos de recalificación o reubicados en otra plaza en la entidad o dentro del sistema del organismo u órgano al que ésta se subordina.

Agotadas las gestiones de reubicación en estos casos, sin lograr alguna de las alternativas de estudio o reubicación señaladas, la dirección de la entidad, en coordinación con la organización sindical correspondiente, aplica al trabajador el tratamiento laboral y salarial previsto en este Reglamento para los trabajadores disponibles.

ARTÍCULO 33: Al trabajador contratado por tiempo indeterminado cuya relación laboral termina por la pérdida de la Idoneidad Demostrada y no existe en la entidad la posibilidad de reubicarlo en otra plaza o de recalificarlo para otra ocupación o cargo, después de agotadas las acciones a que se refiere el artículo 31 del presente Reglamento, se le garantiza su salario fijo correspondiente a dos meses, a partir de la fecha en que cesa en sus labores en el trabajo.

ARTICULO 34: De existir las posibilidades de reubicación o recalificación para el trabajador que pierde la Idoneidad Demostrada y éste no acepta la oferta de empleo, o de recalificación, o no aprueba el curso correspondiente, en todos los casos injustificadamente, se da por terminada la relación laboral sin derecho a recibir el pago salarial a que se refiere el artículo precedente.

ARTÍCULO 35: El trabajador inconforme con la decisión del jefe facultado para aplicar el principio de Idoneidad Demostrada, puede reclamar, en materia de derecho laboral ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, el que se pronuncia sobre el fondo del asunto cuando corresponda, de conformidad con el procedimiento establecido en el Decreto Ley No. 176 de 15 de agosto de 1997 y en su legislación complementaria.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 36: El período de prueba es la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que reúne los requisitos y posee las cualidades necesarias para el desempeño de la ocupación o cargo que aspira a ocupar, comprueba que las condiciones y características de la entidad se corresponden con sus intereses y, por su parte, la administración brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito y comprueba si el trabajador posee la Idoneidad Demostrada exigida para el cargo u ocupación.

ARTÍCULO 37: Las administraciones no exigen el cumplimiento del período de prueba a los:

- a) recién graduados que son objeto del adiestramiento laboral establecido en la legislación vigente;
- b) contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, cuando el período del contrato no excede de seis meses;
- c) contratados a domicilio de carácter temporal;
- d) designados para ocupar cargos de dirección, de funcionarios, y otros que se cubren por designación, salvo que se decida su nombramiento provisional antes de su designación definitiva;
- e) trabajadores que debido a su experiencia y reconocida trayectoria laboral pueden ser exonerados por el jefe de la entidad; y
- f) otros casos previstos en la ley.

ARTÍCULO 38: La relación laboral durante el período de prueba se establece por escrito, mediante un documento similar al utilizado en el contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

A los trabajadores comprendidos en el periodo de prueba les son aplicables todas las disposiciones contenidas en la legislación vigente, que no se opongan a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 39: Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, exponiendo por escrito el motivo de dicha determinación. Si vencido el período de prueba, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se mantiene la relación laboral acordada y se procede a suscribir el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor de 6 meses, hasta los límites que se establecen en este Reglamento.

ARTÍCULO 40: El período de prueba es de 30 días. La duración del período de prueba puede prorrogarse, en dependencia del cargo u ocupación de que se trate, hasta 180 días, por acuerdo de la administración y la organización sindical de la entidad, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 41: Los trabajadores de una entidad, que por movimiento interno aspiran a cambiar de ocupación o cargo, pueden ser objeto de una comprobación práctica, que permita determinar si poseen la Idoneidad Demostrada exigida para la ocupación o cargo correspondiente.

El periodo de comprobación práctica, no se considera, a ningún efecto legal, como de prueba.

Esta comprobación práctica no puede exceder de 30 días y a su conclusión el trabajador tiene derecho, en caso de no ser seleccionado, a regresar a la plaza que desempeñaba anteriormente.

CAPITULO V

FORMALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 42: La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración y el trabajador.

Los contratos que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

- a) por tiempo indeterminado;
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;
- c) a domicilio; y
- d) de aprendizaje.

ARTICULO 43: En el contrato de trabajo, el trabajador de una parte, se compromete a desempeñar una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral, y la administración, de la otra, se obliga a pagar el salario que corresponde al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y demás derechos laborales que establece la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad.

ARTÍCULO 44: El contrato de trabajo se concierta por escrito y la administración entrega al trabajador una copia del documento, cuyo original es incluido en su Expediente Laboral.

ARTÍCULO 45: Los contratos de trabajo contienen, al menos, los datos siguientes:

- a) nombre, apellidos, número de carné de identidad y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) tipo de contrato;
- c) denominación de la ocupación o cargo a desempeñar por el trabajador y las labores que debe realizar, debiendo estas adjuntarse al contrato;
- d) condición de "Graduado en Adiestramiento" cuando se trate de recién graduados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral;
- e) normas de conducta de carácter general o específico y características personales, en los casos que se exigen para la ocupación o cargo;
- f) lugar donde se desarrollan las labores pactadas;
- g) duración de la jornada y horario de trabajo;
- h) cuantía, lugar, período y forma de pago del salario;
- i) condiciones de seguridad e higiene en del trabajo;
- j) causas por las que puede terminar el contrato;
- k) fecha en que comienza a regir el contrato;
- l) duración del contrato, cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, de aprendizaje o a domicilio con carácter temporal;
- m) fecha en que se firma el contrato
- n) firma de las partes contratantes.

Adicionalmente se pueden incluir otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 46: Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza, por las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal.

Para que las modificaciones produzcan efectos legales, se suscribe por la administración y el trabajador un anexo al contrato de trabajo original, en el cual se señalan los cambios que se efectúan, la fecha en que se ponen en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTÍCULO 47: Cuando se pretende modificar el contrato de trabajo por voluntad de la administración, como resultado de cambio de ocupación o cargo; o de la naturaleza de la actividad; revisión del Convenio Colectivo de Trabajo o por una nueva ley, y el trabajador no está de acuerdo con el contenido de alguna de las cláusulas, no suscribe el anexo al contrato y presenta su reclamación, dentro del término de los 180 días posteriores, ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.

Hasta tanto se resuelva la reclamación planteada, es facultad de la administración mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo, o en las nuevas condiciones consignadas en el documento que ha quedado sin formalizar por inconformidad del trabajador.

De no presentarse dicha reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, dentro de los 180 días siguientes al de conocerse la modificación que se pretende realizar, queda sin efecto la relación laboral.

ARTÍCULO 48: Si el contrato de trabajo se concierta sobre la base de realizar jornadas diferentes al régimen normal de trabajo, el salario a devengar está en correspondencia con los resultados del trabajo o del tiempo laborado, según las formas y sistemas de pago aplicados.

ARTÍCULO 49: El trabajador tiene derecho, a la terminación del contrato de trabajo, a percibir el salario por la labor realizada, al pago correspondiente a las vacaciones anuales acumuladas hasta el momento y a otros beneficios a los que tenía derecho y accedió durante el desarrollo de su trabajo.

ARTÍCULO 50: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad, por lo que se consideran trabajadores fijos de la misma.

ARTÍCULO 51: En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se pueden utilizar las modalidades siguientes:

- a) el trabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada oficialmente establecida;
- b) en la que de forma excepcional se requiere que el trabajador esté sujeto a una jornada laboral inferior a la oficialmente establecida para el día, la semana o el mes, con un límite no menor del 50 % del tiempo de la jornada de que se trate; y
- c) labores discontinuas o cíclicas de carácter permanente para la entidad.

En estas modalidades las labores deben corresponderse con las plazas aprobadas en la plantilla de la entidad.

ARTÍCULO 52: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, tiene un carácter excepcional y solo se utiliza en las actividades cuyas producciones o servicios tienen estas características.

La relación laboral se prolonga al interciclo cuando el trabajador realiza otras actividades como cursos de reciclaje, calificación y recalificación técnica, u otras labores productivas y de servicios útiles, debiendo la administración de la entidad, en este caso, agotar las posibilidades para ofertar al trabajador alguna de las mencionadas actividades.

El listado de las ocupaciones y cargos en que se puede utilizar este tipo de contrato se acuerda por la administración de la entidad y la organización sindical correspondiente y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 53: El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador; y
- e) extinción de la entidad laboral, cuando no existe otra que se subroga en su lugar.

ARTÍCULO 54: Para los contratos por tiempo indeterminado, la terminación del contrato por voluntad del trabajador, se produce una vez transcurridos los términos siguientes:

- a) quince días para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos I y II de la escala salarial;
- b) dos meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos III, IV y V de la escala salarial;
- c) tres meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos VI, VII, VIII y IX de la escala salarial y para los que ocupen cargos que exigen como requisito un título de nivel medio;
- d) cuatro meses para los trabajadores que ocupan cargos que exigen, como requisito un título de nivel superior.

Para las provincias de La Habana y Ciudad de la Habana, mediante disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden establecerse otros términos de aviso previo. Igualmente pueden disponerse otros términos para determinados sectores, ramas o actividades, en atención a la índole de la labor que se realiza o para asegurar el cumplimiento de obligaciones legales contraídas por el trabajador.

Una vez recibida la solicitud del trabajador, la entidad laboral puede acceder a ésta, antes del vencimiento del término que corresponda.

ARTÍCULO 55: En los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el término del aviso previo por parte del trabajador es de quince días.

El término es de treinta días para los contratos a domicilio con carácter permanente y de siete días para los contratos de aprendizaje y a domicilio con carácter temporal.

La notificación del trabajador a la administración debe ser por escrito.

ARTÍCULO 56: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa de la administración por las causas siguientes:

- a) ineptitud del trabajador para realizar un trabajo, debidamente demostrada;
- b) falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo asignado, cuando se trata del incumplimiento de condiciones específicamente establecidas en el contrato;
- c) declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que existiendo no sea aceptado por él;
- d) invalidez parcial del trabajador, cuando se haya agotado, las posibilidades para su ubicación en la entidad laboral;

e) separación definitiva del trabajador de la entidad o del sector o actividad, por violar la disciplina laboral;

f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses;

g) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida de maternidad para el cuidado de los hijos o, en su caso, del término del derecho a la prestación social, sin que la trabajadora, o el trabajador que la disfruta, se haya reintegrado al trabajo;

h) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;

En los casos de los incisos c) y d), cuando corresponde la terminación de la relación laboral, los trabajadores reciben la protección que la ley establece.

ARTICULO 57: La terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por las causas que aparecen en los incisos a), b), c) y d) del artículo precedente y del contrato a domicilio permanente, debe ser comunicada al trabajador por escrito con 30 días de antelación a la ejecución de la baja, por la administración.

Durante el plazo antes referido, la administración, dentro de las posibilidades que brinde la producción o los servicios, concede facilidades al trabajador para que gestione un nuevo empleo.

ARTICULO 58: El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, así como para el adiestramiento de egresados de nivel medio o superior y el cumplimiento del servicio social; no obstante, cuando se cumplen los requisitos establecidos, pueden concertarse contratos de trabajo por tiempo determinado para desarrollar labores de carácter permanente: para sustituir trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas; movilizaciones militares; licencias de maternidad, enfermedad o accidente; privación de libertad preventiva o por períodos inferiores a seis meses; por acompañar al cónyuge a misiones oficiales; por licencias legítimamente autorizadas u otras causas que con carácter excepcional son autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de trabajo por tiempo determinado debe expresar la fecha de su terminación, que no puede exceder de tres años, salvo los casos de excepción que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determina.

ARTÍCULO 59: La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto, debe comunicarse por escrito al trabajador por la administración, con 15 días de antelación.

Igual término es de aplicación en los contratos de aprendizaje y a domicilio de carácter temporal.

ARTÍCULO 60: La relación de ocupaciones y cargos en que se puede utilizar el contrato de trabajo por tiempo determinado, para la realización de labores u obras en lugares lejanos al domicilio de la entidad o cuya duración está determinada por la realización de un proyecto definido, se acuerda por la administración y la organización sindical correspondiente y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo. Si se trata de nuevas ocupaciones o cargos en los que se puede utilizar el contrato por tiempo determinado para las labores antes mencionadas, se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo, cumpliendo con el procedimiento establecido en la legislación vigente en esa materia.

La utilización del contrato por tiempo determinado en estas condiciones solo puede efectuarse en las plazas que aparecen aprobadas conjuntamente con la organización sindical y recogidas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 61: La administración que contrata a un trabajador por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra puede liquidarle las vacaciones al mismo en cada pago o al finalizar el contrato. No obstante, cuando la relación laboral se presume que debe extenderse por un período superior al año, las vacaciones anuales pagadas se acumulan y disfrutan por el trabajador según lo establecido en la legislación de aplicación general.

ARTICULO 62: Si al vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo por tiempo determinado, continúa la relación laboral por un período superior a treinta días, sin que medie prórroga del mismo, el contrato original se transforma en contrato por tiempo indeterminado y el trabajador tiene derecho a exigir la suscripción del nuevo contrato y la administración debe proceder de inmediato a su concertación.

ARTÍCULO 63: El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra que excede de seis meses, termina por iniciativa de la administración, antes de concluir el término pactado, por las causas siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo como consecuencia de no haber mantenido los requisitos de aptitud, el incumplimiento de normas de conducta general o específica o, en su caso, de determinadas características personales, cuando así lo establece la ley;
- b) incorporación del trabajador al cual se encontraba sustituyendo;
- c) amortización de la plaza que ocupaba en sustitución del trabajador ausente, antes de la incorporación del mismo;
- d) aplicación al trabajador de la medida de separación definitiva de la entidad, o del sector o actividad, cuando proceda, por la inobservancia de las normas de disciplina establecidas en la ley y en los reglamentos disciplinarios internos;
- e) incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo;
- f) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida o en su caso del término del derecho a la prestación social, para el cuidado de hijos, sin que la trabajadora o el trabajador se haya reintegrado al trabajo;
- g) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, y a domicilio de carácter temporal;
- h) falta de abastecimiento técnico material que impide cumplir la labor pactada; y
- i) cumplimiento de la labor pactada.

ARTÍCULO 64: El contrato de trabajo a domicilio se suscribe para actividades productivas o de servicios, por encargo de la administración previa aprobación de la Dirección de Trabajo Provincial.

ARTÍCULO 65: La administración puede suscribir el contrato de trabajo a domicilio con cualquier interesado, con excepción de los pensionados por invalidez total.

ARTÍCULO 66: El contrato de trabajo a domicilio puede suscribirse con carácter temporal y, excepcionalmente, con carácter permanente, en las actividades que a esos fines establecen la administración y la organización sindical correspondiente y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Cuando el contrato a domicilio es de carácter permanente, el trabajador es considerado fijo y le asisten todos los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

ARTÍCULO 67: Los contratos de trabajo a domicilio se concertan bajo las condiciones generales siguientes:

- a) en el caso que el contrato tenga carácter temporal, termina cuando cualquiera de las partes decide no continuar la relación laboral, correspondiendo a la parte que toma la decisión informarlo a la otra con siete días hábiles de antelación al cese de esta relación;
- b) cuando se trata de un contrato de carácter permanente, la relación laboral termina por las mismas causas establecidas para el contrato por tiempo indeterminado;
- c) la entidad entrega la materia prima y demás objetos y medios de trabajo para la elaboración de la producción o la realización del trabajo encomendado, en caso de que dichos medios no pertenecen al trabajador;
- d) la inutilización, extravío o sustracción de la materia prima y demás objetos y medios de trabajo entregados al trabajador a domicilio es indemnizado por éste a la entidad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la responsabilidad material, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le puede ser exigible;
- e) las partes convienen el lugar y fecha de entrega y recogida de la materia prima y de los artículos y productos elaborados;
- f) el contrato contiene las especificaciones en cuanto a la calidad de la producción a elaborar o del trabajo pactado;
- g) las partes convienen el salario y las formas y sistemas de pago por el trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, así como la fecha, lugar y periodicidad en que se efectúa la remuneración;
- h) la entidad establece e informa al trabajador las reglas para fiscalizar oportuna mente la ejecución de la producción o del trabajo pactado;
- i) al trabajador cuya relación laboral es de carácter permanente, se aplica la legislación en materia de justicia laboral; y
- j) la entidad es la encargada de comercializar la producción.

ARTÍCULO 68: Se establece el contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo en el caso de los trabajadores que tienen formalizada su relación laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, como instrumento para aplicar el concepto del estudio como una forma de empleo.

También se utiliza este contrato para aquellas personas que son seleccionadas provenientes de fuentes externas, con el objetivo de incorporarse a cursos de capacitación y desarrollo.

Este contrato o el anexo a que se refiere el párrafo precedente, no puede exceder del término fijado para el curso. No obstante, se pueden establecer plazos adicionales, cuando los incorporados al curso no han concluido el mismo en el tiempo previsto o por necesidad de una mayor preparación.

ARTÍCULO 69: A los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se les confecciona el anexo al contrato cuando se incorporan a tiempo completo a un curso de capacitación y desarrollo, en el cual se señalan las obligaciones contraídas con la entidad, el período de su vigencia, la fecha en que se pone en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTÍCULO 70: Las personas que tienen suscrito el contrato de trabajo de aprendizaje perciben un estipendio, si se trata de incorporadas a cursos de capacitación y desarrollo para el acceso al empleo, o reciben el salario establecido, en el caso de trabajadores incorporados al estudio como una forma de empleo o para su capacitación y desarrollo. En todos los casos tienen los derechos laborales y de seguridad social regulados en la legislación general o específica vigente.

ARTÍCULO 71: La relación establecida mediante el contrato de trabajo de aprendizaje, termina por las causas generales siguientes:

- a) cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b) iniciativa de cualquiera de las partes;
- c) movilización para el cumplimiento del Servicio Militar Activo;
- d) otras establecidas legalmente.

ARTÍCULO 72: El contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo correspondiente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, puede terminar, por iniciativa de la administración, por las causas siguientes:

- a) ineptitud del sujeto para capacitarse;
- b) falta de idoneidad de la persona;
- c) aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso;
- d) extinción de la entidad laboral que convoca o posibilite el curso, cuando no existe la subrogación por cualquier otra;
- e) privación de libertad y otras ausencias del cursista que por cualquier causa afecten el rendimiento docente normal;
- f) otras causas previstas por la ley.

ARTÍCULO 73: Para los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, a los que se habilita como anexo a su contrato de trabajo el de aprendizaje, la aplicación de cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior no deriva la terminación de su relación laboral con la entidad.

ARTÍCULO 74: La administración, al valorar la naturaleza y connotación de la causa que origina la desvinculación del trabajador del curso, puede aplicar en su caso, los procedimientos establecidos en materia de disciplina laboral.

ARTÍCULO 75: Los contratos de aprendizaje o el anexo correspondiente, que se conciertan para enviar al personal a cursos de capacitación y desarrollo dentro o fuera del país, incluyen una cláusula que establece la obligación del cursista graduado, de permanecer laborando en la entidad por el periodo convenido para aportar los conocimientos y habilidades adquiridos.

ARTÍCULO 76: Los egresados de los cursos de capacitación y desarrollo que son seleccionados para incorporarse a la entidad están en la obligación de laborar en esta por un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que dicho período no exceda de tres años, lo que se consigna en el contrato de aprendizaje.

El trabajador contratado por tiempo indeterminado que suscriba un anexo a su contrato de trabajo para su capacitación y desarrollo, asume la obligación señalada en el primer párrafo

Los egresados que no resulten seleccionados para laborar, quedan exentos de cumplir con la obligación anteriormente expresada.

CAPITULO VI

TRASLADO Y SUSPENSION DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 77: El traslado provisional del trabajador para otra plaza de igual o diferente calificación, puede efectuarse ante situaciones de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias o un grave perjuicio para la economía. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año ni implicar afectación salarial para él.

ARTÍCULO 78: Para efectuar el traslado con carácter definitivo por necesidades de la producción o los servicios se precisa el consentimiento del trabajador. Cuando el trabajador está de acuerdo con el traslado definitivo, percibe el salario de la ocupación o cargo que pasa a desempeñar.

ARTÍCULO 79: El traslado del trabajador por interrupción del proceso laboral, reestructuración, reorganización, racionalización, invalidez parcial, pérdida de la idoneidad demostrada, u originado por medida disciplinaria, se rige por las regulaciones jurídicas laborales específicas para cada una de estas figuras.

ARTÍCULO 80: Por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

ARTÍCULO 81: La suspensión de la relación laboral se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado. La relación laboral se reanuda cuando el trabajador se incorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a su suspensión.

ARTÍCULO 82: La suspensión de la relación laboral no hace perder al trabajador la plaza que ocupa ni la antigüedad reconocida en la legislación específica, salvo en los casos de excepción establecidos en la ley y puede ser beneficiado con otros derechos laborales que le pueden corresponder, según lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 83: Cuando mediante fallo, sentencia o decisión firmes del órgano o de la autoridad competente, se haya dispuesto al amparo de la ley la indemnización mediante el pago del salario a un trabajador, la estimulación salarial, que le hubiere correspondido, se considera como parte del salario.

CAPITULO VII

DESIGNADOS Y ELECTOS

ARTÍCULO 84: La relación laboral para ocupar cargos de dirección y de funcionarios se formaliza mediante el nombramiento o designación del trabajador por la autoridad u órgano facultado para ello, en los términos y condiciones que se establecen en la legislación específica vigente.

ARTÍCULO 85: La relación laboral para cargos electos que de acuerdo a la ley, tienen carácter profesional, se formaliza con el certificado de elección o documento similar y es efectiva desde la fecha de toma de posesión.

ARTÍCULO 86: Los designados para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios y los electos, no pueden ser contratados para desempeñar otro empleo, salvo para cargos docentes, de investigación científica u otro, que les sean aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó.

ARTÍCULO 87: A las relaciones laborales de los trabajadores de las categorías ocupacionales de obreros, administrativos y servicios, que debido a sus características se cubren por designación, les son aplicables las disposiciones relativas a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado establecidas para el centro de trabajo, sector o actividad en que laboran, con

excepción de las cuestiones de inicio y modificación de la relación laboral, las que se rigen por la legislación específica.

CAPÍTULO VIII

EXPEDIENTE LABORAL

ARTÍCULO 88: El Expediente Laboral contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la administración en la obligación de confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el de cada uno de los trabajadores con los que establece una relación laboral por un período superior a 6 meses, debiendo ser utilizado como documento de registro y consulta para el empleo, la promoción, la capacitación y desarrollo y el examen del desempeño laboral del trabajador.

La administración también conserva el Expediente Laboral que solicitó a la entidad laboral de procedencia del trabajador, en correspondencia con lo establecido en el artículo s 92 y 97 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 89: El Expediente Laboral debe contener los documentos siguientes:

- a) modelo donde consten los datos personales del trabajador; antecedentes laborales, actividad a realizar, movimientos y salario a devengar, así como el control de las ausencias y motivos de éstas;
- b) contratos de trabajo y sus anexos correspondientes;
- c) certificación, o constancia de la actualización del Registro de Inscripción profesional, en los casos en que corresponda;
- d) nombramiento o designación;
- e) boleta de asignación del graduado;
- f) documento donde se acredite la calificación del trabajador mediante título emitido por el centro de enseñanza correspondiente a favor del graduado o la certificación del centro de enseñanza en el que se graduó o de curso de capacitación y desarrollo;
- g) documentos relacionados con la seguridad social que acredite el tiempo de trabajo, salarios devengados o ambos;
- h) copia de resoluciones sobre sanciones laborales y judiciales que tengan implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador;
- i) peritaje médico, si existiere;
- j) copia del acta de entrega del Expediente Laboral;
- k) índice de relación de documentos;
- l) resultados de las evaluaciones del desempeño;
- m) movimientos de ocupaciones o cargos.
- n) Hoja Resumen, correspondiente a las bajas de centros de trabajo efectuadas.

ARTÍCULO 90: La Hoja Resumen a que se refiere el inciso n) del artículo precedente contiene los nombres y apellidos, domicilio, número de carné de identidad y estado civil del trabajador, y además:

- a) ocupación o cargo que desempeña;
- b) salario que devenga;
- c) causa de la baja: explicación de las causas de la solicitud del trabajador o de la administración, según corresponda;
- d) evaluación del desempeño, y de su comportamiento laboral;

- e) certificación o constancia de actualización en el Registro de Inscripción profesional correspondiente, en los casos así establecidos;
- f) la relación de los centros laborales donde trabajó en los últimos 10 años; resumen con el total del tiempo de servicios prestados de su vida laboral, y el total de los salarios devengados en cada uno de los últimos 10 años;
- g) índice de los documentos del Expediente Laboral.

ARTÍCULO 91: Para tramitar la baja de l trabajador, la administración, la organización sindical y el interesado, revisan de conjunto los documentos que integran el Expediente Laboral y se confecciona la Hoja Resumen que reseña los aspectos esenciales de la vida laboral del trabajador durante su permanencia en la entidad, con el contenido que regula el artículo precedente.

La Hoja Resumen se confecciona al efectuar la baja del trabajador de la entidad, y los datos que en ella se consignan deben corresponderse fielmente con los que aparece n en su Expediente Laboral, siendo firmada por la administración, la organización sindical y el trabajador.

La Hoja Resumen se confecciona en original y dos copias. El original se incluye en el Expediente Laboral, una copia es entregada al trabajador y la otra permanece archivada en la entidad.

ARTÍCULO 92: En los casos en que el trabajador de cualquier categoría ocupacional cause baja de la entidad para incorporarse a otra, el jefe de la entidad de procedencia tiene la responsabilidad de remitir directamente su Expediente Laboral, así como la Hoja Resumen, a la administración de aquella que pretende contratarlo, dentro de los 90 días naturales siguientes al de haber recibido la solicitud de esta última. La administración de la entidad que contrata, tiene la responsabilidad y obligación de gestionar el Expediente Laboral y la Hoja Resumen con la de procedencia.

En el caso en que durante el período de prueba o al concluir el mismo, el trabajador a que se refiere el párrafo precedente, no es admitido por no reunir las condiciones y requisitos previstos para el cargo u ocupación o, por su interés propio, no se formaliza la relación laboral, la administración de la entidad que solicitó el Expediente Laboral, lo conserva junto a la Hoja Resumen, consignando en esta última la causa de la no formalización.

ARTÍCULO 93: Si por cualquier motivo la entidad no recibe el Expediente Laboral y la Hoja Resumen a que se refiere el artículo anterior de la presente Resolución, puede contratar al trabajador por el período de prueba establecido.

ARTICULO 94: Si vencido el término establecido de los 90 días, no se ha recibido el Expediente Laboral y la Hoja Resumen, la administración de la entidad contratante realiza las acciones necesarias para obtenerlos directamente en la entidad de procedencia. Si se comprueba que el Expediente Laboral se ha extraviado se solicita una copia de la Hoja Resumen archivada en la entidad de procedencia, como elemento indispensable para evaluar al aspirante que interesa ingresar.

La entidad de procedencia está obligada a la reconstrucción del Expediente Laboral dentro del término de 30 días hábiles de conformidad con lo regulado tal como se establece en el artículo 98 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 95: En caso de fallecimiento del trabajador o de baja debido a salida definitiva del país, se le entrega el Expediente Laboral a los familiares y, si estos no lo reciben por cualquier

causa, la administración lo mantiene bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual es incinerado, y archivada la Hoja Resumen.

ARTÍCULO 96: En el caso de trabajadores a los que se les impone una sanción de privación de libertad mayor de seis meses, el Expediente Laboral permanece en la entidad por el término de cinco años, momento en el cual se entrega a sus familiares y, de estos no recibirlo, permanecerá en la entidad durante diez años y dentro de ese término la administración continúa gestionando su entrega a un familiar u otra persona que autorice el trabajador sancionado. Si decursado ese período no se ha podido entregar el Expediente se procede a su incineración y se archiva la Hoja Resumen.

ARTÍCULO 97: En el caso del trabajador que abandona su centro de trabajo sin que se conozca su paradero, el Expediente Laboral permanece en la entidad durante cinco años. Si en ese periodo de tiempo no ha sido solicitado por ningún otro centro de trabajo, el Expediente Laboral permanece en la entidad por diez años. Cuando decursado ese período no ha sido solicitado el Expediente por otro centro de trabajo, se procede a su incineración, levantando el acta correspondiente y se archiva la Hoja Resumen en la entidad.

Igual tratamiento al regulado en el párrafo precedente se aplica, en cuanto al periodo de conservación del Expediente Laboral por parte de la entidad que lo solicitó, en los casos en que no llega a formalizarse la relación laboral.

ARTÍCULO 98: En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales, las administraciones son responsables con esta situación y deben realizar todas las gestiones necesarias para reconstruir la historia laboral de los trabajadores afectados.

A tales efectos, las administraciones están obligadas a expedir las certificaciones oficiales que sean requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes laborales extraviados o destruidos, a solicitud de los trabajadores, de las direcciones de trabajo u otras entidades. A los trabajadores, dirigentes, funcionarios y demás designados, responsables directos del deterioro o pérdida o del incumplimiento de los procedimientos establecidos con respecto a los expedientes laborales, se les aplica la medida disciplinaria correspondiente.

ARTÍCULO 99: La administración debe poner a la firma de cada trabajador una vez al año, el registro de tiempo de servicios y salarios devengados.

El trabajador tiene derecho a examinar su Expediente Laboral en cualquier momento, en presencia de los funcionarios competentes y de un dirigente de la organización sindical, si así lo solicita.

ARTÍCULO 100: Si antes de concluir el período de prueba la administración decide rescindir el contrato de acuerdo con lo establecido en la ley, el Expediente Laboral del trabajador, así como la Hoja Resumen permanecen en el centro de trabajo, por el término de diez años o hasta que sea solicitado por otra entidad, siendo dicha administración la responsable de su custodia y de lo que se establece en el presente Reglamento respecto a los expedientes laborales.

Si en ese período de tiempo no ha sido solicitado por ningún otro centro de trabajo se procede a la incineración del Expediente Laboral, dejando archivada la Hoja Resumen en la entidad laboral.

ARTÍCULO 101: Si el trabajador que solicitó la baja expone que esta no es con el objetivo de su incorporación a otra entidad, el Expediente Laboral permanece por cinco años en la entidad, lo cual no le impide tener acceso al mismo. Cuando en ese período no es solicitado por ningún centro de trabajo se procede a su incineración, dejando archivada la Hoja Resumen en la entidad.

En el caso de la reincorporación del trabajador a otra entidad, la administración tiene la obligación de obtener directamente del centro de trabajo de procedencia una copia de la Hoja Resumen, como elemento indispensable para evaluar al aspirante que interesa ingresar.

ARTÍCULO 102: En aquellas entidades donde las condiciones así lo permitan, el Jefe está facultado para disponer mediante Resolución, que el registro del Expediente Laboral se lleve en soporte informático, cumpliendo lo establecido en la legislación vigente.

El procedimiento para llevar en soporte informático el registro del Expediente Laboral se establece por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La administración de la entidad de procedencia confecciona en papel impreso la copia del Expediente Laboral, así como la Hoja Resumen para cumplimentar el procedimiento que con respecto a los expedientes laborales se establece en el presente Reglamento.

CAPÍTULO IX

ESCALAFONES

ARTÍCULO 103: En aquellas entidades en que resultan necesarios, se confeccionan escalafones, de acuerdo con los criterios de la administración y la organización sindical correspondiente:

En estos casos se pueden confeccionar, como máximo, dos tipos de escalafones, en los que son incluidos los trabajadores en orden, según la mayor antigüedad. Estos son:

- a) un escalafón general para todos los trabajadores que laboran en la entidad o en cada uno de sus establecimientos, si los tuviera, según la fecha de ingreso en la entidad o establecimiento;
- y
- b) un escalafón por cargos u ocupaciones, según la fecha de ingreso a estos, dentro de la entidad.

ARTÍCULO 104: El escalafón general se utiliza para que los trabajadores idóneos elijan turnos y condiciones de trabajo en las unidades organizativas, cuando estos se encuentran sujetos a elección, teniendo en cuenta en los casos en que proceda, las normas específicas establecidas de común acuerdo entre la administración y la organización sindical de la entidad, o aquellas disposiciones legales que regulen dicha elección.

ARTÍCULO 105: El escalafón por cargos u ocupaciones se utiliza solamente en aquellos casos en que por las características de la actividad que en ellos se desarrollan, resulta más apropiado para elegir turnos, rutas, o cualquier otra condición de trabajo.

ARTÍCULO 106: En las entidades, cuando así resulta necesario, se confecciona un nuevo escalafón en los casos siguientes:

- a) cuando se fusionan dos o más entidades laborales, creándose una nueva;
- b) cuando una entidad laboral asimila trabajadores de otra entidad que se extingue y en las nuevas condiciones se requiere el escalafón; y
- c) cuando una entidad laboral asimila trabajadores que desempeñaban determinada actividad en otra, cuyas funciones van a ser asumidas por la primera.

En los casos mencionados en los incisos anteriores, al confeccionar el nuevo escalafón se les reconoce a estos trabajadores la fecha de ingreso en su entidad de procedencia.

ARTÍCULO 107: La fecha de ingreso acreditada por los trabajadores en sus entidades o establecimientos se respeta, a los efectos de determinar su antigüedad, cuando regresan después de haber estado:

- a) incorporados a cursos de capacitación y desarrollo;
- b) trabajando en organizaciones políticas y de masas;
- c) movilizados por las organizaciones políticas y de masas, el Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Ministerio del Interior;
- d) sometidos a movimientos provisionales por necesidades de la producción o los servicios, en otro establecimiento o entidades laborales;
- e) movilizados en tareas internacionalistas;
- f) incorporados a trabajos sociales o a la microbrigada;
- g) disfrutando de licencia deportiva, cultural u otras licencias, retribuidas o no, al amparo de la legislación vigente;
- h) ejerciendo funciones como presidentes y vicepresidentes en los órganos del Poder Popular;
- y
- i) suspendida su relación laboral por otras causas previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 108: Cualquier otro aspecto sobre los escalafones de la entidad, que no se oponga a lo que por el presente Reglamento y la legislación se dispone, puede acordarse de conjunto entre la administración y la organización sindical correspondiente e inscribirse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO X

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 109: La evaluación del desempeño de los trabajadores es la medición sistemática de la actividad laboral que realizan durante un período de tiempo y de su potencial desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos de problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Permite a la administración contar con información para decidir sobre la permanencia, promoción y envío de los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo.

ARTÍCULO 110: La evaluación del desempeño se realiza por el jefe del evaluado y comprende a los trabajadores de todas las categorías, excepto a los cuadros, dirigentes, y funcionarios, que se rigen por los decretos leyes números 196 y 197, ambos de 15 de octubre de 1999.

La administración, de conjunto con la organización sindical, elabora las reglas que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La evaluación del desempeño de los técnicos se rige por las regulaciones generales dictadas al efecto, excepto en los casos en que rige una ley específica para determinado sector, rama o actividad.

ARTÍCULO 111: La periodicidad con que se efectúa la evaluación del desempeño es convenida entre la administración y la organización sindical, pudiendo efectuarse cortes parciales de los resultados alcanzados por el trabajador antes de la conclusión de la evaluación.

ARTÍCULO 112: El trabajador tiene derecho de discutir la evaluación con su jefe y manifestar sus opiniones. En caso de inconformidad puede reclamar ante el jefe inmediato superior al que

realizó la evaluación, el que decide lo que procede dentro de los 30 días posteriores. Contra esa decisión no cabe recurso de apelación.

El trabajador evaluado puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos establecidos para la evaluación del desempeño.

CAPÍTULO XI

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 113: Se identifica la Capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Desarrollo es el proceso continuo y simultáneo a la capacitación, dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores, que les permiten desempeñar puestos de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio.

ARTÍCULO 114: Los principios fundamentales en que se basa la capacitación y desarrollo son los siguientes:

- a) es un proceso continuo, permanente, flexible y dinámico;
- b) el máximo responsable del proceso es el jefe directo quien debe planificar, organizar, ejecutar y controlar la actividad;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) requiere de un ambiente propicio para el aprendizaje, es decir, una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como una participación efectiva de los implicados, jefes y trabajadores;
- e) debe contemplar no sólo las acciones necesarias para dotar de conocimientos y habilidades en el corto plazo, sino poder anticiparse a los cambios que deben producirse en las entidades;
- f) debe abarcar a todos los trabajadores y tener como vanguardia a los dirigentes de la entidad;
- g) debe basarse en una estrecha relación entre la teoría y la práctica y orientarse hacia un desempeño efectivo en la organización; y
- h) debe basarse en la determinación de las necesidades de aprendizaje para garantizar la integración del trabajador a la entidad, su adaptación al puesto, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

ARTÍCULO 115: Para llevar a cabo las acciones de capacitación y desarrollo por el centro de trabajo, la administración selecciona los trabajadores que fungirán como instructores entre los más calificados.

ARTÍCULO 116: Las administraciones confeccionan, con la participación de la organización sindical, la propuesta del Plan de Capacitación y Desarrollo de sus trabajadores y el presupuesto de gastos, acorde con los modos de capacitación a emplear y las acciones de carácter interno o externo que llevar a cabo para su cumplimiento, los que son aprobados por el Jefe de la entidad y debe formar parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO XII

GRADUADOS EN ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 117: Se consideran graduados en adiestramiento, a los recién graduados de nivel medio superior profesional y de nivel superior, que son incorporados a una entidad laboral y que proceden de:

- a) el plan de asignación centralizada aprobado por el organismo competente, a partir de las necesidades presentadas por las entidades laborales;
- b) cursos dirigidos de la enseñanza superior;
- c) cursos regulares diurnos de la Enseñanza Técnica Profesional pertenecientes al Sistema Nacional de Educación; y
- d) recién egresados de la Enseñanza Técnico Profesional, asignados por las direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular.

La capacitación y desarrollo de graduados de nivel superior en adiestramiento, que excepcionalmente son ubicados en cargos de dirección en diferentes órganos y organismos, se lleva a cabo conforme a lo establecido en la ley.

ARTICULO 118: La evaluación de los resultados obtenidos por el graduado en el adiestramiento, durante las etapas y al final del mismo, es realizada por el jefe inmediato, de conjunto con el tutor designado y es aprobada por el jefe inmediato del evaluador, debiendo ser firmada por el adiestrado y el evaluador.

En caso de inconformidad con el resultado de la evaluación final, el adiestrado puede acudir al Órgano de Justicia Laboral de Base, en correspondencia con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 119: Si durante el período de adiestramiento se le conceden al graduado licencias retribuidas o no, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se considera interrumpido dicho adiestramiento, el cual debe completarse cuando se incorpora nuevamente al trabajo.

CAPITULO XIII

FORTALECIMIENTO DEL ORDEN LABORAL

ARTÍCULO 120: Los trabajadores de todas las categorías ocupacionales vienen obligados a observar la disciplina laboral establecida, por constituir un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos de la entidad laboral.

ARTÍCULO 121: El jefe de la entidad, dentro de las facultades y atribuciones legales otorgadas, determina la organización del trabajo y el consecuente orden laboral que la sustenta, así como estimula a los trabajadores por los éxitos laborales.

A tales fines elabora y actualiza, de conjunto con la organización sindical, de conformidad con lo dispuesto en la ley, el Reglamento Disciplinario Interno, cuyo contenido se somete a análisis y discusión en asamblea de trabajadores antes de aprobarlo. Una vez aprobado forma parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 122: Las administraciones de las entidades laborales están facultadas para aplicar medidas disciplinarias adecuadas, a aquellos trabajadores que violan el orden laboral establecido.

Dichas medidas deben estar basadas en los principios, normas y procedimientos establecidos en la legislación vigente.

Carece de validez el apartado o artículo de Reglamento Disciplinario, donde aparece, como única medida aplicable, la separación definitiva de la entidad, o en su caso del sector o actividad, ante hechos de cualquier gravedad. Las acciones basadas en tales preceptos son nulas.

ARTÍCULO 123: El objetivo primordial de las medidas disciplinarias, es contribuir a la educación laboral de los trabajadores que han incurrido en infracciones, siempre que sea factible y conveniente, en su propio colectivo, cuya responsabilidad fundamental consiste en la labor de seguimiento sistemático de la administración y la organización sindical, estimulándolos a que subsanen el error cometido. Salvo los casos de trabajadores reincidentes, o que sin ser reincidentes hayan cometido una indisciplina de las que atentan contra los bienes de la entidad o de terceros, que deben ser reeducados en otra dependencia de la entidad u organismo, compete a la administración y a la organización sindical, estimular que el trabajador subsane el error cometido en la propia entidad.

ARTÍCULO 124: En los procesos disciplinarios, aún en los casos en que están involucrados varios trabajadores de diferentes categorías ocupacionales, el análisis debe ser integral e individualizado, aplicando medidas disciplinarias proporcionales a las responsabilidades de cada cual en los hechos.

ARTICULO 125: En las violaciones de la disciplina en que así corresponda, las administraciones, al adecuar la medida disciplinaria, sin disminuir la exigencia, realizan un análisis integral de cada caso en consulta con la organización sindical, para posibilitar que el trabajador que incurrió en la violación cumpla la medida disciplinaria en la entidad, realizando un trabajo con características diferentes a la que desarrollaba, de forma tal que su propio colectivo laboral contribuya a su necesaria rehabilitación.

ARTICULO 126: Cuando se trata de violaciones que consisten en hechos o conductas en ocasión del trabajo, que pueden ser constitutivas de delitos de los que atentan contra los valores de la entidad o de terceros, la administración aplica una de las medidas previstas en el artículo 16 del Decreto Ley No. 176 de 15 de agosto de 1997.

ARTÍCULO 127: Cuando el trabajador reincide en la infracción de la disciplina laboral considerada grave o incurre en una considerada muy grave, la administración puede imponerle la medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad o, en los casos previstos en la legislación, la del sector o actividad de la Educación, la Investigación Científica, el Turismo Internacional, los centros asistenciales de la Salud y de la rama de Transporte Ferroviario.

ARTÍCULO 128: En el caso que la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, o de traslado a otra plaza con pérdida de la que ocupaba, y no exista una apropiada en el centro de trabajo, la administración garantiza el cumplimiento de la medida en otro centro o entidad del mismo organismo.

ARTÍCULO 129: A los fines de propiciar el cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, las administraciones efectúan el traslado de los trabajadores sancionados, hacia plazas que no hayan sido cubiertas, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores.

ARTÍCULO 130: El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentran de licencia pre y post natal, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia al centro de trabajo.

Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la administración puede igualmente efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea la consecuencia de autoprovocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.

ARTÍCULO 131: Debido a que tiene efectos opuestos a la acción disciplinaria ya que afecta el orden laboral, las administraciones no conceden la baja a solicitud del infractor de la disciplina, antes de la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda.

ARTÍCULO 132: En cada entidad o centro de trabajo se debe mantener actualizado el registro consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas, donde constan los escritos sancionadores hasta la rehabilitación del trabajador.

ARTÍCULO 133: No corresponde la aplicación de las medidas derivadas de los procedimientos de idoneidad, ante hechos considerados como violaciones de la disciplina laboral en la ley y el Reglamento Disciplinario, debido a que con ello se sustrae al trabajador del procedimiento establecido para los procesos disciplinarios, a la vez que dicha práctica conduce al pago de una garantía salarial al presunto infractor.

CAPITULO XIV INTERRUPTOS Y DISPONIBLES

ARTÍCULO 134: Es responsabilidad de la administración, la atención a los trabajadores que ven interrumpida su actividad laboral por paralización transitoria y de aquellos que resultan disponibles por reducción de personal. A estos efectos les explica, con claridad y transparencia, el problema surgido y las medidas para su atención oportuna.

ARTÍCULO 135: Las acciones que realizan las administraciones, los organismos administrativos, las direcciones de trabajo y los consejos de administración, están dirigidas a garantizar el pleno empleo y reducir al mínimo los trabajadores interruptos y disponibles.

ARTÍCULO 136: Se considera interrupción laboral a la paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta, y se produce por alguna de las causas generales siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente;

- f) disminución del nivel de actividad, que provoque la paralización total o parcial del proceso productivo, servicios o ambos; y
- g) paralización por reparación capital o mantenimiento general.

ARTÍCULO 137: La administración determina las causas específicas de interrupción laboral atendiendo a las características de su producción o prestación de servicios, lo cual se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 138: Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la administración procede de la forma siguiente:

- a) analiza e identifica la causa general o específica de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador o dirigente para que, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que le corresponda;
- c) reubica a los trabajadores en otras labores productivas o de servicios en la propia entidad o en otra, siempre que sea útil y necesario; e
- d) incorpora a los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo.

ARTÍCULO 139: La administración, previa consulta con la organización sindical y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quienes son los trabajadores afectados por la interrupción y consecuentemente quienes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro de trabajo y a quienes hay que reubicar temporalmente, incorporarlos al estudio o a una labor socialmente útil en el territorio.

ARTÍCULO 140: En los casos de interrupción laboral la administración está obligada a la reubicación temporal, dentro o fuera de la entidad, de los trabajadores afectados a su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo o a labores socialmente útiles en el territorio.

ARTÍCULO 141: La administración, de común acuerdo con la organización sindical, adopta las acciones correspondientes para la recuperación de la producción dejada de realizar por interrupciones laborales, siempre que sea factible.

ARTÍCULO 142: El trabajador reubicado temporalmente así como aquel que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicios, tiene derecho al cien por ciento de su salario fijo diario, con excepción de aquel al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, que no tiene derecho a garantía salarial alguna.

ARTÍCULO 143: Cuando excepcionalmente no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario fijo diario durante los primeros treinta días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata.

Decursados los primeros treinta días hábiles, la garantía salarial a otorgar es equivalente al sesenta por ciento del salario fijo diario.

ARTÍCULO 144: Cuando la administración prevé una interrupción laboral de manera consecutiva, por períodos que exceden de los 30 días y se requiere conservar la fuerza laboral hasta tanto sea restablecida la producción o la prestación de servicios, debe proponer a sus niveles superiores el tratamiento laboral y salarial aplicable a que dichos trabajadores, durante el tiempo que se mantiene la interrupción.

Estas propuestas son tramitadas, de común acuerdo, por los organismos de la Administración Central del Estado, y en su caso por los consejos de la Administración provinciales, y el Sindicato Nacional correspondiente, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 145: Al trabajador interrumpido que injustificadamente, a juicio de la administración y la organización sindical correspondiente, no acepta una reubicación temporal en un cargo u ocupación, la incorporación al estudio o realizar labores socialmente útiles en el territorio y para cuyo desempeño se encuentra física y mentalmente apto, se le suspende su relación laboral, sin derecho a garantía salarial alguna.

Una vez que se incorpora al trabajo, al estudio o a la labor socialmente útil en el territorio, se reanuda la relación laboral.

ARTÍCULO 146: El tratamiento laboral y salarial a los interrumpidos que por la presente se dispone, no es aplicable a los trabajadores que laboran en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícola.

Tampoco es de aplicación en aquellas actividades para las que existen disposiciones jurídicas específicas que contemplan el tratamiento laboral y salarial a las interrupciones.

ARTÍCULO 147: Se considera trabajador disponible aquel que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de su plaza, debido a:

- a) proceso de reestructuración o redimensionamiento en el sistema empresarial;
- b) cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales, o extinción o fusión de las mismas;
- c) disminución del nivel de actividad por causas de índole económica;
- d) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción, para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

ARTÍCULO 148: El tratamiento laboral y salarial que por la presente se dispone para los trabajadores disponibles, es aplicable a los contratados por tiempo indeterminado, designados o elegidos para ocupar un cargo y a los contratados por tiempo determinado para cumplir el Servicio Social, así como a aquellos trabajadores que, aún cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con regulaciones específicas emitidas al respecto.

ARTÍCULO 149: La reubicación laboral del personal disponible debe responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resultan imprescindibles para la entidad de que se trata, a cuyos efectos se tienen en cuenta las alternativas siguientes:

- a) reubicación definitiva o temporal en otra plaza, dentro o fuera de la entidad, para la cual posee los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;
- b) incorporación temporal, o como apoyo, a la construcción, al desarrollo de planes de autoconsumo, labores agrícolas, o a otras actividades de importancia social, sin que necesariamente existan plazas;
- c) incorporación a curso de capacitación y desarrollo.

En estas opciones quedan responsabilizadas las administraciones correspondientes con la concertación de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 150: La administración es la responsable de la atención directa y de la reubicación del personal declarado disponible. Informará a la Dirección de Trabajo Municipal, a la entidad inmediata superior del organismo al que pertenece, al Consejo de la Administración Municipal y

a la organización sindical correspondiente, el personal declarado disponible por municipios de residencia.

ARTÍCULO 151: Los organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, y los consejos de la Administración, deben prestar el mayor apoyo a la administración, a fin de lograr la reubicación de los trabajadores declarados disponibles en el menor plazo de tiempo posible.

ARTÍCULO 152: La Dirección de Trabajo analiza con las administraciones del territorio, ya sean de subordinación nacional o local, las necesidades de fuerza de trabajo que presentan atendiendo a las características de cada localidad y, en coordinación con las organizaciones sindicales correspondientes evaluar, la posible ubicación de los disponibles.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no limita que el trabajador disponible logre su reubicación laboral por gestión propia.

ARTÍCULO 153: Los organismos que poseen varias entidades con personal disponible en un mismo territorio pueden crear, oído el parecer del Sindicato Nacional correspondiente y previa aprobación de este Ministerio, una unidad organizativa con carácter temporal, que se encarga de la atención, reubicación definitiva y pago del salario a este personal de otras funciones que expresamente se asignan.

Con carácter excepcional el Ministerio de Trabajo y Seguridad puede autorizar otras modalidades de unidades organizativas.

ARTÍCULO 154: La administración, previa consulta con la organización sindical y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quienes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro y quienes quedan disponibles.

ARTÍCULO 155: La administración, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, está en la obligación de reubicar temporal o definitivamente al trabajador declarado disponible y para ello realiza la oferta de empleo o curso de capacitación y desarrollo y procede a su ejecución reubicación, acorde con las alternativas consignadas en el Artículo 149.

ARTÍCULO 156: Los trabajadores, una vez conocida la oferta de empleo o curso, disponen de hasta cinco días hábiles para informar al jefe de la entidad o a la persona en quien este delegue, su aceptación o no.

ARTÍCULO 157: El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la oferta de reubicación o de incorporación a cursos, o cuando abandone o no apruebe el curso sin justificación, sólo tiene derecho a recibir la garantía salarial correspondiente al primer mes de salario fijo, que hace efectiva la administración, a partir del cual procede la terminación de su relación laboral.

El jefe de la entidad en consulta con la organización sindical y asesorado por el Comité de Ingreso, determina si es injustificada la no aceptación de la oferta de reubicación o incorporación a curso, o abandono o no aprobación del mismo.

ARTÍCULO 158: Los trabajadores que se reubiquen temporalmente mantienen su vínculo laboral con su entidad de origen o con la unidad organizativa creada a esos fines.

ARTÍCULO 159: Si el trabajador incorporado a un curso de capacitación y desarrollo no puede concluirlo por causas debidamente justificadas, previo análisis de las mismas por el jefe de la entidad o la persona en quien este delegue, la administración de común acuerdo con la organización sindical analizará las posibilidades de una nueva reubicación en correspondencia con las alternativas previstas.

ARTÍCULO 160: La trabajadora disponible que arribe al período que le corresponda la licencia de maternidad, recibirá el tratamiento establecido en la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 161: El trabajador reubicado temporalmente puede optar, en cuanto al salario, por las variantes siguientes:

- a) mantener el ciento por ciento de la cuantía del salario promedio que viene percibiendo en la entidad en que labora;
- b) acogerse al salario establecido para la ocupación en que ha sido reubicado y de acuerdo con la forma de pago existente en el puesto de trabajo, según la legislación vigente.

ARTÍCULO 162: Los trabajadores disponibles incorporados a cursos de capacitación y desarrollo, reciben el salario promedio.

ARTÍCULO 163: Los trabajadores reubicados temporalmente en una plaza vacante, por más de 60 días en otra entidad laboral, recibirán su salario por esta.

Cuando la reubicación laboral sea por término de hasta 60 días, el pago del salario corresponderá a la entidad de origen del trabajador o la unidad organizativa encargada de su atención según sea el caso.

ARTÍCULO 164: El trabajador disponible reubicado temporal o definitivamente o incorporado a cursos de capacitación y desarrollo, percibe el salario promedio o el del cargo u ocupación que pase a desempeñar, si este es mayor que el promedio.

ARTÍCULO 165: Las medidas que impliquen trabajadores disponibles en los organismos de la Administración Central del Estado, sus empresas y dependencias, se ejecutarán a partir de la fecha que autorice el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros en el caso de redimensionamiento o por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en los procesos de racionalización. Este proceso deberá contar con la conformidad del Sindicato Nacional correspondiente.

ARTÍCULO 166: Los procesos de racionalización que implican trabajadores disponibles, con posibilidad de reubicación laboral en el territorio, deben contar con la conformidad de la organización sindical correspondiente y son autorizado por la Dirección de Trabajo Provincial o, en su caso por la Dirección de Trabajo del Municipio Especial Isla de la Juventud.

ARTÍCULO 167: En los casos de extinción de una entidad laboral, debidamente autorizada por la autoridad facultada para ello, sin que otra se subrogue en su lugar, la administración debe informar previamente a la Dirección de Trabajo Provincial o, en su caso, a la del Municipio Especial Isla de la Juventud, dicha autorización y esta obligada a gestionar la reubicación de los trabajadores con el órgano u organismo al que se subordina, así como con otras entidades del territorio.

ARTÍCULO 168: La administración no puede notificar al trabajador la decisión de declararlo disponible durante:

- a) el período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas, movilizaciones militares u otras de interés económico y social;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar Activo;
- e) el disfrute por la trabajadora o en su caso, del trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no y de la prestación social;
- f) la incorporación a la micro brigada u otra obra social; o
- g) al disfrute de otras licencias legalmente concedidas.

Cuando el trabajador se reincorpora al trabajo, la notificación la efectúa la administración de su centro de origen, en caso de extinción, la que se subrogó en su lugar y se le aplicará el tratamiento laboral y salarial regulado en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 169: Los combatientes de la Guerra de Liberación y de la Lucha Clandestina que son declarados disponibles, se rigen también, en lo que corresponde, por el Decreto Ley No. 91 de 2 de diciembre de 1985.

ARTÍCULO 170: El trabajador disponible que tiene diagnosticada una invalidez total para el trabajo dictaminada por la Comisión de Peritaje Médico, cuyo expediente de pensión se vaya a iniciar o se encuentre en trámite, continúa percibiendo el subsidio que le corresponde por el régimen de seguridad social, hasta que se dicte resolución en su expediente de pensión.

ARTÍCULO 171: A los operadores de maquinaria agrícola que resultan disponibles se les mantiene el tratamiento laboral y salarial actualmente vigente para esta actividad.

ARTÍCULO 172: Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas o aplicables en la entidad donde prestan sus servicios, no resultan amortizadas sus plazas, pero sí modificadas en su nomenclatura y grupo salarial, y continúen realizando las mismas funciones, no son considerados disponibles y se les respeta el salario fijo que venían devengando, de resultar este superior al que le corresponda en la nueva plaza.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Se exceptúan de la aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento, en lo que se oponga a las disposiciones que rigen para ellos, a los trabajadores docentes, de los polos científicos, investigadores, artistas, periodistas y trabajadores que laboran en la Aduana General de la República.

SEGUNDA: Se exceptúan asimismo de la aplicación de este Reglamento, las asociaciones económicas internacionales y las empresas de capital totalmente extranjero, las cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios, direcciones municipales, provinciales y nacionales de las organizaciones políticas, de masas y sociales, así como el personal civil de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, incluyendo el de su sistema empresarial y presupuestado, que aplican las disposiciones específicas que rigen para ellos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las personas que al momento de comenzar la aplicación del presente Reglamento, de conformidad con las regulaciones sobre Política de Empleo entonces vigentes, les fue entregado en su momento para su custodia el Expediente Laboral, presentan el mismo a la administración de la nueva entidad, cuando le sea solicitado por esta, para su incorporación al trabajo. La administración contratante debe cumplir lo establecido en el Artículo 9 de este Reglamento.

SEGUNDA: Los organismos, órganos y entidades nacionales en los que rigen, mediante resoluciones o instrucciones, regulaciones específicas sobre aplicación de aspectos contenidos en el presente Reglamento, presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del término de 60 días naturales siguientes a la fecha de su firma, la información que permite evaluar sus resultados y decidir su adecuación a las nuevas regulaciones de carácter general o dictar las que se requieren, de así estimarse necesario.
De no presentarse la información solicitada, una vez transcurrido dicho término, no tienen efectos legales.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los términos contenidos en este Reglamento se consideran expresados en días naturales, salvo en los casos en que expresamente se determinan como hábiles.

SEGUNDA: El principio de Idoneidad Demostrada para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, que aparece regulado en el Capítulo III del presente Reglamento, se aplica en los centros de trabajo en que rigen en la actualidad procedimientos especiales en esa materia, con las excepciones o especificidades establecidas.

Las regulaciones del Capítulo III de este Reglamento, se aplican en los restantes centros de trabajo, en la oportunidad que así se dispone por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERA: Se derogan las resoluciones del Comité Estatal o Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

- 1- Resolución No. 51 de 12 de diciembre de 1988 – Reglamento para la aplicación de la Política de Empleo.
- 2- Resolución No. 3 de 31 de enero de 1992 – Tratamiento laboral y salarial aplicable ante la ocurrencia de interrupciones laborales.
- 3- Resolución No. 17 de 30 de diciembre de 1992 – Establece los requisitos y el procedimiento para la determinación de la idoneidad de los trabajadores del Sistema de la Aviación Civil.
- 4- Resolución No. 3 de 6 de abril de 1994 – Reglamento sobre las relaciones laborales para trabajadores de todas las categorías ocupacionales de la Corporación CUBALSE.
- 5- Resolución No. 6 de 18 de agosto de 1994 – Reglamento para el tratamiento laboral y salarial a trabajadores disponibles.
- 6- Resolución No. 5 de 10 de mayo de 1995 – Reglamento sobre las regulaciones laborales especiales para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Varadero.
- 7- Resolución No. 9 de junio de 1995 – Reglamento sobre la idoneidad y aptitud para los trabajadores que laboran en actividades rectoradas por el Ministerio de Comercio Interior.

8- Resolución No. 13 de 18 de agosto de 1995 – Reglamento sobre las relaciones laborales especiales para los trabajadores que prestan servicios en la Corporación CIMEX S.A; Banco Financiero Internacional y la Empresa Cubana de Servicios.

9- Resolución No. 2 de 11 de marzo de 1996 – Reglamento sobre la idoneidad y aptitud de los trabajadores en el sistema de la radio y la televisión.

CUARTA: Se dejan sin efecto, las regulaciones contenidas en las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siguientes:

1- El Capítulo II de la Resolución No. 15 de 5 de septiembre de 1990, procedimiento para la determinación de la idoneidad y aptitud y las regulaciones laborales especiales para los trabajadores del sistema de turismo internacional;

2- Resolución No. 18 de 9 de noviembre de 1990, Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar, en aquellos centros en que se aplica lo dispuesto en el Capítulo III del presente Reglamento.

3- los artículos 4, 10 y 11 de la Resolución No. 8 de 23 de abril de 1996, referida a los trabajadores de Granjas Estatales de nuevo tipo subordinadas al Ministerio de la Agricultura;

4- los capítulos II, III y VI de la Resolución No. 12 de 9 de septiembre de 1996, sobre relaciones laborales especiales para los trabajadores de la Unión Constructora, perteneciente al Ministerio de Transporte;

5- los capítulos II, III, VIII y X del Reglamento sobre regulaciones jurídico-laborales para un grupo de entidades del turismo, puesto en vigor por la Resolución No. 13 de 24 de septiembre de 1996;

6- el artículo 2, en lo concerniente a la selección, contratación, permanencia, promoción y evaluación del desempeño, los capítulos II y IX y la Disposición Final Segunda de la Resolución No. 5 de 12 de mayo de 1997, sobre los trabajadores de la Sociedad ARTEX S.A;

7- los capítulos II, III, IV y VI y la Disposición Final Primera de la Resolución No. 24 de 8 de diciembre de 1998, para los trabajadores de los Grupos Agroindustriales Forestal de Cuba "Café y Cacao" y "Producción Porcina";

8- los capítulos II, III, V y VII y la Disposición Final Primera de la Resolución No. 5 de 3 de marzo del 2000, Reglamento sobre relaciones laborales para los trabajadores de la Corporación Nacional del Cítrico.

QUINTA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por el presente Reglamento se establece.

SEXTA: El presente Reglamento es de aplicación en el término de 90 días a partir de la fecha de su firma.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de la Habana, a 1ro días del mes de marzo de 2005



Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
DESPACHO
MINISTRO DE TRAB. Y SEG. SOCIAL

ANEXO

PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE INGRESO

Los Comités de Ingreso, en su constitución, permanencia y funcionamiento se rigen por las normas siguientes:

- a) la elección de los trabajadores para integrar el Comité de Ingreso se realiza, por medio de proposiciones en la asamblea general de trabajadores del área, por el método de votación abierta, basado en los principios de la mayor democracia;
- b) en la misma asamblea de elección de los trabajadores que integran el Comité de Ingreso se presentan los designados de la dirección, la organización sindical y la Unión de Jóvenes Comunistas;
- c) en su primera reunión el Comité de Ingreso elige su Coordinador, quien es el encargado de convocar sus reuniones, presidirlas, y es el que orienta y controla el trabajo;
- d) el Coordinador es quien recibe del jefe facultado que debe tomar la decisión, la solicitud de valoración de la idoneidad demostrada y convoca, dentro de los cinco días hábiles posteriores de haberla recibido, la reunión del Comité de Ingreso. Podrá contar con tres días hábiles más si se requiere realizar otras investigaciones y análisis o practicar alguna prueba, incluido el parecer de especialistas calificados en la materia;
- e) requiere como mínimo la asistencia de tres o cinco miembros a la reunión del Comité de Ingreso, en el caso que esté integrado por cinco a siete miembros respectivamente, para que tenga plena validez;
- f) el Comité de Ingreso toma sus decisiones por mayoría de votos. Los miembros expresan sus criterios y votan a título personal y el de cada uno tiene igual valor;
- g) la decisión del Comité de Ingreso se convierte en una recomendación que se emite por escrito, al jefe facultado que realizó la solicitud, dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión de conclusión. De no poderse cumplir con ese término se le solicita una prórroga al jefe facultado y este comunica al interesado la causa de la prolongación de la toma de su decisión;
- h) el Comité de Ingreso analiza la solicitud de valoración del asunto y emite su recomendación al jefe facultado, el que adopta la decisión final;
- i) la dirección de la administración suministra, a solicitud del Comité de Ingreso, los expedientes laborales, y hojas resumen, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para

- que dicho Comité emita su recomendación, tanto de los recién incorporados al empleo como de los provenientes de otro centro laboral;
- j) debe archivarse el acta de cada reunión del Comité de Ingreso, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión;
 - k) los miembros del Comité de Ingreso no pueden comunicar criterio alguno a los trabajadores involucrados en el asunto que se analiza ni a otras personas sobre los aspectos tratados en las reuniones;
 - l) el miembro del Comité de Ingreso se abstiene de participar en la reunión, cuando se analiza un asunto en que él sea objeto de análisis o por razones de amistad, familiaridad o enemistad conocida;
 - m) los jefes facultados para tomar las decisiones, ni la persona que ostente el nivel superior de dirección de la organización sindical o de la Unión de Jóvenes Comunistas, debe integrar el Comité de Ingreso;
 - n) el Comité de Ingreso asesora al jefe de la entidad con relación a si es injustificada la no aceptación por los trabajadores, de las ofertas de empleo o de reubicación laboral o incorporación a cursos, o cuando abandonen o no aprueben el curso.

Los miembros del Comité de Ingreso se ratifican o renuevan cada dos años. Son sustituidos en cualquier momento por dejar de reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones, por terminación de la relación laboral, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas. La sustitución por otro, si es de los elegidos, debe producirse dentro de los 15 días naturales posteriores a los que se produjo la baja y su relevo es aprobado en asamblea con todos los trabajadores del área.

ANEXO 6

RESOLUCIÓN No. 28/06 del MTSS

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado de 22 de octubre de 1999, el que suscribe fue designado para desempeñar el cargo de Ministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Mediante Acuerdo No. 4085, de 2 de julio del 2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, se aprobaron los objetivos, las funciones y atribuciones específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en el numeral 2 del Apartado Segundo, la de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, de seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La dirección del Gobierno ha decidido incrementar el nivel de los salarios adecuándolos a las características actuales y perspectivas de la economía, la calificación, titulación y conocimientos requeridos y que los calificadores de ocupaciones o cargos contengan un enfoque de perfil amplio, lo que exige de un proceso de implementación que no sólo constituya una vía para informar a los trabajadores, sino que, además, establezca un compromiso de estos con la entidad de alcanzar todos los requisitos exigidos.

POR CUANTO: La Disposición Final Segunda del Reglamento General sobre Relaciones Laborales, dispuso que el principio de Idoneidad Demostrada para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, que aparece regulado en su Capítulo III se aplica en los centros de trabajo en que rigen en la actualidad procedimientos especiales en esa materia, con las excepciones o especificidades establecidas y, asimismo que las regulaciones del mencionado Capítulo III también se aplican en los restantes centros de trabajo, en la oportunidad que así se disponga por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: La política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial asegurando que estos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

POR CUANTO: Al logro de los avances en la eficacia y la eficiencia de la producción y los servicios que se prestan en nuestra sociedad, contribuirá la implantación en los centros de trabajo de los calificadores de amplio perfil, la extensión del principio de la Idoneidad Demostrada y las medidas de capacitación consecuentes.

POR TANTO: En ejercicio de las facultades que me están conferidas, Resuelvo:

R e s u e l v o:

PRIMERO: La presente Resolución está dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil; extender la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, alcancen los requisitos establecidos.

SEGUNDO: El proceso de implantación de los calificadores y del principio de la Idoneidad Demostrada, se lleva a cabo por una Comisión de Aplicación, en lo adelante la 2 Comisión, presidida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quién éste delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, e integrada por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización

sindical y dos trabajadores electos en asamblea, reconocidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

TERCERO: La Comisión y los dirigentes administrativos y sindicales de las entidades, reciben del organismo administrativo superior la preparación basada en el contenido de la presente Resolución, el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, el Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del Trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos y cualquier otro que se considere necesario.

CUARTO: La Comisión organiza la implantación de los nuevos calificadores y del principio de Idoneidad Demostrada en la entidad en el período comprendido desde el 16 de enero hasta el 28 de febrero del presente año, para lo cual desarrolla las acciones siguientes:

a) determinación de las ocupaciones o cargos a emplear a partir de la correspondencia de los trabajos y tareas a cumplir y las funciones generales que aparecen en los contenidos de los nuevos calificadores, ajustando a ello la plantilla de la entidad. Para este análisis se utilizan los calificadores comunes, de rama o propios, según corresponda;

b) adecuación de los contenidos de trabajo a desarrollar en cada puesto de trabajo que son plasmados en los contratos de trabajo, de acuerdo a lo establecido en los calificadores, las características de las diferentes actividades y las nuevas precisiones que con la concepción de amplio perfil corresponda incorporar, para garantizar una óptima utilización de los recursos humanos;

c) identificación de la ocupación o cargo que pasa a desempeñar cada trabajador, a partir de la organización del trabajo existente y los nuevos contenidos de trabajo;

d) determinación, de acuerdo con la documentación que se posea, del cumplimiento por cada trabajador de los requisitos exigidos para desempeñar la ocupación o cargo que pasa a desempeñar.

QUINTO: Una vez concluido el trabajo de implementación a que se refiere el apartado precedente, se realiza una reunión con el colectivo de trabajadores, por taller, área, turno de trabajo o grupo de trabajadores, en dependencia de las características de la entidad, presidida por el Director o máximo dirigente de la entidad y la organización sindical, donde se explica la trascendencia económica, política y social que comporta este proceso, así como el cronograma que lo rige en la entidad.

SEXTO: Después de realizada la reunión con el colectivo de trabajadores a que se refiere el apartado anterior, se desarrolla la etapa de información y compromiso que consiste en la entrevista individual hombre a hombre en la que la Comisión le informa la ocupación o cargo que va a desempeñar, precisando su denominación, contenido, el salario básico que le corresponde y los requisitos exigidos para su desempeño.

SEPTIMO: En la entrevista, la administración, de conjunto con la organización sindical, analiza con el trabajador si este posee o no los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, incluido el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general y

específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos, precisando los que le faltan y el plazo en que se compromete a alcanzarlos. Debe quedar definido los que son idóneos o no. 3

OCTAVO: Los plazos para alcanzar los requisitos se establecen en dependencia del cargo u ocupación de que se trata, de la calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos que exige el nuevo cargo, el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que debe poseer para alcanzar la Idoneidad Demostrada.

NOVENO: Como resultado de la entrevista, se elabora una estrategia para cada trabajador, casuística, dirigida a su mejoramiento y desarrollo, la que se recoge en un acta donde quedan reflejados los compromisos de cada parte, firmada por la administración, el trabajador y el representante de la organización sindical. El acta se incluye en el Expediente Laboral del trabajador.

DÉCIMO: Una vez precisadas las necesidades de capacitación de cada trabajador, se elabora un plan individual de capacitación donde se precisa:

- a) acciones a desarrollar;
- b) modos de formación a utilizar;
- c) tiempo en que se va a ejecutar cada acción; y
- d) responsables de su ejecución.

UNDÉCIMO: La administración tiene la obligación de establecer el plan de capacitación de la entidad, en el mes de marzo del presente año que posibilite que los trabajadores que han establecido compromisos alcancen, en el plazo establecido, los requisitos que no poseen para ocupar los cargos u ocupaciones.

DÉCIMOSEGUNDO: Durante el tiempo en que se realizan las acciones de capacitación comprometidas, el trabajador recibe el salario de la ocupación o cargo que desempeña por el nuevo calificador.

DÉCIMOTERCERO: El proceso de aprendizaje que se deriva del plan individual de capacitación, se desarrolla preferentemente en la entidad y el jefe inmediato del trabajador es el máximo responsable del control de su cumplimiento en el plazo acordado. Trimestralmente se realiza un análisis con la participación del trabajador, las áreas de Recursos Humanos y capacitación de la entidad y la organización sindical, adoptando las medidas que resultan necesarias para su adecuada culminación.

DECIMOCUARTO: El jefe inmediato superior del trabajador, de conjunto con el área de Recursos Humanos y de Capacitación, tiene la responsabilidad de emitir la certificación parcial y final del cumplimiento del plan individual de capacitación.

DECIMOQUINTO: Transcurrido el plazo acordado de no alcanzarse por el trabajador la

calificación o los conocimientos y habilidades requeridas, se evalúan las causas de ello por el jefe facultado, asistido por el Comité de Expertos, el Comité de Ingreso o la Comisión Representativa de acuerdo con las disposiciones que rigen para la entidad. De no estimarse justificadas, se procede conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de Idoneidad Demostrada.

DECIMOSEXTO: Los órganos, organismos y entidades nacionales controlan el cumplimiento de los programas de capacitación aprobados en sus entidades subordinadas para el cumplimiento de los requisitos establecidos en los calificadores y la aplicación de las demás disposiciones contenidas en la presente Resolución.

DÉCIMOSEPTIMO: La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo realiza sistemáticamente inspecciones a las entidades para controlar el estado de cumplimiento de lo que por la presente Resolución se dispone.

DÉCIMOCTAVO: Las entidades laborales en que en la actualidad no aplican el Capítulo III de la Resolución No. 8 de 1ro de marzo del 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento General sobre Relaciones Laborales, crean las condiciones, incluyendo la constitución del Comité de Ingreso, para su aplicación a partir del 1ero de marzo de 2006. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente, a los trabajadores, entidades y actividades relacionados en las disposiciones especiales PRIMERA y SEGUNDA de la mencionada Resolución No. 8 de 1ro de marzo de 2005, Reglamento General sobre Relaciones Laborales.

DÉCIMONOVENO: A partir del 1ero de marzo de 2006, queda derogada la Resolución No18 de 9 de noviembre de 1990, del entonces denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, permanencia y promoción así como para la selección del personal a capacitar.

VIGÉSIMO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por la presente se dispone.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.

Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

ANEXO 7

RESOLUCIÓN No. 29/06

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 de 25 de noviembre de 1994 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de fecha 2 de Julio de 2001, en su apartado segundo punto 2, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de proponer, dirigir y controlar la política de empleo y de capacitación de los trabajadores.

POR CUANTO: La política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, asegurando que estos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la tarea de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y las exigencias de las transformaciones laborales y

salariales que se realizan en las entidades indican la necesidad de emitir nuevas regulaciones que aseguren uniformar este trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO

**PARA LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DEL
TRABAJO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS, EN LAS ENTIDADES LABORALES**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento se aplica en todas las entidades laborales radicadas en el país.

ARTÍCULO 2: A los efectos de la aplicación del presente Reglamento se denomina:

- a) Capacitación: conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.
- b) Desarrollo: proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.
- c) Acción de Capacitación: expresa en forma descriptiva el objetivo final que se requiere lograr con los trabajadores que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación realizado.
- d) Modo de Formación: define la vía o método a utilizar, mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación.

ARTÍCULO 3: La dirección de la entidad realiza las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos, utilizando para ello enfoques de formación continua que asegura preparar a los trabajadores para desempeñarse en cargos determinados y mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

**CAPITULO II
PAPEL DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS**

HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES

ARTÍCULO 4: Las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos que acometen las direcciones de las entidades laborales, deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que estas realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo, así como por tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad, a corto y mediano plazo.

ARTÍCULO 5: Las direcciones de las entidades laborales definen los objetivos, el alcance, las metas y los resultados que se proponen lograr en un determinado período, en materia de capacitación y desarrollo de sus Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6: Los principios fundamentales en los que se basa la capacitación y el desarrollo de los Recursos Humanos, que deben observar las direcciones de las entidades laborales son los siguientes:

- a) es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- b) el jefe directo del trabajador es el máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados;
- e) se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades;
- f) incluye a todos los trabajadores y tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad que son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad la producción o los servicios y liderar los procesos de cambio;
- g) esta basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización;
- h) se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

CAPITULO III DIRECCION DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 7: El Director de la entidad laboral es el máximo responsable de que se ejecute la planificación, organización, ejecución y control de los resultados de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad laboral. Para

desarrollar estas actividades se auxilia de los jefes de las dependencias y áreas que se le subordinan, de los jefes de recursos humanos y capacitación y de los especialistas que considere necesario.

ARTÍCULO 8: La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos debe:

- a) organizar y ejecutar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores en correspondencia con los puestos de trabajo que desempeñan, los objetivos y las proyecciones de desarrollo de la entidad;
- b) discutir y acordar con los trabajadores y las organizaciones sindicales los planes de capacitación y desarrollo elaborados;
- c) elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas;
- d) organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas;
- e) asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las instalaciones, los instructores y otros recursos que se requieran;
- f) propiciar la incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles del sistema de educación.

ARTÍCULO 9: Los jefes y especialistas dedicados a la capacitación y desarrollo de los recursos humanos deben tener los conocimientos y habilidades que les permita planificar, organizar, ejecutar y controlar este proceso y además conocer y dominar:

- a) la misión y visión de la entidad;
- b) los elementos fundamentales de la proyección y objetivos de trabajo;
- c) la estructura organizativa y funciones principales de cada una de las áreas;
- d) principales indicadores técnicos y económicos que caracterizan el trabajo, así como su comportamiento;
- e) el proceso productivo o de servicio que se desarrolla;
- f) los objetivos de trabajo y la incidencia de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el cumplimiento de ellos; y
- g) los principales problemas técnicos y de servicio que se presentan en la entidad y el papel que desempeña la capacitación en su solución.
- h) se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

ARTÍCULO 16: Los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, en cada área, se resumen en un documento donde se reflejen:

- a) las necesidades de capacitación para cada trabajador;
- b) las acciones que se proponen ejecutar para resolver estas necesidades;
- c) quien o quienes participan en cada acción;
- d) fechas propuestas de inicio y terminación de cada acción y tiempo de duración;

e) lugar donde se proponen desarrollarlas.

ARTÍCULO 17: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación es un proceso continuo e ininterrumpido, que se actualiza sistemáticamente. Anualmente tiene una primera etapa, en los primeros 6 meses del año en curso, con el objetivo de poder planificar y organizar las acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad en el próximo año.

CAPITULO VI PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD

ARTICULO 18: La dirección de la entidad, en correspondencia con sus objetivos globales y específicos y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, determina la estrategia a seguir para llevar a cabo la capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y para ello elaboran y aprueban, en el último trimestre del año en curso, el plan de capacitación y desarrollo para el próximo año. Este plan se elabora en las mismas fechas en que se elabora el plan económico de la entidad para el próximo año, según las orientaciones del Ministerio de Economía y Planificación. En el plan de acciones de capacitación debe aparecer, como mínimo, lo siguiente:

- a) tipo de acción de capacitación a realizar;
- b) modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a la acción;
- c) fecha de inicio y terminación de cada acción; y
- d) cantidad de participantes.

ARTÍCULO 19: Entre los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación y el desarrollo de los trabajadores en las entidades laborales están los siguientes:

- a) adiestramiento a recién graduados;
- b) cursos de habilitación;
- c) cursos de perfeccionamiento o promoción;
- d) entrenamiento en el puesto de trabajo;
- e) cursos de postgrado;
- f) diplomados; y
- g) maestrías.

En los casos de entidades que por las características propias de la actividad que realizan necesitan desarrollar cursos para la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que por exigencias específicas se clasifiquen con un modo de formación no incluido en el presente reglamento, se especificará el mismo, con la denominación oficial que tiene, en el plan de capacitación elaborado y aprobado para la entidad. Los postgrados, diplomados y maestrías son modos de formación regulados por el Ministerio de Educación Superior y debe planificarse y asegurar la participación en ellos de los trabajadores que lo necesiten, cumpliendo las disposiciones establecidas al respecto.

ARTÍCULO 20: Los trabajadores que sus necesidades de capacitación están relacionadas con alcanzar el nivel educacional de 9 no grado, 12 no grado, Técnico Medio o Nivel Superior, se incorporan a los sistemas que tienen establecidos los ministerios de Educación y Educación Superior para estas enseñanzas. La dirección de las entidades, de forma casuística, conceden a estos trabajadores, las facilidades necesarias para su incorporación a las actividades docentes comprendidas en los respectivos planes de estudio, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 21: La dirección de la entidad laboral gestiona y asegura los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para la ejecución del plan de capacitación y desarrollo aprobado.

ARTÍCULO 22: Las acciones de capacitación se dirigen a dar solución priorizada a las

necesidades siguientes:

- a) adiestrar laboralmente a los recién graduados de nivel Superior y de nivel Medio Superior Profesional;
- b) formar nuevos trabajadores para ocupar plazas vacantes;
- c) formar a los trabajadores para desempeñar el multioficio y el perfil amplio;
- d) superar a los trabajadores para alcanzar el requisito de calificación formal , según la idoneidad;
- e) elevar la calificación de los trabajadores dentro del cargo;
- f) formar a los trabajadores para asimilar nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas de trabajo;
- g) asegurar la superación continua de dirigentes y sus reservas;
- h) asegurar la superación profesional de los graduados de nivel medio, medio superior y universitario;
- i) dominar las tecnologías de la Informática; y
- j) conocer las técnicas y procedimientos relacionados con la Protección e Higiene del Trabajo para el puesto de trabajo que ocupa

ARTÍCULO 23: El plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos se discute y analiza con los representantes de las organizaciones sindicales, se aprueba por el Consejo de Dirección de la entidad y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

**CAPITULO VII
CONTROL DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION Y
DESARROLLO
DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD Y EVALUACION DEL
IMPACTO
DE LA CAPACITACION**

ARTÍCULO 24: Trimestralmente se evalúa, por la dirección de la entidad laboral, el cumplimiento del plan de capacitación aprobado, a partir de:

- a) el cumplimiento del inicio y terminación de las acciones de capacitación previstas;
- b) la participación real de los trabajadores previstos a matricular en cada acción y los matriculados;
- c) el aseguramiento material, humano y financiero;
- d) la evaluación del impacto logrado en el proceso de producción y servicios de la entidad; y
- e) las principales dificultades y medidas para resolverlas.

ARTÍCULO 25: La evaluación a que se refiere el artículo anterior, se lleva a cabo a nivel de área por los jefes de estas, auxiliados por la de recursos humanos, la que posteriormente se encarga de integrar los resultados de las evaluaciones de cada área, realiza la evaluación a nivel de entidad y la presenta al Consejo de Dirección.

ARTICULO 26: Teniendo en cuenta el principio de que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos constituye una inversión y no un costo, cada entidad tiene que evaluar sistemáticamente su impacto, a partir de las mejoras que se producen con la introducción de los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas por los trabajadores capacitados, en la producción y los servicios.

ARTÍCULO 27: La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base, entre otros indicadores, los siguientes:

1. cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación ejecutadas;
2. aplicación en el proceso de producción o servicios, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación;
3. multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación, al resto del colectivo de trabajadores; y
4. transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios. Las transformaciones que se originan en los procesos, se analizan a partir de:
 - a) el incremento de la productividad;
 - b) la elevación de la calidad;
 - c) la disminución de costos;
 - d) el fortalecimiento de la disciplina tecnológica;
 - e) la disminución de la accidentalidad;
 - f) la disminución de los errores de operación;
 - g) el incremento de los niveles de satisfacción de clientes internos y externos; y
 - h) las mejoras en la organización del proceso.

ARTÍCULO 28: Para realizar la evaluación sistemática del impacto de la capacitación realizada, cada entidad establece sus indicadores específicos, a

partir de los indicadores generales establecidos en el artículo anterior. Una vez establecidos estos indicadores, llevan un control sistemático del comportamiento de los mismos, que les permite establecer comparaciones, determinar comportamientos y tendencias y tomar decisiones y acciones para mejorar el proceso de capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y asegurar el retorno de la inversión que realizan en esta actividad.

ARTÍCULO 29: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los órganos, organismos y entidades nacionales, establecen los sistemas de información estadística que les permiten captar la información necesaria sobre los resultados obtenidos en la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, así como los sistemas de supervisión y control para comprobar el cumplimiento del presente Reglamento.

CAPITULO VIII

INSTRUCTORES QUE SE UTILIZAN PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES.

ARTÍCULO 30: Para llevar a cabo las acciones que se planifican en los planes de capacitación y desarrollo de las entidades, la dirección de la entidad, a través del área de recursos humanos y con la participación del área a la que se le va a impartir la acción de capacitación, selecciona, entre los más calificados y con cualidades para comunicar y enseñar, a los trabajadores que se desempeñan como instructores. Estos trabajadores pueden pertenecer o no a la entidad, pero deben cumplir con los requerimientos de calificación y preparación necesarios para desempeñar estas funciones, así como poseer prestigio y autoridad ante el colectivo de trabajadores y ser capaces de poder comunicar conocimientos, habilidades e ideas a los demás.

ARTÍCULO 31: Al trabajador de la entidad que por sus condiciones es seleccionado para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, se le aplica el tratamiento salarial siguiente:

Los instructores de carácter eventual que:

a) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, simultaneando esta actividad con sus labores habituales, reciben, adicionalmente al salario que les corresponde según la forma y sistema de pago y de estimulación aplicado, un pago adicional ascendente a 60 pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 15 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes.

b) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, dedicando todo su tiempo a esta actividad, reciben, adicionalmente al salario promedio que les corresponde, según la forma y sistema de pago y estimulación aplicado, un pago ascendente a 90

pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 45 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes. Los instructores de carácter permanente que:

a) se dedican profesionalmente a esta actividad, reciben su salario promedio según la forma y sistema de pago y de estimulación aplicado, para la ocupación o cargo que desempeña antes de ser seleccionado, más un pago adicional ascendente a 120 pesos mensuales. En este caso el trabajador integra la plantilla como instructor de capacitación.

b) pertenecen a los centros de capacitación de los Organismos de la Administración Central del Estado, de los Órganos Locales del Poder Popular, de las organizaciones políticas, sociales y de masas y de las entidades nacionales, reciben el tratamiento salarial establecido para la impartición de docencia en dichos centros en la legislación vigente.

ARTICULO 32: A los trabajadores que no pertenecen a la entidad y se seleccionan para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, con carácter eventual, se le aplica el tratamiento laboral establecido en el artículo anterior y se le confecciona un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, tal y como se establece en la legislación vigente en materia de relaciones laborales.

ARTICULO 33: La dirección de la entidad tiene que asegurar la preparación de las personas que utilizan como instructores, en el aprendizaje de los métodos para la enseñanza de adultos, el uso de los medios de enseñanza y otros aspectos que resultan necesarios para el cumplimiento satisfactorio de esas funciones.

CAPITULO IX PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 34: El presupuesto para la actividad de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en cada entidad, debe concebirse de forma que dé respuesta al plan confeccionado a ese fin y debe ser elaborado, presentado, discutido y aprobado, dentro del mismo programa establecido para el resto de las categorías del plan económico de la entidad.

ARTICULO 35: En la elaboración del presupuesto para la actividad de capacitación, deben tenerse en cuenta los elementos siguientes:

a) el estipendio de los recién graduados de nivel superior y técnico medio en adiestramiento laboral;

b) el estipendio o salario del personal que se prevé incorporar a cursos en los diferentes modos

de formación, en la entidad o fuera de ella, por un periodo mayor de un mes;

c) la adquisición de recursos materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación en la entidad ;

d) el pago a instructores;

- e) la adquisición de bibliografía, revistas y otros materiales docentes; y
- f) la participación en acciones de capacitación fuera de la entidad.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se deroga la Instrucción No. 19 de fecha 16 de Octubre de 1990 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece la facultad de la Dirección de Trabajo Municipal para aprobar los planes trimestrales de capacitación técnica de las entidades radicadas en su territorio; y se dejan sin efectos los artículos 44, 45, 46, 47 y 48 de la Resolución No 21, Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores, de 1 de junio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEGUNDA: Se faculta al Viceministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiente para dictar las Instrucciones necesarias para la mejor aplicación de este Reglamento.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dado en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social

ANEXO 8

**Declaración universal
DE LA UNESCO
SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL**

**Adoptada por la 31ª Sesión de
la Conferencia General de la UNESCO
Paris, 2 de noviembre del 2001**

**DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA UNESCO
SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL**

La Conferencia General,

Reafirmando su adhesión a la plena realización de los derechos humanos y de las libertades fundamentales proclamadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros instrumentos universalmente reconocidos, como los dos Pactos Internacionales de 1966 relativos uno a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales,

Recordando que en el Preámbulo de la Constitución de la UNESCO se afirma "(...) que la amplia difusión de la cultura y la educación de la humanidad para la justicia, la libertad y la paz son indispensables a la dignidad del hombre y constituyen un deber sagrado que todas las naciones han de cumplir con un espíritu de responsabilidad y de ayuda mutua",

Recordando también su Artículo primero que asigna a la UNESCO, entre otros objetivos, el de recomendar "los acuerdos internacionales que estime convenientes para facilitar la libre circulación de las ideas por medio de la palabra y de la imagen", Refiriéndose a las disposiciones relativas a la diversidad cultural y al ejercicio de los derechos culturales que figuran en los instrumentos internacionales promulgados por la UNESCO⁵³,

Reafirmando que la cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias²,

⁵³ Entre los cuales figuran, en particular, el Acuerdo de Florencia de 1950 y su Protocolo de Nairobi de 1976, la Convención Universal sobre Derechos de Autor de 1952, la Declaración de los Principios de Cooperación Cultural Internacional de 1966, la Convención sobre las Medidas que Deben Adoptarse para Prohibir e Impedir la Importación, la Exportación y la Transferencia de Propiedad Ilícitas de Bienes Culturales de 1970, la Convención para la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural de 1972, la Declaración de la UNESCO sobre la Raza y los Prejuicios Raciales de 1978, la Recomendación relativa a la condición del artista de 1980 y la Recomendación sobre la salvaguardia de la cultura tradicional y popular de 1989.

² Definición conforme a las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales (MONDIACULT, México, 1982), de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo (*Nuestra Diversidad Creativa*, 1995) y de la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (Estocolmo, 1998).

Constatando que la cultura se encuentra en el centro de los debates contemporáneos sobre la identidad, la cohesión social y el desarrollo de una economía fundada en el saber,

Afirmando que el respeto de la diversidad de las culturas, la tolerancia, el diálogo y la cooperación, en un clima de confianza y de entendimiento mutuos, están entre los mejores garantes de la paz y la seguridad internacionales,

Aspirando a una mayor solidaridad fundada en el reconocimiento de la diversidad cultural, en la conciencia de la unidad del género humano y en el desarrollo de los intercambios culturales,

Considerando que el proceso de mundialización, facilitado por la rápida evolución de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pese a constituir un reto para la diversidad cultural crea las condiciones de un diálogo renovado entre las culturas y las civilizaciones,

Consciente del mandato específico que se ha dado a la UNESCO, en el seno del sistema de las Naciones Unidas, consistente en asegurar la preservación y la promoción de la fecunda diversidad de las culturas,

Proclama los principios siguientes y aprueba la presente Declaración:

IDENTIDAD, DIVERSIDAD Y PLURALISMO

Artículo 1 – La diversidad cultural, patrimonio común de la humanidad

La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

Artículo 2 – De la diversidad cultural al pluralismo cultural

En nuestras sociedades cada vez más diversificadas, resulta indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas. Las políticas que favorecen la inclusión y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz. Definido de esta manera, el pluralismo cultural constituye la respuesta política al hecho de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural es propicio a los intercambios culturales y al desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida pública.

Artículo 3 – La diversidad cultural, factor de desarrollo

La diversidad cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria.

DIVERSIDAD CULTURAL Y DERECHOS HUMANOS

Artículo 4 – Los derechos humanos, garantes de la diversidad cultural

La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los de los pueblos autóctonos. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su alcance.

Artículo 5 – Los derechos culturales, marco propicio de la diversidad cultural

Los derechos culturales son parte integrante de los derechos humanos, que son universales, indisociables e interdependientes. El desarrollo de una diversidad creativa exige la plena realización de los derechos culturales, tal como los define el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Artículos 13 y 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Toda persona debe, así, poder expresarse, crear y difundir sus obras en la lengua que desee y en particular en su lengua materna; toda persona tiene derecho a una educación y una formación de calidad que respete plenamente su identidad cultural; toda persona debe poder participar en la vida cultural que elija y ejercer sus propias prácticas culturales, dentro de los límites que impone el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Artículo 6 – Hacia una diversidad cultural accesible a todos

Al tiempo que se garantiza la libre circulación de las ideas mediante la palabra y la imagen, hay que procurar que todas las culturas puedan expresarse y darse a conocer. La libertad de expresión, el pluralismo de los medios de comunicación, el multilingüismo, la igualdad de acceso a las expresiones artísticas, al saber científico y tecnológico -comprendida su forma electrónica- y la posibilidad, para todas las culturas, de estar presentes en los medios de expresión y de difusión, son los garantes de la diversidad cultural.

DIVERSIDAD CULTURAL Y CREATIVIDAD

Artículo 7 – El patrimonio cultural, fuente de la creatividad

Toda creación tiene sus orígenes en las tradiciones culturales y se desarrolla plenamente en contacto con otras. Esta es la razón por la cual el patrimonio, en todas sus formas, debe ser preservado, valorizado y transmitido a las generaciones futuras como testimonio de la experiencia y de las aspiraciones humanas, a fin de nutrir la creatividad en toda su diversidad e instaurar un verdadero diálogo entre las culturas.

Artículo 8 – Los bienes y servicios culturales, mercancías distintas de las demás

Frente a los cambios económicos y tecnológicos actuales, que abren vastas perspectivas para la creación y la innovación, se debe prestar una atención particular a la diversidad de la oferta creativa, a la justa consideración de los derechos de los autores y de los artistas, así como al carácter específico de los bienes y servicios culturales que, en la

medida en que son portadores de identidad, de valores y sentido, no deben ser considerados como mercancías o bienes de consumo como los demás.

Artículo 9 – Las políticas culturales, catalizadoras de la creatividad

Las políticas culturales, en tanto que garantizan la libre circulación de las ideas y las obras, deben crear condiciones propicias para la producción y difusión de bienes y servicios culturales diversificados, gracias a industrias culturales que dispongan de medios para desarrollarse en los planos local y mundial. Cada Estado debe, respetando sus obligaciones internacionales, definir su política cultural y aplicarla, utilizando para ello los medios de acción que juzgue más adecuados, ya se trate de apoyos concretos o de marcos reglamentarios apropiados.

DIVERSIDAD CULTURAL Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Artículo 10 – Reforzar las capacidades de creación y de difusión a escala mundial

Ante los desequilibrios que se producen actualmente en los flujos e intercambios de bienes culturales a escala mundial, es necesario reforzar la cooperación y la solidaridad internacionales destinadas a permitir que todos los países, en particular los países en desarrollo y los países en transición, establezcan industrias culturales viables y competitivas en los planos nacional e internacional.

Artículo 11 – Establecer relaciones de asociación entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil

Las fuerzas del mercado por sí solas no pueden garantizar la preservación y promoción de la diversidad cultural, condición de un desarrollo humano sostenible. Desde este punto de vista, conviene fortalecer la función primordial de las políticas públicas, en asociación con el sector privado y la sociedad civil.

Artículo 12 – La función de la UNESCO.

La UNESCO, por su mandato y sus funciones, tiene la responsabilidad de:

- a) promover la consideración de los principios enunciados en la presente Declaración en las estrategias de desarrollo elaboradas en el seno de las diversas entidades intergubernamentales;
- b) constituir un instrumento de referencia y de concertación entre los Estados, los organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales, la sociedad civil y el sector privado para la elaboración conjunta de conceptos, objetivos y políticas en favor de la diversidad cultural;
- c) proseguir su acción normativa y su acción de sensibilización y de desarrollo de capacidades en los ámbitos relacionados con la presente Declaración que corresponden a sus esferas de competencia;
- d) facilitar la aplicación del Plan de Acción cuyas orientaciones principales se adjuntan en anexo de la presente Declaración.

**ORIENTACIONES PRINCIPALES DE UN PLAN DE ACCIÓN
PARA LA APLICACIÓN DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL
DE LA UNESCO SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL**

Los Estados Miembros se comprometen a tomar las medidas apropiadas para difundir ampliamente la Declaración de la UNESCO sobre la diversidad cultural y fomentar su aplicación efectiva, cooperando en particular con miras a la realización de los siguientes objetivos:

1. Profundizar el debate internacional sobre los problemas relativos a la diversidad cultural, en particular los que se refieren a sus vínculos con el desarrollo y a su influencia en la formulación de políticas, a escala tanto nacional como internacional; profundizar en particular la reflexión sobre la conveniencia de elaborar un instrumento jurídico internacional sobre la diversidad cultural.
2. Desarrollar la definición de los principios, normas y prácticas en los planos nacional e internacional, así como de los medios de sensibilización y las formas de cooperación más propicios a la salvaguardia y a la promoción de la diversidad cultural.
3. Favorecer el intercambio de conocimientos y de las prácticas recomendables en materia de pluralismo cultural con miras a facilitar, en sociedades diversificadas, la inclusión y la participación de las personas y de los grupos que proceden de horizontes culturales variados.
4. Avanzar en la comprensión y la clarificación del contenido de los derechos culturales, considerados como parte integrante de los derechos humanos.
5. Salvaguardar el patrimonio lingüístico de la humanidad y apoyar la expresión, la creación y la difusión en el mayor número posible de lenguas.
6. Fomentar la diversidad lingüística -respetando la lengua materna- en todos los niveles de la educación, dondequiera que sea posible, y estimular el aprendizaje del plurilingüismo desde la más temprana edad.
7. Alentar, a través de la educación, una toma de conciencia del valor positivo de la diversidad cultural y mejorar, a este efecto, tanto la formulación de los programas escolares como la formación de los docentes.
8. Incorporar al proceso educativo, tanto como sea necesario, métodos pedagógicos tradicionales, con el fin de preservar y optimizar los métodos culturalmente adecuados para la comunicación y la transmisión del saber.
9. Fomentar la "alfabetización electrónica" y acrecentar el dominio de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, que deben considerarse al mismo tiempo como disciplinas de enseñanza y como instrumentos pedagógicos capaces de reforzar la eficacia de los servicios educativos.
10. Promover la diversidad lingüística en el espacio numérico y fomentar el acceso gratuito y universal, a través de las redes mundiales, a todas las informaciones que pertenecen al dominio público.

11. Luchar contra las desigualdades en materia de electrónica -en estrecha cooperación con los organismos competentes del sistema de las Naciones Unidas- favoreciendo el acceso de los países en desarrollo a las nuevas tecnologías, ayudándolos a dominar las tecnologías de la información y facilitando a la vez la circulación electrónica de los productos culturales endógenos y el acceso de dichos países a los recursos numéricos de orden educativo, cultural y científico, disponibles a escala mundial.
12. Estimular la producción, la salvaguardia y la difusión de contenidos diversificados en los medios de comunicación y las redes mundiales de información y, con este fin, promover la función de los servicios públicos de radiodifusión y de televisión en la elaboración de producciones audiovisuales de calidad, favoreciendo en particular el establecimiento de mecanismos cooperativos que faciliten la difusión de las mismas.
13. Elaborar políticas y estrategias de preservación y valorización del patrimonio cultural y natural, en particular del patrimonio oral e inmaterial, y combatir el tráfico ilícito de bienes y servicios culturales.
14. Respetar y proteger los sistemas de conocimiento tradicionales, especialmente los de las poblaciones autóctonas; reconocer la contribución de los conocimientos tradicionales a la protección del medio ambiente y a la gestión de los recursos naturales, y favorecer las sinergias entre la ciencia moderna y los conocimientos locales.
15. Apoyar la movilidad de creadores, artistas, investigadores, científicos e intelectuales y el desarrollo de programas y de asociaciones internacionales de investigación, procurando al mismo tiempo preservar y aumentar la capacidad creativa de los países en desarrollo y en transición.
16. Garantizar la protección de los derechos de autor y de los derechos conexos, con miras a fomentar el desarrollo de la creatividad contemporánea y una remuneración justa del trabajo creativo, defendiendo al mismo tiempo el derecho público de acceso a la cultura, de conformidad con el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
17. Ayudar a la creación o a la consolidación de industrias culturales en los países en desarrollo y los países en transición y, con este propósito, cooperar en el desarrollo de las infraestructuras y las competencias necesarias, apoyar la creación de mercados locales viables y facilitar el acceso de los bienes culturales de dichos países al mercado mundial y a los circuitos de distribución internacionales.
18. Elaborar políticas culturales que promuevan los principios inscritos en la presente Declaración, entre otras cosas mediante mecanismos de apoyo a la ejecución y/o de marcos reglamentarios apropiados, respetando las obligaciones internacionales de cada Estado.

19. Asociar estrechamente los diferentes sectores de la sociedad civil a la definición de las políticas públicas de salvaguardia y promoción de la diversidad cultural.
20. Reconocer y fomentar la contribución que el sector privado puede aportar a la valorización de la diversidad cultural y facilitar, con este propósito, la creación de espacios de diálogo entre el sector público y el privado.

Los Estados Miembros recomiendan al Director General que al ejecutar los programas de la UNESCO tome en consideración los objetivos enunciados en el presente Plan de Acción, y que lo comunique a los organismos del sistema de las Naciones Unidas y demás organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales interesadas, con miras a reforzar la sinergia de las medidas que se adopten en favor de la diversidad cultural.

ANEXO 9

METODOLOGÍA PARA REALIZACIÓN DE MONITOREOS A PROGRAMAS RADIALES.

Los indicadores que a continuación aparecen son aplicables a todo tipo de programas, por lo que el especialista en monitoreo utilizará aquellos que se ajustan a los formatos de los espacios que son objeto de su análisis:

1. Guión. Estructura Adecuada. Frontis. Órdenes de sonido (incluyendo los nombres de los números utilizados como música incidental; créditos musicales; planos sonoros; cortinas; efectos; curva de interés). Complejidad atendiendo a la categorización del guión.
2. Órdenes de Locución: Acotaciones para pausas, tono, ritmo, intencionalidad.
3. Actualidad o intemporalidad de los temas.
4. Presentación y despedida: Correspondencia con la Función, Forma y Destinatario y con el diseño sonoro del programa y la emisora.
5. Locución: Correspondencia del tono ritmo e intencionalidad con los temas que trata. Balance de voces. Nivel de relación afectiva con el público (empatía). Calidad de los diálogos: coherencia, relación con el o los temas, utilidad de los mismos para el enriquecimiento del programa. Utilización adecuada del idioma. Nivel de improvisación: lenguaje directo, claro. Tono: (Feriado, alegre, triste, pesimista, optimista, sobrio, conversacional, didáctico, intimista, romántico, etc.). Correspondencia con los temas que trata, la función, la forma y el destinatario del programa. Interpretación correcta de la línea melódica del idioma en nuestro país. Conocer las normas básicas del habla. Ritmo: (Dinámico, intermedio, lento). Correspondencia con los temas que trata, la función la forma y el destinatario del programa. Intencionalidad: Valor de ésta en el enriquecimiento y reafirmación del mensaje. Correcta articulación, pronunciación clara y precisa, atropello, omisiones o cambios de fonemas. Seguridad y confianza. Identificación con el mensaje para lograr credibilidad y confianza. Nivel de originalidad en el estilo (sin imitaciones).
6. Utilización de los recursos técnicos artísticos del lenguaje radial: Correspondencia orgánica entre la palabra hablada, la música, los efectos, ambientes y silencios. Nivel de correspondencia entre el mensaje y la música, los efectos y demás elementos sonoros para apoyarlo o reafirmarlo. Papel que desempeña la música utilizada dentro de la dramaturgia o curva de interés del espacio. Organicidad en el uso de las cortinas musicales, efectos y silencios. Respeto a los planos sonoros en la utilización de los recursos del lenguaje radial.
7. Escenificaciones: Funcionalidad de éstas en el programa. Coherencia con el tema del espacio. Calidad de las actuaciones: características psicológicas de los personajes, desarrollo del conflicto, solución del conflicto. Efectos:

- Correspondencia de éstos con los temas, con el momento del programa en que se utilizan o con el momento dramático y su aporte e integración a la trama.
- Musicalización: Correspondencia de ésta con los temas, época de que se trate y situación dramática. Papel que desempeña dentro de la trama o programa.
- Cortinas musicales y/o sonoras: coherencia con el momento en que son utilizadas y función que realizan con respecto al tema que trata el programa.
- Planos de voces: Correspondencia de la utilización de los planos de voces con la situación dramática de que se trate. Correcta utilización de los planos de voces con respecto a la música incidental, la ambientación y los efectos sonoros.
- Cambios de ambiente: Coherencia y armonía de éstos con respecto a la trama o los temas del programa.
- RR-Fade-Filtros-Cross: Utilización oportuna y armónica de éstos dentro de un programa, un tema o una dramatización.
8. Géneros Periodísticos: Diversidad de éstos. Dosificación de los mismos dentro del programa. Relación con los temas o el tema del programa. Cumplimiento de la Política Informativa. Balance Geográfico. Selección de titulares. Seguimiento de la noticia. Valores de la Información (Originalidad, proximidad, intensidad, interés humano). Manejo de la información, fundamentalmente noticiosa. Aplicación de la yuxtaposición dialéctica. Participación de las Corresponsalías: Representatividad, actualidad, cercanía geográfica y emocional de la información con el oyente.
 9. Narraciones Deportivas. Utilización adecuada de términos técnicos del deporte que describe. Ajuste al tema deportivo de que se trate. Dosificación de elementos paralelos a la narración como estadísticas, saludos a peñas deportivas, etc.
 10. Secciones: Nivel de relación de éstas con el tema central del programa. Correspondencia con la función, forma y destinatario del espacio. Originalidad, creatividad, intencionalidad, tono, ritmo e integración al estilo del programa. Utilización de la Música. Correspondencia orgánica entre la palabra hablada, los recursos sonoros del lenguaje radial y la música. Cumplimiento de la política musical y del diseño de utilización de la música de acuerdo al perfil del espacio y de la emisora. Balance de géneros, épocas, áreas geográficas, voces y formatos. Calidad y actualidad de los textos. Nivel de profundidad y valor cultural de los temas especializados en música y de los comentarios relacionados con las obras musicales que se difunden.
 11. Utilización de los Elementos Sonoros en Función de la Imagen del Programa: Jingles. Correspondencia de la música utilizada en éstos con el diseño sonoro del programa y de la emisora. Efectos para dar la hora, identificación del programa y la emisora: Autopromociones. Menciones y mensajes cortos. Correspondencia con la función, forma, perfil y destinatario del programa. Elementos sonoros reiterativos.
 12. Relación Oyente-Programa: Utilización de la vía telefónica y la correspondencia. Tratamiento y atención que se le da al oyente por estas vías. Nivel de profundidad, calidad y valor cultural de las preguntas de participación y concursos.

ANEXO 10

RESOLUCIÓN 2/01. MTSS. REGLAMENTO INTERNO DE LA RADIO

Generalidades

Artículo 1: El presente Reglamento establece las indicaciones complementarias que se requieren para una mejor aplicación de las nuevas formas de pago para el personal artístico.

Artículo 2: A los Narradores Comentaristas Deportivos se les garantiza un salario básico de \$340.00 mensual, tanto en las emisoras nacionales, provinciales y municipales, para la ejecución de actividades no artísticas (investigaciones, trabajos de coordinación, entrevistas, labores extraordinarias, etc). Este salario cubre también el tiempo de transportación necesario para el desarrollo de sus labores, tengan estas carácter artístico o no. Cuando estos trabajadores asuman directamente el trabajo artístico se le remuneran adicionalmente las tasas salariales según su complejidad y tiempo al aire de los programas y narraciones deportivas.

Artículo 3: A los efectos del presente Reglamento se considera como mañana el horario comprendido entre las 6.01 AM y las 12.00 M, la tarde abarcará desde las 12.01 PM hasta las 6.00 PM, noche desde 6.01 PM a 12 PM, mientras que se considera madrugada desde las 12.01 AM hasta las 6.00 AM.

Artículo 4: El fondo de tiempo que servirá como base de cálculo cuando así se requiera es de 156.00 horas mensuales para cada especialidad artística.

Artículo 5: La Administración de las entidades no quedan obligadas a garantizar carga de trabajo para cubrir el fondo de tiempo anterior, independientemente del tipo de contrato que posean los trabajadores artísticos. La asignación de carga de trabajo obedecerá a las necesidades de la programación y a la calidad técnico-artística de cada uno de ellos.

SOBRE EL SISTEMA DE PAGO POR PROGRAMAS

Artículo 6: Cada emisora elaborará un catálogo de tasas salariales (ver Anexo 1 "Modelo para la elaboración de los catálogos"), en el que aparecerán todos los programas que transmite la emisora, su tiempo al aire, las especialidades que intervienen en el mismo, la clasificación dada a cada una de estas (código y complejidad), y las tasas correspondientes. Se debe tener en cuenta que la complejidad estará dada por el aporte de cada especialidad, por lo que podrán variar dentro de un mismo programa.

Artículo 7: El catálogo de tasas de cada emisora será confeccionado de conjunto por las áreas de programación y de recursos humanos, y será aprobado por el director de la emisora de común acuerdo con el Sindicato a ese nivel. Dicho catálogo se actualizará siempre que resulte necesario introducir alguna modificación en el esquema de programación aprobado.

Artículo 8: El salario promedio diario que se aplicará para el pago del montaje, y de los viajes de ida y regreso se calculará tomando como base el salario devengado por el artista durante el mes anterior en el desempeño únicamente de la especialidad que realizará dividido entre 26 días. Ejemplo: Un Director de Programas de Radio que devengó durante el mes anterior \$756.60 como Director, y \$93.80 por simultaneos labores como Locutor, es designado para dirigir un programa fuera de la provincia. El salario promedio diario para los días de viaje será igual a 29.10 pesos (756.60/26).

Artículo 9: A los operadores de control maestro se les valorará la complejidad según el grado de intervención en la transmisión. Cuando se necesite un segundo operador en el noticiero nacional de radio, este será categorizado como complejo.

Artículo 10: El pago de los operadores de control maestro (master) será por obra, y se determinará a partir de la suma de las tasas correspondientes a cada una de las obras transmitidas durante su período efectivo de labor. Ejemplo: Un operador durante su período de labor en un día garantizó la transmisión de 3 espacios de 15', 75' y 120' de

duración (tiempo al aire), siendo los dos primeros clasificados como Complejos, y el otro como Muy Complejo. La remuneración correspondiente a ese día será igual a la suma de las tasas de cada obra transmitida, es decir, 4.73+7.09+10.73, lo que equivale a 22.55 pesos.

SOBRE LA SIMULTANEIDAD DE CARGOS ARTISTICOS

Artículo 11: Sólo se autorizará la simultaneidad de una ocupación artística.

Artículo 12: El tiempo de realización de la actividad simultaneada que exceda al tiempo de realización de la actividad principal se pagará al 100%. Ejemplo: Un Locutor que asume la dirección de un programa de 60' clasificado por los códigos 1.4.2 y 2.3.1, con el nivel "Complejo" para el Director y el Locutor respectivamente, se le pagará el 100% del tiempo de su especialidad principal (locución)+ el 50% del tiempo de realización de la actividad simultaneada mientras este no sobrepase la actividad principal + el 100% del tiempo de realización de la actividad simultaneada que exceda al tiempo de la actividad principal. En este caso se pagaría:

Actividad principal: Locución (135'de realización al 100%)

Actividad simultaneada: Dirección con 204'de realización, de los cuales 135'se pagarían al 50% y los restantes 69 (204-135) al 100%

Salarialmente quedaría:

\$7.41 por la actividad principal+\$2.45 por la actividad simultaneada + \$2.51 por el tiempo de la actividad simultaneada que se paga al 100% (el que excede a la actividad principal).

Artículo 13: Para el cálculo de los incrementos por simultaneidad se tomará en todos los casos la tarifa que corresponda a la especialidad que se simultanea, la que se multiplicará por el tiempo de realización y el % correspondiente.

Artículo 14: Cuando un programa concebido para dos voces sea realizado por solo un Locutor, el Director de la emisora podrá autorizar un pago de hasta el 50% de la tasa correspondiente al trabajo de locución simultaneado. Esta variante tendrá carácter excepcional, y se aplicará únicamente ante la inminencia de suspensión del programa y agotadas todas las posibilidades de realización del mismo de acuerdo a lo estipulado en las fichas técnicas.

SOBRE LA CLASIFICACION DE PROGRAMAS

Artículo 15: La clasificación de los programas estará en correspondencia con los principios recogidos en el Clasificador aprobado, y será responsabilidad de las áreas de programación y de recursos humanos en cada emisora o unidad productora.

Artículo 16: Los programas de temas específicos que clasifiquen como "No Dramatizados" se considerarán muy complejos si en su realización incluyen dramatizaciones como apoyo a la idea central o tema que se desarrolle en el mismo.

Artículo 17: En aquellos espacios radiales en que debido a la participación del público, interacción con los invitados u otras características del programa, resulte aconsejable la utilización de un segundo director, la tasa para este será la estipulada por el nivel "Menos Complejo", a la que se le deducirá además el importe correspondiente a la producción musical (1.6.1) si la hubiere.

Artículo 18: Los programas de Radio, cuya producción musical sea definida por el escritor del guión o libreto, se descontará el importe que represente la misma (código 1.6.1) a la tasa que corresponda al Director. Ejemplo: Un programa complejo de 60' al aire, clasificado para el Director por el código 1.4.1 implica una tasa de \$19.62, pero si la producción musical del mismo es determinada por el escritor, entonces hay que deducirla de la tasa antes mencionada, por lo que en este ejemplo quedaría de la siguiente forma:

Tasa del Director = Tasa del programa - Tasa de la producción musical = \$16.65
(que no define la producción musical)
(19.62) - (2.97)

Artículo 19: En los programas grabados que incluyen secciones dramatizadas, solo se considerará el tiempo al aire de estas a los efectos de determinar las tasas de las especialidades que intervengan únicamente en esa parte del programa. Solamente se tomará el tiempo total al aire del programa para la determinación de dichas tasas cuando el programa se graba integralmente, lo que obliga a estos trabajadores a permanecer en el estudio o locación durante todo período de grabación.

Artículo 20: La clasificación de las Menciones y Promociones se atenderá a los principios siguientes:

Las tasas referidas a la "Realización Total" se aplicarán cuando tanto la idea y texto de las mismas, así como su montaje artístico sea concebido y realizado por la misma persona. Las tasas referidas a la "Realización Parcial" se utilizarán cuando se encarga a un artista la realización de la Mención o Promoción a partir de una idea, texto o guión preconcebido por otra persona.

Artículo 21: En los programas musicales grabados de alta complejidad de realización, que demanden en alguna de sus fases tiempos superiores a los previstos para la totalidad del mismo, podrá considerarse sólo para el Director hasta el doble de su tiempo al aire, con un tope máximo de 60', a los efectos de la determinación de las tasas y tiempos de realización correspondientes, siendo obligatoria la participación del Director en todas las fases del programa en aras de garantizar su calidad.

Artículo 22: En aquellos casos en que el Director del Programa no participe en algunos de los pasos del proceso productivo, le será descontado el tiempo de realización que se determine .

Artículo 23: Cuando el tiempo al aire estipulado para un espacio no coincida con los establecidos en el Anexo (Clasificador) se utilizará el del nivel inmediato superior a los

efectos de determinar el tiempo de realización y la tasa correspondiente. Para los programas especiales que por su duración sobrepasen el mayor tiempo al aire previsto en el Clasificador, la aprobación de los tiempos de realización y tasas a aplicar será facultad de la Radio Cubana en relación con las emisoras nacionales, y de las Direcciones Provinciales de Radio en relación con las emisoras municipales y provinciales de radio.

SOBRE LOS PAGOS ADICIONALES

Artículo 24: A los locutores que realicen funciones en otro idioma se les incrementarán las tasas correspondientes en un 20%. Cuando la locución sea bilingüe las tasas podrán ser incrementadas hasta en un 40%.

Artículo 25: El Director de la emisora podrá aprobar de forma excepcional un pago adicional de hasta 40 horas al Musicalizador, previo al comienzo de la grabación de determinadas series que por la época en que transcurren, la diversidad y características de los personajes, y otros factores que determinan que la labor de musicalización requieran de un trabajo previo de estudio, investigación y localización de los materiales musicales que servirán de apoyo a la misma.

Artículo 26: El pago anteriormente descrito se hará sobre la base del salario máximo aprobado para esta especialidad.

Artículo 27: Cuando los locutores de CMBF (radio musical nacional) anuncian piezas musicales y realicen una breve explicación para la que se requiera un mínimo de especialización, serán categorizados por la complejidad inmediata superior a la que le corresponde.

Cuando los programas sean grabados o realicen su función en cabina se les incrementara el 20% de la tasa aplicada.

Artículo 28: Para determinar la tasa para el pago del Asesor y el Director de los programas dramatizados históricos, se tomará como tiempo al aire el inmediato superior al que debiera corresponderle a ese espacio.

SOBRE LA CALIDAD

Artículo 29: La dirección de cada emisora creará una Comisión para evaluar sistemáticamente la calidad de la programación, la que será presidida por el Jefe de Programación, con la participación del sindicato, consejo artístico y otros factores que se estimen de la entidad.

Artículo 30: Los Jefes de Redacción en relación con los programas a su cargo serán los encargados de decidir si estos reúnen o no los parámetros de calidad técnico-artísticos exigidos para ser radiados y se apoyará en los reportes diarios de programas.

Artículo 31: De detectarse por alguna vía que se transmitió algún programa que no reunía los requisitos de calidad previstos, este será objeto de análisis por la Comisión de Calidad creada al efecto, el que podrá adoptar las medidas pertinentes.

Artículo 32: Cuando el director de radio determine la reelaboración de un programa grabado por no contar con la calidad exigida, todos los participantes están obligados acudir al llamado sin remuneración alguna en un plazo hasta 30 días siempre que la afectación no sea por problemas del equipamiento técnico.

Artículo 33: Cuando se detecte que un programa no debe salir al aire por no contar con la calidad exigida no se remunerará salario al personal que resultó responsable de dicha afectación.

Artículo 34: Periódicamente cada entidad programará un foro de calidad donde se expongan las mejores obras.

SOBRE LAS INTERRUPCIONES

Artículo 35: Se consideran causas de interrupción laboral para los procesos productivos de la Radio las siguientes:

- Factores climatológicos adversos
- Falta de energía eléctrica, combustible, agua, o cualquier elemento imprescindible para el desarrollo de la actividad radial.
- Rotura de equipos necesarios para el desarrollo del trabajo artístico.
- Decisiones de carácter nacional, provincial e institucional.
- Ordenes de paralización temporal de los procesos productivos, o clausura total o parcial de las áreas de trabajo emitidas por los organismos facultados para ello.
- Ocurrencia de derrumbes, incendios, focos de contaminación, etc
- Inexistencia o mal estado de los libretos.

Artículo 36: Ante la ocurrencia de interrupciones, la Admón queda facultada para habilitar turnos extras o días no laborables, previa coordinación con la instancia sindical correspondiente, a los fines de su recuperación.

Artículo 37: El trabajador que esté percibiendo garantía salarial y se le autorice a establecer contrato de trabajo con otra entidad, disminuirá su garantía en la misma proporción de los nuevos ingresos que reciba.

Artículo 38: Las entidades deben garantizar con al menos 5 días de antelación al inicio de cada mes el plan de trabajo mensual y con ello el salario planificado para cada artista en el mes. La garantía será el 60 % tomando como base de cálculo el salario que se planificó para el mes en que ocurrieron las interrupciones. Las eventualidades de trabajo que surjan y no están contempladas en los planes de trabajo se ejecutarán

por el trabajador o grupos de trabajadores que se designen. De existir alguna interrupción en estas labores eventuales, no procederá pago de garantía alguna.

Artículo 39: Para reubicar a un artista este debe estar capacitado para ejercer la actividad que se le asigne y contar además con la anuencia del Consejo Artístico y de la organización sindical a ese nivel.

SOBRE LA CONCERTACION DE LABORES ARTISTICAS

Artículo 40: Para la participación en programas de continuidad de artistas no profesionalizados (evaluados) y/o procedentes de otras entidades, será imprescindible la realización de concursos de oposición. Los seleccionados deberán contar además con la anuencia de la comisión representativa de base, y de la organización sindical correspondiente.

Artículo 41: La contratación de trabajadores para desempeñarse como Directores de Programas de Radio requerirá de la autorización del Vicepresidente que atiende el subsistema de la Radio para las emisoras nacionales y provinciales de Ciudad de La Habana, y del Director Provincial de Radio para el resto de las provincias y el municipio especial Isla de la Juventud.

Artículo 42: El proceso de contratación de trabajadores artísticos se atenderá al orden de prioridad siguiente:

1. Personal evaluado en la especialidad convocada.
2. Graduados de escuelas de arte.
3. Personal evaluado en otras especialidades.
4. Trabajadores artísticos jubilados, pero debidamente autorizados (Acuerdo 935 del CECM).
5. Trabajadores no profesionalizados (evaluados), pero con curriculum artístico y curso de habilitación avalado por el Centro de Estudios del ICRT.

Artículo 43. Los egresados del sistema de enseñanza artística se le concertará contrato de trabajo por tiempo determinado para el cumplimiento del servicio social, y durante este período recibirán el estipendio fijo mensual que para estos trabajadores estipula la legislación general vigente.

Artículo 44: Los artistas que desempeñen más de una especialidad dentro de la misma entidad, se les confeccionará un contrato único de trabajo por la especialidad principal, y en Anexos al contrato se detallarán las otras especialidades o actividades que desarrollará.

Artículo 45: La autorización de la múltiple contratación artística del personal emplantillado será facultad del Jefe de la entidad, quien valorará para ello, entre otras condiciones, que no se afecte la realización de los programas u obras en las que interviene dicho personal.

ANEXO 11

PROTOCOLO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN:

Estimado/a creador-productor(a) de programas infantiles.

Le invitamos el próximo ___ de _____ de 20____ a participar en un encuentro de trabajo que realizaremos en _____ a las _____. **Sus aportes son imprescindibles... ¡Le esperamos!**

El objetivo de este encuentro es intercambiar opiniones, criterios y puntos de vista acerca del proceso de creación y producción de programas infantiles que se realiza en nuestras emisoras radiales. Dado que son ustedes los actores más importantes en esta labor, su participación es de vital importancia para el éxito de este encuentro. Podrá aportar sus experiencias y valoraciones sobre el tema. Recuerde que todos los criterios serán útiles, debe escuchar atentamente a los demás, respetar y no interrumpir al que interviene. Adoptar una postura de colaboración será fundamental para poder llegar a un consenso colectivo ante puntos de vista diferentes.

Aspectos en los que debe auto prepararse:

1.- ¿Usted desarrolla actividades como creador de programas infantiles? ¿Cuáles?

- Calidad de las mismas.
- Preparación que realiza.
- Participación de los niños y las niñas en ellas. ¿Cómo?
- Uso de los más variados recursos del medio en su creación y/o producción.

2.- ¿Posee usted las condiciones necesarias para desarrollar con calidad el proceso de creación y producción de programas radiales dedicados al destinatario infantil?

Si___No___ ¿Qué necesita?

3.- Considera que se pueden mejorar las acciones que desarrollan los creadores de programas infantiles radiales. Mencione vías para hacerlo.

5-¿Qué organismo del territorio o nacionales pueden contribuir con el mejoramiento de la calidad del proceso de creación y producción de los productos radiofónicos destinados a las niñas y los niños? ¿Cómo?

PLAN DE GRUPO DE DISCUSIÓN

Propósito:

Intercambiar opiniones y/o criterios sobre cómo se ha desarrollado el proceso de creación y producción de programas de radio para infantes en nuestras emisoras.

Plantear sugerencias para elevar perfeccionar esta labor y lograr la calidad óptima.

Participantes:

Guionistas, asesores, directores, actores, locutores, realizadores de sonido y niños vinculados al proceso de creación y producción de programas de radio para infantes en nuestras emisoras de la provincia.

Componentes del grupo:

En el grupo coinciden los realizadores referidos, unido a los dirigentes, especialistas y funcionarios de la Dirección Provincial de Radio.

Fases:

I.- PREPARACIÓN:

Contacto anterior con los participantes y propuesta de convocatoria. Envío de invitación con orientaciones a cada uno de los participantes, informándoles sobre el tema a tratar, los objetivos a alcanzar y posibilidades de participación. Los exhortamos a prepararse para este intercambio y se les destacó la importancia de su aporte para el presente y futuro de su labor. Mediante esta fase garantizamos una acertada preparación de los participantes y del coordinador o facilitador.

II.- DESARROLLO:

Etapa inicial:

Presentación de los participantes, destacando sus experiencias y logros en el proceso de creación y producción de programas infantiles de radio en nuestras emisoras. Se incluye el coordinador y los observadores de la sesión.

Presentación del tema y los objetivos del grupo de discusión por el coordinador de forma breve y precisa. El coordinador debe estar bien preparado en el tema en cuestión, especialmente en los aspectos que suscitarán el debate y la discusión; pero permitiendo la libre expresión de los participantes y facilitando que se llegue a un consenso.

Explicación de las pautas para el funcionamiento de discusión como: duración, características de las intervenciones, tiempo de duración, comportamiento a asumir, entre otros aspectos. Se recuerdan las reglas para una discusión efectiva en grupo.

Etapa intermedia:

Cada participante expondrá sus experiencias, opiniones y/o valoraciones sobre cada uno de los tópicos previstos en función del tema. El equipo coordinador tomará nota de las opiniones encontradas o que puedan ser objeto de una discusión en profundidad y las comentará públicamente para estimular la adopción de posiciones al respecto entre los participantes.

En la medida que el ritmo de la discusión lo permita ir incorporando nuevas cuestiones de interés para la investigación.

Según avance la discusión ir registrando el cómo y las sugerencias aportadas para la creación y producción de programas de radio para el destinatario infantil.

Etapa final:

Resumir finalmente por parte del equipo coordinador los resultados del intercambio realizado en cuanto a:

- Aspectos coincidentes
- Puntos de enfrentamiento abierto y a los cuales no se llegó a un consenso.
- Acuerdos asumidos y/o consensuados entre todos.

III.-Procesamiento de la información.

Transcribir todo lo grabado.

Arribar a conclusiones según lo discutido

Ideas claves sobre las que desarrollar el grupo de discusión:

Se tendrán en cuenta dos ideas claves, alrededor de las cuales se realizarán los grupos de discusión:

- Cómo desarrollar el proceso de creación-producción de programas infantiles destinados a los niños y las niñas. Preparación. Requerimientos en las diferentes especialidades de la realización artística radial.
- Posibles vías a utilizar por el artista dedicado a los programas infantiles para generar la relación con la audiencia y la conversión del destinatario infantil en protagonista de cada emisión.

ANEXO 12

GUÍA DE LA ENTREVISTA GRUPAL

Se recuerdan las reglas para una discusión efectiva en grupo y se les pide que tengan en cuenta los cuatro elementos de la comunicación (prealimentación, problematización, empatía y escucha) como proceso, para desarrollar la siguiente actividad.

1-.El entrevistador relatará el camino metodológico seguido hasta el momento dando a conocer el resultado de cada instrumento aplicado en la investigación y sus resultados. Se solicitan criterios al respecto.

2-.El entrevistador presenta la propuesta de temas para la elaboración del programa.

- Estadística descriptiva
- Estudio del Espectro Radiofónico
- Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.
- Dramaturgia.
- Clasificación de los Programas Radiales
- Características Estructurales de los Programas Radiales.
- Desempeño actoral.
- Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.
- Estudio Práctico de las Resoluciones 2 del 2001, 23 del 2002 y de la Resolución 157 del 80.
- Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación.
- La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.

- El Sistema de Calidad en la programación radial.
- Clases Prácticas
- Taller final: Evaluación

Solicita a los entrevistados sus opiniones sobre la misma.
Se debe tener en cuenta el criterio de todos y llegar a un consenso.

3-.El entrevistador pregunta sobre la modalidad que debe emplearse para elaborar y desarrollar el programa.

4-. El entrevistador pide criterios acerca de las formas de organización docente que deben utilizarse en esta acción.

5-. El entrevistador pregunta si alguien desear referir algo más.

6-.El entrevistador ofrece gracias a los entrevistados por su tiempo, sus conocimientos y su colaboración.

ANEXO 13

BIBLIOGRAFÍA A UTILIZAR PARA DESARROLLAR EL “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CREADORES DE PROGRAMAS RADIALES INFANTILES EN LA PROVINCIA DE CIENFUEGOS” QUE SERÁ VALIDADO POR ESPECIALISTAS.

Barrios Osuna, Irina. Una investigación en busca de la transformación grupal. Colectivo de Investigación educativa Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana 2001. 91p.

Bermúdez Morris, Raquel y otros. Dinámica de grupo en Educación: su facilitación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana 2002. 245p.

Brito García. El imperio contracultural desde el rock a la postmodernidad. Editorial Arte y Literatura. La Habana 2005. 356p.

Calviño Manuel. Actos de comunicación desde el compromiso y la esperanza. Editorial Logos. La Habana 2004. 407p.

Cembranos Fernando y otros. La animación sociocultural: una propuesta metodológica. Editorial popular. S:A. Madrid. 238p.

Colectivo de autores. Técnicas participativas de Educadores cubanos 2. CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana 2000.162p.

Colectivo de autores. Técnicas participativas de Educadores cubanos 4. CIE

Colectivo de autores. Manual de Control de la Calidad de la Programación. ICRT. La Habana. 2004. 84p.

Colé, Toby. Actuación. Editorial Diana. 1881

Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana 2005.131p.

De Bono, E., El pensamiento creativo: el poder del pensamiento lateral para la creación de nuevas ideas, Paidós, México, 1994.

Donas, S. (b) Creatividad. En antología del curso Básico de Salud Integral del Adolescente, Proyecto Sarem-Minsa, Nicaragua, 2000.

Gardner, H. Arte, mente y cerebro. Una aproximación cognitiva a la creatividad. Paidós, Madrid, España, 1993

González Morales Julio César. Ambos autoexpresión y comunicación interpersonal en la organización. Editorial Logos. La Habana 2005.134p.

Kaplún Gabriel. Comunicación, educación y cambio. Editorial Caminos La Habana 2001. 92p.

Lamaitre, M.J., Lavados, H. y Apablaza, V. (coordinadores) Desarrollo de la creatividad, desafío al sistema educacional. Corporación de Promoción Universitaria, Santiago, Chile, 1989.

Linares Fleites y otros (Compiladores). La participación. Diálogo y debate en el contexto cubano. Centro de Investigación y Desarrollo para la Cultura Cubana Juan Marinello. La Habana 2004. 226p.

López, Oscar Luís. La Radio en Cuba. Editorial Pueblo y Educación.

Moussinac, León. El teatro desde sus orígenes hasta nuestros días. Ediciones Alameda. SA. México 1954.

Pierre Besnard. La animación sociocultural. Editorial Paidós educador. España, 1991. 231p.

Ramonet Ignacio. Propagandas silenciosas. Instituto Cubano del Libro. La Habana 2001. 172p.

Redgrave, Michael. Los medios expresivos del actor. Ed Leviatan 1956.

Resolución 2/01. MTSS

Resolución 23/02. ICRT

Resolución 157/80. ICRT

Stanislausky, Kontanti. Cómo se hace un actor. Instituto Cubano del Libro. 1971

Tejeda del Prado, Lecsý. Identidad y crecimiento humano. Grupo de Desarrollo sociocultural y Editorial Gente Nueva. La Habana 1999. 188p.

Toledo Sande. Más que lenguaje. Editorial Oriente. Santiago de Cuba 2006. 140p.

Vera Estrada Ana. Pensamiento y tradiciones populares. Centro de Investigación y Desarrollo para la Cultura Cubana Juan Marinello. La Habana 2000. 468p

Tooustonogos, G. La profesión del director de escena. AL 1980.

Yepes Osorio, Luis Bernardo. La promoción de la lectura. Conceptos, materiales y autores. Editorial COMFENALCO, Medellín. Colombia 1997. 240p.

----- Selección de lecturas. Comunicación y grupo. CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. La Habana 2003. 152p.

ANEXO 14

PRIMERA CONSULTA A ESPECIALISTAS.

El CEICRT (Centro de Estudios del Instituto Cubano de Radio y Televisión) de conjunto con el Departamento de Capacitación de la DPR (Dirección Provincial de radio en Cienfuegos) realiza una investigación acerca de la labor de los creadores y/o productores de programas infantiles radiales en nuestras emisoras. Aplicando variedad de técnicas investigativas hemos detectado dificultades lo que nos hizo plantearnos el siguiente problema científico: **¿Cómo contribuir a perfeccionar los conocimientos en creación y producción de programas infantiles radiales de los realizadores vinculados a ese destinatario en Cienfuegos?**

Por su experiencia docente, sapiencia en la actividad de creación y producción de programas infantiles y sus investigaciones vinculadas al tema, usted ha sido seleccionado como experto (a). Nos encontramos enfrascados en la búsqueda de soluciones a este problema y necesitamos de su colaboración. Con antelación..... ¡Gracias!

1-.Está dispuesto a colaborar en la búsqueda de soluciones.

Sí _____ No_____.

Le adjuntamos los diferentes instrumentos aplicados y sus resultados.

Si la respuesta es afirmativa, necesitamos conocer de usted los siguientes datos.

2-¿Actualmente se encuentra vinculado a la creación y/o producción de programas infantiles de radio?

3- ¿En los últimos cinco años ha publicado el resultado de sus investigaciones en materia de realización de programas infantiles?

Si _____No_____Sería de gran placer y utilidad que pudiera enviarnos al menos una de ellas.

4-. Haga una valoración de la metodología, los instrumentos aplicados y sus resultados.

ANEXO 15
SEGUNDA CONSULTA A ESPECIALISTAS.

Estimado especialista, sus criterios y opiniones han servido de mucho para la solución que ya buscamos de conjunto. Es necesario a continuación validar con sus criterios el programa de superación conformado. Le adjuntamos propuesta y guía de interrogantes para esta actividad. Con antelación, ¡Gracias por sus valiosos criterios!

Es de nuestro interés que usted valore la propuesta que a continuación presentamos de manera integral para de acuerdo a sus criterios preparar la versión final de la misma.

1.-Con respecto a los objetivos señale:

1.1.- Responden a la aspiración de lograr una correcta capacitación de los realizadores de programas que hoy crean y producen obras infantiles en nuestras emisoras.

Sí_____No_____.Argumete_____

1.2.-Observa en ellos sus tres dimensiones: instructiva, educativa y desarrolladora.

Sí_____No_____

1.3.-Sugiera si lo desea otra propuesta de objetivos.

2.-Con respecto a las indicaciones generales diga:

2.1.-Está usted de acuerdo en que sea esta la metodología a utilizar (Metodología de la Educación Popular)

Sí____No____Sugiera otra_____.

Argumete_____

2.3- ¿Es coherente con el propósito del programa la modalidad que se plantea utilizar? Sí _____ No _____. En caso que lo desee haga sugerencias

2.4-Valore los procedimientos que se recomienda utilizar:

3-. Los contenidos:

3.1-.Tratándose de la creación y producción de programas radiales infantiles.

¿Considera necesario se traten las diferentes manifestaciones de forma individual?

Sí _____ No _____.

Argumente: _____

3.2-.Califique el tratamiento a cada tema en una escala del 1 (mínimo) al 5 (máximo)

No	Temática	Evaluación
1-	Estadística descriptiva	
2-	Estudio del Espectro Radiofónico	
3-	Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.	
4-	Dramaturgia.	
5-	Clasificación de los Programas Radiales	
6-	Características Estructurales de los Programas Radiales.	
7-	Desempeño actoral.	
8-	Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.	
9-	Estudio Práctico de las Resoluciones 2 del 2001, 23 del 2002 y de la Resolución 157 del 80.	
10-	Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación.	
11-	La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.	
12-	El Sistema de Calidad en la programación radial.	
	Clases Prácticas	
	Taller final: Evaluación	

3.3-.Es oportuno que se traten todos los temas sugeridos:

Sí _____ No _____

Sugiera agregar otros: _____

Sugiera eliminar: _____

4-.En cuanto a la duración:

4.1-¿Es adecuada la cantidad de horas/clases en cada tema?

Sí _____ No _____

¿Propone cambios? Argumente

4.2- Está de acuerdo con la frecuencia de los encuentros:

Sí _____ No _____.

5- Sobre la evaluación:

5.1- Es pertinente a los demás componentes, la evaluación:

Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

Sugiera otra forma

6- Acerca de la bibliografía.

6.1- ¿Es coherente con los temas a tratar?

Sí _____ No _____ Argumente _____

6.2- Nivel de actualización.

Alto _____ Medio _____ Bajo _____

6.3- Recomiende otra bibliografía que se pueda utilizar _____

7- Desea hacer alguna otra sugerencia: _____

8- ¿Valora usted como positivo de manera integral este programa de capacitación en creación y producción de programas infantiles de radio para la superación de los creadores que se desempeñan en esta actividad dentro de nuestras emisoras?

ANEXO 16

RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN: (Ver anexo 1)

Se visitaron 14 actividades en las diferentes emisoras de la provincia: 6 en Radio Ciudad del Mar. 2 "El Rincón de la Tía Rosa", 2 "Sombrero Azul" y 2 "Carrusel de canciones". En Aguada Radio 2 "El Despertar". En Radio Cruces, 1 "Vamos a cantar" 2 "El molino encantado". En Radio Cumanayagua 2 "Amanecer con Andarina" y 1 "Despierta la fantasía" (14 en total).

En el proceso productivo de estos programas se observó el accionar del colectivo de realización en la creación de productos radiofónicos infantiles de diferentes formatos. En 11, de los 14 procesos analizados se comprobó la integración del colectivo y el cumplimiento de los pasos del proceso de creación-producción.

Los programas resultantes no siempre cumplen con todos los elementos de la ficha técnica, se utilizan formas de realización muy tradicionales, la dirección de niños y adultos encargados de la conducción o actuaciones en los espacios no siempre es efectiva y no se emplean armónica ni adecuadamente los recursos sonoros del medio en función de la calidad de las muestras y la relación oyente (niños y niñas) programa es muy poco evidente por la propia concepción de los espacios.

Las locaciones (estudios de grabación y edición) donde se desarrollaron los diferentes momentos del proceso de creación-producción se adecuan perfectamente a la actividad en cuestión.

Antes de llegar al proceso de creación colectiva todos los artistas se preparan en sus respectivas especialidades, pero no con la calidad requerida, pues refieren una preparación empírica y limitada experiencia en la mayoría de los casos.

Destacamos que las disponibilidades tecnológicas favorecen el desempeño del colectivo de realización.

El proceso de retroalimentación no es efectivo ni eficiente, por lo que los realizadores no logran conocer ciertamente los criterios y preferencias del destinatario infantil que recibe el producto radiofónico.

ANEXO 17

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA AL DESTINATARIO. (Ver anexo 2)

Esta encuesta se aplicó en todos los municipios de la provincia donde se escucha la programación radial. Fueron encuestados 105 niños y niñas.

Del total de los encuestados sólo 52 conocen y escuchan la programación infantil, para un 49,5%.

En cuanto a la participación de la familia en la escucha y análisis de los programas transmitidos solo el 5,71% lo logra, pues de los 105 niños encuestados, únicamente 6 disfrutaban del programa junto a su mamá, papá, un hermano o abuelos.

En ninguna de las escuelas a las que asisten los niños y las niñas investigados se utilizan programas o fragmentos para desarrollar actividades docentes o extraescolares, para un 0%. Las escuelas carecen de medios de reproducción o de grabación para transmitir el programa. Los maestros no proponen la escucha de los programas en la casa para su posterior análisis.

Los 52 infantes que escuchan la programación infantil consideran que los entretiene, que les agrada y que los informa y orienta. Solo el 5,7 % plantea que a veces los cuentos le aburren.

Comprobamos que la promoción radial e institucional de los programas infantiles es deficiente, pues los niños entrevistados no conocen con claridad el horario de los programas infantiles, la frecuencia ni los temas que abordan, solo lo conocen si los escuchan.

El total de los encuestados propone utilizar nuevos cuentos en los escenificados, darle más participación a los niños en los programas y difundir música más variada en los que se dedican a este fin.

Partiendo de los resultados anteriores pudimos constatar que la prioridad de nuestra acción de capacitación está en solucionar la insuficiencia de conocimientos en lo referido a la creación y producción de programas radiales con calidad que presentan los radialistas dedicados a satisfacer a este destinatario, tal como lo definieron los participantes en los talleres.

ANEXO 18

RESULTADOS DE LOS TALLERES DIAGNÓSTICOS

Estos **talleres de diagnóstico** se realizaron para determinar cuáles son las regularidades en cuanto a fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades (Matriz DAFO) que presenta el proceso de creación y producción de programas infantiles en la radio de Cienfuegos. (talleres que integraron a creadores radiales, funcionarios de la radio, profesores del curso y representantes de organizaciones políticas y de masas).

Fortalezas:

Presencia de programas infantiles en las cuatro emisoras de la provincia.
Posibilidades reales de superación para el creador radial.
Existencia de un Departamento de capacitación encargado de ofrecer acciones de superación a los recursos humanos del sector.
Estabilidad de los colectivos de realización y aptitudes hacia las creaciones infantiles.
Existencia de tecnología adecuada para llevar a cabo el proceso de creación/producción.

Debilidades:

Los creadores radiales de programas infantiles no poseen todos los conocimientos necesarios para llevar a cabo con calidad el proceso de creación producción.
No es suficiente el acceso a los medios de comunicación para ilustrar en las muestras la cultura popular y tradicional
Falta de recursos materiales necesarios para garantizar mayor calidad en las actividades culturales (papel, computadoras, impresoras).
Falta de integración entre los miembros de algunos colectivos de realización
No se organizan con frecuencia acciones de superación y encuentros que favorezcan el intercambio de experiencia

Amenazas:

Poca promoción de los productos radiofónicos que se ofrecen en cada emisora a la audiencia infantil
Presencia e incremento en los hogares y las escuelas de medios alternativos que atraen el interés del destinatario infantil. (Computadoras, DVD, MP4, play station, etc)

Oportunidades:

Posibilidad de convenir con las escuelas del territorio para el empleo de los programas radiales o fragmentos de ellos en el proceso docente y extradocente.
Disposición de la Dirección Provincial de la Radio y su Departamento de Capacitación para garantizar y propiciar la capacitación de los realizadores.
Existencia de realizadores con experiencia en la creación radial y con aptitudes hacia la creación de los programas infantiles.

ANEXO 19

RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: (Ver anexo 4)

Estas actividades estaban planificadas en un cronograma para el año en las cuatro emisoras de la provincia. Los temas planificados fueron sugeridos por los Jefes de programación y el especialista que atiende la capacitación, los que fueron reflejados en el Plan de superación de la entidad para el año, en esta observación se comprobó que en Radio Ciudad del Mar y el resto de las emisoras se desarrollaron las acciones planificadas, pero la calidad de los profesores y la selección de los temas no fue la óptima ni respondía a las necesidades de superación del colectivo de realizadores; resulta imprescindible destacar que los creadores y los directores de cada colectivo no participaron en la selección de los temas.

En todos los casos, la modalidad que se utilizó fue el taller y la participación de los creadores fue activa; aún cuando la actividad se convirtió en la evaluación del proceso de creación producción hasta el momento y el análisis de factores objetivos que afectan la producción, obviando los factores subjetivos que también inciden. En algunos casos se estimuló a creadores de avanzada y sapiencia, pero no se utilizaron estas experiencias como paradigma a seguir, pues además de aplaudirles no se les solicitó relatar sus prácticas cotidianas en la concepción de programas infantiles. En las cuatro emisoras el encuentro terminó con una próxima cita para debatir los resultados de la participación en el Festival de la Radio. Los creadores manifestaron desagrado (cara, gestos y expresión oral) pues son constantes estas citas lo que les resta tiempo para prepararse y trabajar en la calidad de sus creaciones.

El tiempo promedio de duración del taller en cada emisora con cada grupo de realizadores fue de aproximadamente dos horas

Se denota un mal tratamiento a la determinación de necesidades, muy apreciable y una incorrecta utilización de los espacios de superación imprescindibles para la labor del creador de programas radiales infantiles.

ANEXO 20

Resultados de los grupos de discusión (Ver anexo 11)

Para confirmar las necesidades de conocimientos de los realizadores de programas infantiles se conformó un grupos de discusión (Ver anexo 11) con creadores, funcionarios y directivos, de manera que los propios implicados identificaran las carencias de conocimientos como elemento fundamental, las posibles vías de solución, y la elección de una para realizar un proceso de creación y/o producción de programas infantiles de radio con calidad.

El grupo de discusión contó con 12 integrantes, avisados previamente sobre el tema a tratar, así como la orientación pertinente en cuanto a cómo prepararse para participar.

Se crearon las condiciones necesarias y obtuvimos los siguientes resultados:

Todos conocen las características del proceso productivo de programas de radio y como concebir acciones diferentes que se complementan, con un mismo objetivo

No todos conocían en detalles la preparación y pasos de una actividad específicamente en cada una de las expresiones que promueven la creación

No contaban con todos los recursos materiales necesarios para realizar con calidad las acciones de creación y producción de programas infantiles.

El destinatario infantil no participa en el proceso de planificación de la programación para niños y niñas, tampoco se realiza un trabajo de mesa profundo para que todas las especialidades del colectivo cohesionen puntos de vista en el accionar por la calidad del programa

Los realizadores de programas infantiles desconocen los requisitos de calidad para un programa radial, específicamente el producto infantil.

Solicitan la ayuda a la Dirección de la Radio y al Departamento de capacitación para solucionar la insuficiencia que autorreconocen, a través de acciones superación.

ANEXO 21

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA GRUPAL (Ver Anexo 12)

Los participantes encuentran acertado el camino metodológico recorrido hasta el momento, refiriendo la profundidad y amplitud del diagnóstico realizado.

Se le presentaron los 12 temas como punto de partida para el análisis, que responden a un objetivo general para la superación del realizador vinculado a la creación y producción de programas infantiles, brindando además información del problema y los resultados de los diferentes instrumentos aplicados en la investigación. Después de un profundo debate los participantes determinaron por consenso mayoritario que los 12 temas pueden mantenerse para la conformación del programa de capacitación para los radialistas responsabilizados con la creación de programas radiales para los niños y las niñas de Cienfuegos. Resultaron propuestos los siguientes temas:

- Estadística descriptiva
- Estudio del Espectro Radiofónico
- Las características psicológicas, biológicas y sociales de la infancia.
- Dramaturgia.
- Clasificación de los Programas Radiales
- Características Estructurales de los Programas Radiales.
- Desempeño actoral.
- Técnicas de Monitoreo y Desmontes de programas.
- Estudio Práctico de las Resoluciones 2 del 2001, 23 del 2002 y de la Resolución 157 del 80.
- Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación.
- La cultura tradicional y popular en Cienfuegos.
- El Sistema de Calidad en la programación radial.
- Clases Prácticas
- Taller final: Evaluación

Por consenso se llega a la modalidad de curso con un programa de superación, cuando antes han expresado que no puede ser enseñanza de postgrado, no debe ser ciclo de talleres, ni tampoco entrenamiento o asesorías en el puesto de trabajo pues debe propiciar el intercambio.

Entre las formas de organización docente que proponen están clases prácticas y taller, primando el taller y dejando claro que la metodología a utilizar debe ser la Metodología de la Educación Popular

ANEXO 22

RESULTADOS DE LA PRIMERA RONDA DE EXPERTOS.

De todos los especialistas a que se les envió esta primera ronda, diez respondieron afirmativamente y tres ofrecen sus disculpas a pesar de que les encantaría colaborar; pero no es posible hacerlo, uno porque próximamente viajará al extranjero y dos porque no está en condiciones de salud para colaborar pues no está trabajando y no posee en casa la tecnología necesaria (teléfono) para comunicarnos vía correo electrónico y otra vía sería muy complicada para la investigación.

Todos han publicado el resultado de sus investigaciones y recibimos algunas de ellas, realizamos una selección e incorporamos como bibliografía al programa propuesto.

Todos dieron su aprobación al empleo de la investigación acción participación como metodología para la realización del estudio por sus características y objetivo lo que expresa coherencia en todo el proceso y el tema en cuestión, ambos tienen como premisa la participación. Un especialista consideró que a pesar de que los instrumentos recogen la información necesaria le hubiese gustado utilizar mayor cantidad de grupos de discusión aunque reconoce que las características de la creación limita el número de grupos y de sus participantes. Los demás todos coincidieron con diferentes expresiones en que cumplieron su cometido, la recogida de información. El 70% de los especialistas destacó que los informantes en todos los casos fueron muy bien seleccionados. El 80% fue asertivo con la selección de la muestra y refieren su conformidad ya que el accionar llegará todas las emisoras de la provincia y algunos de los miembros del grupo se puede preparar posteriormente como multiplicador en este sentido.

ANEXO 23

RESULTADOS DE LA SEGUNDA RONDA DE ESPECIALISTAS.

Criterios referidos por los expertos acerca del programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles de Cienfuegos.

Experto 1: Refiere estar de acuerdo de forma general con el programa que muestra una concepción coherente y pertinente de todos sus componentes. Afirma su acertividad acerca de los contenidos, metodología, métodos, procedimientos, cantidad de bibliografía que debe facilitársele toda, si es posible en formato digital, tanto al profesor como a los estudiantes.

Experto 2: Considera que el programa funciona como un sistema donde no se debe violar ni una sola de sus orientaciones durante la sistematización del mismo. Enfatiza en que se deben incorporar a los talleres colaboradores que faciliten el accionar, sobre todo historiadores de la localidad cuando se trate la unidad referida ala cultura tradicional de Cienfuegos y sus localidades. Además esta última debe ser tratada como expresión del patrimonio local y bibliografía acerca del patrimonio. Considera adecuada la dosificación y la bibliografía propuesta.

Experto 3: Considera que la introducción sólo debe referir a quien va dirigido el programa y su importancia, el tiempo de duración y la novedad que es esencialmente importante. Reconoce el valor de la especificidad en las temáticas a tratar y la contextualización de la solución. Su apreciación del programa es positiva; más llama la atención en que debe incluirse por el profesor en cada temática la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para su promoción y desarrollar habilidades en los talleristas.

Experto 4: La utilización de la metodología de la Educación Popular es lo más acertado del programa, pues es la alternativa que puede generar más participación y como la promoción y animación sociocultural se nutre de técnicas de la psicología, la sociología y la educación constituirá esta una herramienta eficaz que pueden llevar los realizadores a sus prácticas creativas. Ubica toda la propuesta en una escala de cinco ya que con certeza favorecerá la aplicación correcta de la política de masificación cultural cubana y el desarrollo de una Cultura General e Integral de nuestros niños y nuestras niñas.

Experto 5: Su opinión se centra en un análisis filosófico desde el punto de vista pedagógico que le permite afirmar la coherencia de las partes del todo, así como la pertinencia del programa. Reconoce en el programa la pertinencia, coincide con los criterios de los expertos 2 y 4. Alegando que sino la más, es ésta una de las formas más elegantes de lograr la efectividad en el proceso de creación y producción de programas para el destinatario infantil, por su coherencia, su incidencia en la formación de valores en el realizador radial y en consecuencia de los oyentes de la comunidad, para alcanzar el rescate, preservación y enriquecimiento de la identidad nacional.

Experto 6: Coincide totalmente con el experto uno y cuatro. Sugiere incorporar el estudio de las potencialidades de cada comunidad por parte de los estudiantes; pero con la ayuda del profesor lo que les dará un punto de partida veraz para el resto de los temas a tratar, su propia práctica. Aprueba la propuesta.

Experto 7: Coincide con la valoración acerca del programa realizada por los expertos 2 y 3. Además sugiere incluir en la unidad 1 la identificación de potencialidades en la comunidad para favorecer el desarrollo del proceso de creación y producción de programas radiales infantiles. Reconoce que si se lleva a cabo el programa como está concebido, los creadores de programas para el destinatario infantil, aprovecharán adecuadamente todos los espacios programados para este fin dentro de la programación de cada emisora

Experto 8: Da su anuencia al programa y confía en que la novedad hará que esta propuesta se extienda por todo el país pues ha apreciado esas ineficiencias en la producción radial infantil de casi todo el país, de ahí que los hábitos de audiencia y aceptación de la programación para infantes cada vez sea más baja.

Experto 9: Analizó con minuciosidad los componentes del programa y su coherencia, aportando criterios positivos sobre ellos, elogió la preocupación de esta región del país por la correcta aplicación de la política cultural y sobre todo por la concepción de un programa que brinde las herramientas detalladas y precisas para adecuar el proceso de creación/producción de programas infantiles. Recomienda ser cuidadoso con el desarrollo de las unidades básicas y recuerda que el nivel de exigencia con este actor social debe ser consecuente.

Experto 10: Coincide con los criterios de los expertos 1,7 y 3. Destaca lo novedoso de la propuesta y la importancia de la misma para la aplicación correcta de la política cultural del país y sobre todo de las nuevas generaciones de oyentes. Insiste en los talleres como la modalidad más efectiva para trabajar los temas de promoción y animación sociocultural en la comunidad y reconoce un pilar importante en esta labor generadora de participación.

Conclusión del criterio de expertos.

Es concluyente que todos los expertos con sus acertados criterios no han hecho otra cosa que validar, sobre bases teórico-prácticas, el programa que se le propuso. Así mismo reconocen lo novedoso de contextualizar el proceso de creación y producción de programas radiales infantiles y lo acertado de detallar el cómo pueden realizarse de manera correcta estas acciones sin improvisar y sin recetas alejas del entorno.

ANEXO 24
RESOLUCIÓN 23/02. ICRT

Reglamento Interno del ICRT de la Resolución 23/2002.

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1: El Presente reglamento establece las normas y procedimientos a seguir para la aplicación de la Resolución 23 del 2002 que regula todo lo relacionado con la protección a los autores de guiones para la radio, siempre que estas creaciones se realicen fuera del marco de empleo.

Artículo 2: A los efectos de este reglamento consideramos:

Guión: Forma escrita creada por un AUTOR como soporte literario para la realización de programas radiales dramatizados seriadados o no y no dramatizados, que contiene los elementos técnico-artísticos del lenguaje radial, en el que los textos toman un ordenamiento lógico

PRODUCTOR (Jefe de Programación): Persona encargada de garantizar que se respeten los derechos de los AUTORES de las obras de las cuales se proyecten realizar programas radiales. Es a su vez el representante de la emisora en los contratos que a estos efectos se realicen.

Asesor: Persona natural que revisa, aprueba, coordina y vela por el cumplimiento de lo que establece la política de programación vigente.

Grabación: Momento en que se pone en práctica la producción de una obra adquirida y aprobada para ser transmitida.

Retransmisión: Es la nueva emisión de un programa grabado y anteriormente transmitido.

Adaptación: Es aquella obra que ha sido escrita anteriormente para otros medios de expresión y se reelabora o adecua mediante un guión radial.

Versión: Es el modo peculiar de relatar o narrar un hecho o acontecimiento, o cada una de las interpretaciones de un suceso, del texto de una obra o de un tema artístico plasmado en guión para el medio radial.

Artículo 3 La protección conferida en este reglamento se refiere tanto a los autores de guiones originales como a los de versiones o adaptaciones. Ninguna obra podrá ser versionada o adaptada si no cuenta con la aprobación de su autor o su representante en el país. En el caso de las versiones y adaptaciones, los autores de las obras originales no tendrán perjuicio de sus derechos.

Artículo 4: La protección que mediante el presente reglamento se otorga está referida al guión escrito y aprobado. Quedan excluidos los proyectos de programas u obras dramatizadas.

Artículo 5: La comercialización de las obras de radio (tanto los guiones como las obras grabadas) dentro del territorio nacional se hará directamente por la Vicepresidencia de la Radio a través de la Dirección de Planeamiento y Control de la Programación y de conjunto con RTV Comercial en el caso que sea hacia el exterior. Sin perjuicio del derecho que corresponde a los autores.

Artículo 6: Las emisoras de radio podrán intercambiar obras (tanto los guiones como las obras grabadas) en el territorio nacional o fuera de este a través de la Dirección de Planeamiento y Control de la Programación siempre que no haya perjuicio del derecho que corresponde a los autores.

Artículo 7: La distribución de obras de radio (la obra grabada) hacia todas las emisoras del territorio nacional se hará solamente a través de Radio Arte mientras conserve los derechos que ya han sido pagados al autor. En el caso de que el tiempo de estos derechos haya terminado, la productora pagará nuevamente al autor como corresponde.

Artículo 8: Se establece a partir de los tiempos y el tipo de guión aprobados para cada espacio la obligatoriedad de su cumplimiento por parte del autor. Su incumplimiento condicionará la no aceptación de guiones o notas.

Artículo 9: Los guiones de los programas Ilustrativos Formativos que aparecen en el acápite 1.4 de la Resolución, comprenden todos aquellos guiones escritos para programas no dramatizados o de temas específicos.

Capítulo II

Guiones

Artículo 10: Se establece a partir de este reglamento para efectos de remuneración los siguientes tipos de guiones:

a)- Guión Dramatizado: Texto que de forma integral contiene el aspecto literario de una obra para radio. Expresa en el contenido el enfoque estético de la obra a través de personajes y su psicología, de una estructura dramática, de diálogos y situaciones y de cuantos elementos contribuyan a enriquecer su valor artístico en consonancia con la política de programación vigente. Recoge las posibilidades que ofrece el desarrollo tecnológico del medio radial (efectos de estudio, cortes, musicalización y sonidos, disolvencias y todos los planos sonoros existentes). El factor principal del guión dramatizado está dado por la unidad de un conjunto de creación que suele tener algunas etapas: Idea, conflicto, personajes, acción dramática, tiempo dramático y unidad dramática.

b)- Guión Muy Complejo: Es el guión que se estructura basado en el desarrollo del espacio a partir de los objetivos propuestos. Establece una secuencia formal y de contenido con expresión de los elementos técnicos y artísticos en que se apoya para concluir la idea o tema. Inserta monólogos, diálogos sencillos o dramatizaciones parciales, determinados géneros periodísticos e intervención de especialistas planificados por el guionista o se concibe para ser interpretado por el locutor. Su principal característica es la riqueza y elaboración de su contenido y la estabilidad de cada una de sus partes ya que si una de ellas es alterada afecta su unidad estructural.

c)- Guión Complejo: Estructura su desarrollo a partir de sus objetivos que generalmente están en función de temas específicos, estableciendo una secuencia formal y de contenido con la expresión de elementos técnico-artísticos del medio radial en que se apoya para la conclusión de la idea o tema. Puede ser concebido para que lo interprete un locutor pero en ningún caso apela a dramatizaciones en su estructura. Su característica principal es la riqueza temática en la elaboración de su contenido y en la estabilidad de cada una de las partes que lo componen y es creación total del guionista.

d)- Guión Menos Complejo: Es aquel que relaciona el ordenamiento de los elementos de contenido y técnico-artísticos que se integran dentro de un espacio y puede contener breves investigaciones que son creación parcial del guionista. Sus factores de enlace se expresan por medio de voz o voces conductoras y no precisa de una elaboración técnica compleja. El factor principal es que el guionista escribe o describe parlamentos y acciones del o los conductores.

e)- Guión Técnico: Es el ordenamiento lógico que recoge la estructura del programa radial, establece el orden, nivel y papel de los factores técnico-artísticos y de contenido que concurren en la realización, fija la presencia y existencia de cada aspecto en apoyo a la idea o tema que desarrolla el programa. Este tipo de guión no es remunerable puesto que forma parte del contenido del director y su valor está comprendido dentro

de las tasas y tiempos de realización que le corresponde al programa. El director tiene que hacer algunas acotaciones sobre lo tratado como parte de la obra terminada grabada y/o transmitida (En el caso de que el mismo director escriba notas complejas o menos complejas que estén insertadas en el guión éstas si serán remuneradas).

f)- Notas Complejas: Textos elaborados que insertan en su concepción algunos recursos del lenguaje radial, que no toman como base informaciones publicadas por lo que constituyen una novedad creativa en su tratamiento tanto en el tema como en su adecuación al medio radial.

g)- Notas Menos Complejas: Son adaptaciones que toman como base publicaciones de todo tipo para su confección, aplicándose todas las técnicas de redacción así como algunos recursos técnicos y artísticos del medio radial.

Capítulo III

Sobre la Contratación

Artículo 11: En caso de que una obra escrita, sea aprobada para ser grabada y/o transmitida, es de obligatorio cumplimiento la firma de un contrato entre el autor y la emisora.

Artículo 12: Los contratos se realizan entre la emisora y el autor y al margen de los aspectos que se acuerden entre ambos, que tendrán que ser siempre firmados por las dos partes, se recogerán en anexo todos los pormenores referentes a lo que no aparezca en el cuerpo del contrato.

Artículo 13: La Dirección de Economía o de Recursos Humanos de cada emisora previo acuerdo con la Dirección de Programación garantizará la concertación de los contratos con los autores dentro de los límites que establece la ley. Estos tendrán que estar firmados siempre por el PRODUCTOR (Sub Director o Jefe de Programación) y el AUTOR.

Artículo 14: Los guiones entregados por los autores serán aprobados o no en un plazo no mayor de treinta días hábiles a partir de la fecha de entrega.

Artículo 15: Los autores que por iniciativa propia, escriban guiones para el medio radial (tienen que ser concebidos para el tiempo y tipo de guión del espacio en el que se van a insertar) y los pongan a consideración del asesor como representante de la emisora, conservarán todo el derecho de explotación sobre los mismos, hasta tanto no reciban dictamen de aprobación de la obra.

Artículo 16: Salvo acuerdo previo entre el autor y la emisora, la sola puesta a consideración de los guiones creados por iniciativa propia, no generará remuneración alguna por parte de la emisora.

Artículo 17: Cualquier retransmisión de la obra, que se realice fuera del período fijado en contrato, tendrá que realizarse con el consentimiento del AUTOR e implicará una nueva relación contractual (Excepto en el caso de Radio Arte ya que la obra cedida será transmitida, dentro del período por el que se adquirieron los derechos, en todas las emisoras que se benefician con estas producciones sin que ello signifique retransmisión). Cualquier retransmisión de la obra que se realice dentro del período de vigencia del contrato, se realizará previo acuerdo entre el PRODUCTOR y el AUTOR, los cuales convendrán el porcentaje de remuneración sobre los derechos del autor que

no excederá del 30% de la primera retransmisión, el 50% la segunda y el 80% las subsiguientes.

Artículo 18: Cuando los guiones se realizan por encargo (de acuerdo al tipo de guión y tiempos del programa), las particularidades de la transmisión de los derechos serán estipuladas en anexo en el contrato.

Artículo 19: En el caso de las obras por encargo, la emisora y el autor acordarán mediante contrato el o los plazos de entrega (total o parcial) de los guiones. Estos guiones pueden ser rechazados por no responder a los índices de calidad requerida, características estipuladas en el contrato o por no adecuarse a los lineamientos de la política de programación vigente, todo esto se informará al AUTOR por escrito. Si se considera necesario realizar modificaciones de la obra antes de su aprobación se concederá un nuevo plazo para llevarlas a cabo, el cual no es prorrogable y no implica remuneración alguna.

Si en la realización, por situaciones técnicas o imprevistos, no imputables al AUTOR, tuvieran que realizarse cambios en el guión ya aprobado (siempre con el consentimiento del AUTOR), se considerará como trabajo adicional remunerado. Esta remuneración no podrá exceder el 40% del valor del guión original.

Artículo 20: En el caso de las obras por encargo, el incumplimiento de los plazos originalmente acordados o en su caso el incumplimiento del plazo adicional concedido para las modificaciones, implicará la rescisión del contrato y el autor se verá obligado a reembolsar a la emisora todos los haberes recibidos por adelantado.

Artículo 21: En el caso de las obras por encargo, la emisora se comprometerá a brindar facilidades para la investigación a realizar por el AUTOR.

Artículo 22: Cualquier modificación del argumento, personajes u otros aspectos de la obra, después de haber sido aprobada, solo podrá realizarse con el consentimiento del AUTOR. Tanto si las obras son por encargo o escritas por iniciativa propia.

Capítulo IV

La Obra Radial

Artículo 23: La obra radial a que se refiere este reglamento, es toda creación expresada mediante imágenes, logradas a partir de la utilización de una serie de recursos técnico-artísticos del lenguaje radial, a los fines de su grabación y/o transmisión.

Artículo 24: Se considerarán AUTORES de la obra radial grabada y/o transmitida:

- a)- Director o Realizador
- b)- Autor del Guión Original, Adaptación o Versión
- c)- Autor de la Música, si es creada originalmente para la obra

En el caso de las versiones o adaptaciones no habrá perjuicio a los derechos que correspondan a los AUTORES de las obras preexistentes.

Artículo 25: El derecho que a los autores se refiere en el Artículo 24 , solo podrá ser ejercido sobre la obra grabada y/o transmitida.

Capítulo V

Transmisión de los Derechos

Artículo 26: La cesión de los derechos del guión escrito como soporte literario a una emisora no excederá de un período mayor de cuatro años ni menor de dos a partir de la entrega del último guión, en el caso de los programas seriados y de la transmisión del programa en el caso de los programas no seriados.

Artículo 27: Los AUTORES se reservan el derecho de ceder su guión escrito como soporte literario a una emisora en exclusiva o no y la emisora no podrá traspasar estos derechos a terceros sin el consentimiento de ellos.

Artículo 28: En el caso de que los AUTORES decidan vender y/o ceder a una emisora totalmente sus derechos sobre el guión escrito, éstos pasaran a ser propiedad de la emisora quien en lo adelante asumirá todos los derechos sobre los mismos.

Artículo 29: En el caso de las obras adaptadas o versionadas el titular de la obra original, tendrá derecho a obtener una remuneración que será de hasta el 60% del total que corresponda al AUTOR de la adaptación o versión.

Artículo 30: Cuando una obra vaya a ser objeto de versión o adaptación radial, la emisora se encargará de obtener la aprobación por escrito del autor de la obra original.

Capítulo VI

Sobre las tarifas de pago

Artículo 31: En el caso de los guiones no dramatizados (acápites 1.4 y 1.4.1 de la Resolución) serán muy complejos, los guiones altamente especializados como resultado de una notable investigación donde estén presentes, además, valoraciones críticas y otros aspectos. Los demás se categorizarán como complejos o menos complejos según el caso.

Artículo 32: Para determinar el nivel de complejidad de la identidad sonora se tendrá en cuenta entre otros aspectos los siguientes: El formato musical u origen de esta música (uso de instrumentos tradicionales o electrónicos), la época que tiene que reflejar la música, la orquestación, la duración total, la variedad de temas (personajes a identificar, presentación, despedida, etc).

Artículo 33: La publicidad radial que aparece en las tarifas de la resolución, solo podrá ser utilizada por Radio Taíno.

Artículo 34: En caso de que alguna emisora realice traducciones de obras, la remuneración al traductor se hará sobre la base de la cuartilla de 30 líneas cada una.

ANEXO AL REGLAMENTO

PROFORMAS DE CONTRATOS

PARA LAS OBRAS SERIADAS (Dramatizadas o No Dramatizadas)

En) _____ el día
_____ de una parte el ciudadano(a)
_____ en su carácter de
_____ en nombre de emisora
_____ con domicilio en

_____ que en lo sucesivo se denominará
EL PRODUCTOR y, de otra parte el (la) ciudadano (a)

_____ con Carné de Identidad

No _____ domiciliado en _____

_____ quien en lo sucesivo
se denominará el autor, ambos se reconocen mutuamente con capacidad legal para
concertar el presente contrato de transmisión que se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera: EL AUTOR se compromete a (realizar ___ o realizó ___) una obra cuyo título
es _____ para el
espacio _____ que tendrá (tiene)
_____ capítulos de _____ minutos de duración, con las siguientes características:

(El Título de la obra puede ser modificado posteriormente por acuerdo entre las partes)

Segunda: EL AUTOR declara que sus derechos sobre esta obra no están limitados
total o parcialmente por cesión alguna y que mediante el presente contrato otorga todos
sus derechos al PRODUCTOR para utilizarla como soporte literario para ser transmitida
en vivo o grabada.

Tercera: EL AUTOR se compromete a entregar la sinopsis en la fecha que aquí se
acuerda _____ y el PRODUCTOR se compromete a
revisar la sinopsis en el término de _____ días a partir de su recepción, y estará
obligado a comunicar por escrito su aceptación, rechazo o sugerencia de
modificaciones.

En el caso de que sea rechazada o el AUTOR no se considere en condiciones de
aceptar las sugerencias de modificaciones, u otras circunstancias lo impidieran se
rescindirá el contrato.

Cuarta: EL AUTOR se compromete a realizar las entregas de los capítulos de la
siguiente forma: _____

(En caso de que EL AUTOR entregue la obra total, EL PRODUCTOR le hará saber la
cantidad de libretos que se asesorarán y en qué períodos de tiempo)

EL AUTOR se compromete a comunicar al PRODUCTOR cualquier circunstancia que le impida entregar la obra en los plazos acordados.

Quinta: Los derechos cedidos, donados o traspasados por EL AUTOR quedarán reservados totalmente al PRODUCTOR por un plazo de ____ años contados a partir de la entrega del último capítulo.

Sexta: La remuneración del AUTOR por concepto de la primera transmisión de la obra la determinan las partes contratantes en una cantidad que asciende a: _____ por cada capítulo.

Séptima: EL PRODUCTOR podrá rescindir el contrato si EL AUTOR no cumple con la entrega de la obra en los plazos acordados y tendrá que devolver a la emisora el monto de la remuneración recibida hasta la fecha por los libretos entregados.

Octava: EL PRODUCTOR siempre comunicará al AUTOR por escrito, en el término de _____ días contados a partir de la fecha de entrega de los capítulos seriados, la aprobación de éstos, su rechazo o la necesidad de introducir modificaciones en el original a los fines de su aprobación. Estos guiones pueden ser rechazados por no responder a los índices de calidad requerida o por no adecuarse a los lineamientos de la política de programación vigente. Si se considera necesario realizar modificaciones de la obra se concederá un nuevo plazo de _____ días para llevarlas a cabo, el cual no es prorrogable y no implica remuneración alguna. Si después de modificada la obra no es aprobada y comunicado por escrito al AUTOR, se rescindirán el contrato entre las partes.

Si en la realización, por situaciones técnicas o imprevistos, no imputables al AUTOR, tuvieran que realizarse cambios en el guión ya aprobado (siempre con el consentimiento del AUTOR), se considerará como trabajo adicional remunerado. Esta remuneración no podrá exceder el 40% del valor del guión original.

Novena: EL PRODUCTOR se compromete a transmitir la obra en un término de _____ (tiempo) contados a partir de la entrega del último capítulo de la obra seriada.

Décima: Si por cualquier causa el PRODUCTOR no realiza la transmisión de la obra durante el tiempo convenido en la cláusula Quinta de este contrato, EL AUTOR tiene derecho a exigir la devolución de la obra y conservar la remuneración total recibida. Si EL PRODUCTOR conserva la obra grabada no podrá transmitirla sin una nueva relación contractual.

Undécima: EL AUTOR tiene derecho a estar presente en todos los trabajos de preparación de la obra para su transmisión y estará obligado a participar en los mismos si así lo solicita EL PRODUCTOR.

Duodécima: EL PRODUCTOR tendrá derecho a traspasar total o parcialmente a terceras personas naturales o jurídicas los derechos y obligaciones resultantes del presente contrato (Si___ No___), sólo con el consentimiento del autor.

Decimotercera: EL AUTOR cede sus derechos de forma Temporal___ o Total___ al PRODUCTOR.

Decimocuarta: EL PRODUCTOR se compromete con EL AUTOR, en el caso de que decida retransmitir la obra una remuneración que no excederá del ___% del monto total durante el período de vigencia de este contrato.

Decimoquinta: Todas las incidencias resultantes de este contrato que sea necesario hacer constar en documento anexo, se considerará parte integrante del mismo

Decimosexta: Este contrato se hará de manera original para la emisora (PRODUCTOR) y una copia idéntica que se entregará al AUTOR.

AUTOR:_____ (firma)
PRODUCTOR:_____ (firma y cuño)

PARA LAS OBRAS DRAMATIZADAS NO SERIADAS

En _____ el
día _____ de una parte el ciudadano(a)
_____ en su carácter
de _____ en nombre de la
emisora _____ con domicilio en
_____ que en lo sucesivo se denominará
EL PRODUCTOR y, de la otra parte el (la) ciudadano
(a) _____ con Carné de Identidad
No _____ domiciliado en
_____ quien en lo sucesivo
se denominará el autor, ambos se reconocen mutuamente capacidad legal para
concertar el presente contrato de transmisión que se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera: EL AUTOR declara que realizó ___ obra(s) cuyo(s) título(s) es(son)
_____ para el espacio

_____ de _____ minutos de duración, con las siguientes características:

(El(Los) Título(s) de la(s) obra(s) puede(n) ser modificado(s) posteriormente por acuerdo entre las partes)

Segunda: EL AUTOR declara que sus derechos sobre esta(s) obra(s) no están limitados total o parcialmente por cesión alguna y que mediante el presente contrato otorga todos sus derechos al PRODUCTOR para utilizarla como soporte literario para ser transmitida en vivo o grabada.

Tercera: EL AUTOR entrega la(s) sinopsis y los guiones al PRODUCTOR que se comprometerá a revisar y poner a consideración de los asesores, en el término de _____(días) a partir de su recepción, y estará obligado a comunicar por escrito su aceptación, rechazo o sugerencias de modificaciones.

En el caso de que sea(n) rechazada(s) o el autor no se considere en condiciones de aceptar las sugerencias de modificaciones, u otras circunstancias lo impidieran se rescindiré el contrato.

Cuarta: Los derechos cedidos, donados o traspasados por EL AUTOR quedarán reservados totalmente al PRODUCTOR por un plazo de _____ años contados a partir de la(s) entrega de la obra(s).

Quinta: La remuneración del AUTOR por concepto de la primera transmisión de la obra la determinan las partes contratantes en una cantidad que asciende a:

_____ para cada una de las obras unitarias del espacio a que se refiere.

Sexta: Si en la realización, por situaciones técnicas o imprevistos, no imputables al AUTOR, tuvieran que realizarse cambios en el guión ya aprobado (siempre con el consentimiento del AUTOR), se considerará como trabajo adicional remunerado. Esta remuneración no podrá exceder el 40% del valor del guión original.

Séptima: EL PRODUCTOR se compromete a transmitir la obra en un término de _____ (tiempo) contados a partir de la entrega del(los) Guión(es).

Octava: Si por cualquier causa el PRODUCTOR no realiza la transmisión de la obra durante el tiempo convenido en el la cláusula Cuarta de este contrato, EL AUTOR tiene derecho a exigir la devolución de la obra y conservar la remuneración total recibida. Si

EL PRODUCTOR conserva la obra grabada no podrá transmitirla sin una nueva relación contractual.

Novena: EL AUTOR tiene derecho a estar presente en todos los trabajos de preparación de la obra para su transmisión y estará obligado a participar en los mismos si así lo solicita EL PRODUCTOR.

Décima: EL PRODUCTOR tendrá derecho a traspasar total o parcialmente a terceras personas naturales o jurídicas los derechos y obligaciones resultantes del presente contrato (Si___ No___), sólo con el consentimiento del AUTOR.

Undécima: EL AUTOR cede sus derechos de forma Temporal___ o Total___ al PRODUCTOR.

Duodécima: EL PRODUCTOR se compromete con EL AUTOR, en el caso de que decida retransmitir la obra una remuneración que no excederá del ___% del monto total durante el período de vigencia de este contrato.

Decimotercera: Todas las incidencias resultantes de este contrato que sea necesario hacer constar en documento anexo y se considerará parte integrante del mismo

Decimocuarta: Este contrato se hará de manera original para la emisora (PRODUCTOR) y una copia idéntica que se entregará al AUTOR.

AUTOR:_____ (firma)
PRODUCTOR:_____ (firma y cuño)

PARA OTROS TIPOS DE PROGRAMAS UNITARIOS NO DRAMATIZADOS

En) _____ el
día) _____ de una parte el ciudadano(a)
_____ en su carácter
de _____ en nombre de la
emisora _____ con domicilio en
_____ que en lo sucesivo se denominará
EL PRODUCTOR y, de la otra parte el (la) ciudadano
(a) _____ con Carné de Identidad
No _____ domiciliado en
_____ quien en lo sucesivo
se denominará el autor, ambos se reconocen mutuamente capacidad legal para
concertar el presente contrato de transmisión que se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera: EL AUTOR se compromete a escribir guiones para el espacio _____ con una duración de _____ minutos y la categorización de su guión es _____ con las siguientes características:

Segunda: EL AUTOR declara que sus derechos sobre su obra no están limitados total o parcialmente por cesión alguna y que mediante el presente contrato otorga todos sus derechos al PRODUCTOR para utilizarla como soporte literario para ser transmitida en vivo o grabada.

Tercera: EL AUTOR está obligado a entregar los guiones al PRODUCTOR que se comprometerá a revisarlos y poner a consideración de los asesores en el término de _____ días a partir de su recepción, y estará obligado a comunicar su rechazo o sugerencias de modificaciones.

En el caso de que sean rechazados o el autor no se considere en condiciones de aceptar las sugerencias de modificaciones, u otras circunstancias lo impidieran se rescindiré el contrato.

Cuarta: Los derechos cedidos, donados o traspasados por EL AUTOR quedarán reservados al PRODUCTOR por un plazo de _____ años contados a partir de la entrega de cada guión.

Quinta: La remuneración del AUTOR por concepto de la primera transmisión de la obra la determinan las partes contratantes en una cantidad que asciende a: _____ pesos MN por cada uno de sus guiones.

Sexta: Si en la realización, por situaciones técnicas o imprevistos, no imputables al AUTOR, tuvieran que realizarse cambios en el guión ya aprobado (siempre con el consentimiento del AUTOR), se considerará como trabajo adicional remunerado. Esta remuneración no podrá exceder el 40% del valor del guión original.

Séptima: EL PRODUCTOR se compromete a transmitir la obra en un término de _____ (tiempo) contados a partir de la entrega de cada guión.

Octava: Si por cualquier causa el PRODUCTOR no realiza la transmisión de la obra durante el tiempo convenido en el la cláusula Cuarta de este contrato, EL AUTOR tiene derecho a exigir la devolución de la obra y conservar la remuneración total recibida. Si

EL PRODUCTOR conserva la obra grabada no podrá transmitirla sin una nueva relación contractual.

Novena: EL AUTOR tiene derecho a estar presente en todos los trabajos de preparación de la obra para su transmisión y estará obligado a participar en los mismos si así lo solicita EL PRODUCTOR.

Décima: EL PRODUCTOR tendrá derecho a traspasar total o parcialmente a terceras personas naturales o jurídicas los derechos y obligaciones resultantes del presente contrato (Si___ No___), sólo con el consentimiento del AUTOR.

Undécima: EL AUTOR cede sus derechos de forma Temporal___ o Total___ al PRODUCTOR.

Duodécima: EL PRODUCTOR se compromete con EL AUTOR, en el caso de que decida retransmitir la obra una remuneración que no excederá del ___% del monto total durante el período de vigencia de este contrato.

Decimotercera: Todas las incidencias resultantes de este contrato que sea necesario hacer constar en documento anexo y se considerará parte integrante del mismo

Decimocuarta: Este contrato se hará de manera original para la emisora (PRODUCTOR) y una copia idéntica que se entregará al AUTOR.

AUTOR:_____ (firma)
PRODUCTOR:_____ (firma y cuño)

ANEXO 25

RESOLUCIÓN 157/80. ICRT

RESOLUCIÓN 157. COLABORADORES Y ESPECIALISTAS.

VIII. PERIODISMO RADIAL.

A. RADIAL

A.1 Noticiero Nacional y otros.	Mínimo	Máximo
1. Crónicas	\$ 15,00	\$ 25,00
2. Reportajes	5,00	20,00
3. Comentarios	15,00	25,00
4. Informaciones	5,00	10,00

5. Encuestas y entrevistas informativas (sólo al entrevistador)	15,00	25,00
6. Comparecencia de especialistas:		
a) sobre arte y literatura	25,00	50,00
b) sobre ciencia y técnica	30,00	70,00
c) sobre política y economía	30,00	60,00
ch) sobre deporte	15,00	25,00
7. Artículos	15,00	25,00
8. Versiones de discursos y conferencias	15,00	25,00
9. Suelos humorísticos	10,00	15,00
A.2 Radio Reloj y Radio Habana Cuba	Mínimo	Máximo
1. Crónicas	15,00	30,00
2. Reportajes	15,00	30,00
3. Comentarios	15,00	30,00
4. Informaciones	5,00	10,00
5. Encuestas y entrevistas informativas (Sólo al entrevistador)	15,00	30,00
6. Comparecencia de especialistas:		
a) sobre arte y literatura	25,00	50,00
b) sobre ciencia y técnica	30,00	70,00
c) sobre política y economía	30,00	60,00
ch) sobre deporte	15,00	25,00
7. Artículos	15,00	30,00
8. Trabajos sobre temas especializados	15,00	50,00
9. Versiones de discursos y conferencias	15,00	25,00
10. Suelos humorísticos	10,00	15,00