



UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN
SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL
CENFOLAB

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL

**LA FORMACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO AGROPECUARIO. UNA
CONTRIBUCIÓN AL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO
CUBANO**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
POSTGRADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

MAURICIO JAVIER LÓPEZ LEYVA

Holguín, 2017



UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN
SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL
CENFOLAB

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL

**LA FORMACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO AGROPECUARIO. UNA
CONTRIBUCIÓN AL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO
CUBANO**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
POSTGRADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

Autor: Ing. Mauricio Javier López Leyva

Tutor: Dr. C. Orlando Martínez Cuba, Profesor Auxiliar

Holguín, 2017



PENSAMIENTO

[.....] crear nuestra propia base, nuestros repuestos, nuestra tecnología [.....]. Así que tenemos que tener una base muy sólida [.....] y es necesario estudiar, preparar, porque sin la base tecnológica adecuada, los esfuerzos; por grandes y heroicos que sean, no nos permiten ir hacia adelante con la velocidad suficiente.

Ernesto Guevara de la Serna.



AGRADECIMIENTOS

Al colectivo de profesores del Centro de Estudio para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín por dar lo mejor de sí en el arte de enseñar.

A mi tutor, Dr. C. Orlando Martínez Cuba, por su valiosa cooperación.

A mis compañeros de trabajo del Centro de Capacitación y Superación del Ministerio de la Agricultura en Holguín.

A los profesores de las Filiales Municipales de los Programas Principales del Ministerio de la Agricultura en Báguanos.

A las autoridades del sector agropecuario, y forestal en el Municipio Báguanos.

A mi familia.



DEDICATORIA

Toda obra engrandece en la medida que, en ella, resume la dedicación y el esmero de personas para alcanzar la realización de un sueño. Esto requiere disponer de poderosas fuerzas, como las que encierra en sí, la comprensión, el consejo alentador y la confianza de quienes apoyan sus proyectos. A ellos, y a todos los que creen que un mundo mejor es posible, dedico este trabajo. De manera especial a mis padres, a mi esposa y a mis hijos Oscar Luis y Mauro Luis.



RESUMEN

La investigación partió de las insuficiencias determinadas a través del diagnóstico realizado al estado de preparación que presentan los profesores de las filiales municipales de los programas principales (FMPP) del Minag en Báguanos, para la atención a la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos desde el contexto socio-laboral. Como vía de solución al problema se propuso la implementación de un plan de capacitación pedagógica sobre gestión y desarrollo de la formación laboral (GDFL) en el contexto socio-laboral para los mencionados profesores; alternativa que contribuyó a elevar su preparación científico-metodológica para el cumplimiento de estas funciones a niveles de eficacia y eficiencia aceptables. El plan de capacitación pedagógica sobre GDFL se sustenta en fundamentos teóricos de la formación laboral, y su diseño constituyó la base para estimular inquietudes respecto a la preparación profesional. La valoración de la experiencia se logró a través de la aplicación del sistema de talleres de socialización y del análisis estadístico efectuado utilizando la información aportada por el preexperimento pedagógico, que confirman la contribución para el mejoramiento en la preparación de los profesores FMPP del Minag en el municipio.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	1
Epígrafe I. Fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de capacitación de los profesores de las FMPP del Minag para la gestión y desarrollo de la formación laboral desde el SIG-Capacitación.	8
1.1. La gestión y desarrollo de la formación laboral. Referentes teóricos y metodológicos.	8
1.2. Los programas de capacitación. Fundamentos teóricos.	
1.3. Caracterización de los participantes adultos en acciones formativas.	26
Epígrafe II. Diagnóstico del estado actual de la preparación de los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos, para la gestión y desarrollo de la formación laboral.	30
2.1. Procesamientos e interpretación de los resultados que se obtienen con la aplicación de los instrumentos.	30
2.2. Encuesta a los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos.	31
2.3. Análisis de la Matriz de probabilidad de % de impactos cruzados de factores.	32
2.4. Aplicación de la Prueba pedagógica Inicial.	34
Epígrafe III. Plan de capacitación pedagógica sobre GDFL en el contexto socio-laboral para los profesores de las FMPP del Minag.	37
3.1. Diseño del plan de capacitación pedagógica.	37
Epígrafe IV. Valoración de la factibilidad del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL de los profesores de las FMPP del Minag en Báguanos.	52
4.1. Resultado y discusión.	52
4.2. Observaciones al desempeño docente de los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos.	53
4.3. Resultados de la Prueba pedagógica final.	54
4.4. Prueba Modelo de los Signos.	58
CONCLUSIONES.	63
BIBLIOGRAFÍA.	
ANEXOS.	



INTRODUCCIÓN

...El tiempo es nuestro, está allí por delante, y nadie nos ha exigido que tengamos que saber esto o aquello en tal o más cual tiempo; lo que si exigimos, nos exigimos todos, es saber un poco más cada día. Ese es el espíritu que debe prevalecer.

Ernesto Guevara de la Serna.

La base para desarrollar pueblos es su nivel de educación, proceso que está expuesto a constantes cambios, que exige preparación inquebrantable para enfrentar desafíos más complejos, cuanto más amplia es la competencia, en las actuales relaciones socioeconómicas. La integralidad en la personalidad de niños, adolescentes, jóvenes y adultos es el resultado de la dedicación de una cuota importante de formación laboral para desarrollar su conciencia de productores o prestadores de servicios, mediante la asimilación de conocimientos, habilidades, valores y procedimientos necesarios para comprender y solucionar problemas en la práctica social encaminados a potenciar el saber, saber hacer, saber ser y saber convivir.

El intento de desarrollar en las personas vinculadas a procesos de estudio-trabajo, plena conciencia de productores o prestadores de servicios y elevado desarrollo de cualidades laborales, que reflejen en su actuación, es una intencionalidad política y del mercado, vinculadas al progreso científico-técnico que genera aumento de eficiencia y producción, problemas permanentes y acuciantes; significa la necesidad de mejorar estilos de vida social y perfeccionar los servicios que se prestan.

Para entender las cualidades laborales es preciso concretar el término cualidades de la personalidad, como características o procesos fundamentales que existen en las personas. También son definidas como abstracciones o teorías elaboradas a partir de, y para dar explicación a la aparente consistencia que presenta la conducta de las personas en situaciones distintas. Bermúdez, R. Y Pérez, L. (2004).

Del mismo modo el autor del presente trabajo asume lo expresado por Infante, R. A. I. y Dorrego P M. (2015), cuando plantean que las cualidades reveladoras de la formación laboral son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer



sus necesidades, al permitir al sujeto que a través de la capacitación interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

El autor del presente trabajo coincide con lo planteado por Infante, R. A. I. y Dorrego P M. (2015), al afirmar que las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar son las actitudes que asumen ante determinados objetos, situaciones o personas y que los motivos surgen, producto de las necesidades de los sujetos y que son los que los impulsan a actuar.

Plantean Alarcón, M. y Gómez, A. (2006), que la formación laboral “[...] debe garantizar la creación de una sociedad de productores, libre de personas cuyos objetivos sean apropiarse del trabajo ajeno, todo lo contrario; individuos laboriosos, solidarios y altruistas, el autor del presente trabajo asume este planteamiento como objeto social de la formación laboral y lo vincula con el rol que debe desempeñar la capacitación, considerada una inversión que consolida a la organización dentro del mercado.

Los conceptos sobre capacitación, son diversos; Dessler, (2001), afirma que “se refiere a métodos usados para proporcionar a los nuevos y actuales empleados, habilidades requeridas para desempeñar su trabajo.” Arias, (1999), dice que “se trata de la adquisición de conocimientos, de modo especial; las de carácter técnico, científico y administrativo” y Rodríguez, (1991), lo trata como “el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal a todos los niveles en busca de mejor desempeño,” mientras que Siliceo, (1982) lo presenta como “una actividad planeada y basada en necesidades reales de una “empresa” y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador”.

El autor del presente trabajo tiene en cuenta las diversas manifestaciones al respecto y llega a la conclusión que en términos generales siempre responden a un objetivo: desarrollar habilidades personales e intelectuales en cada individuo de una organización para llevar a cabo sus actividades laborales, una definición que vincula con lo planteado por Leyva, A. y otros (2011), al referir que “ formación laboral es el proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que impulsa al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida.”



El autor del presente trabajo asume lo planteado por Chávez J. A. y otros, (2005), al referirse a capacitación y superación, cuando plantean que “[...] expresa la dirección del desarrollo [...] y el nivel que alcance un sujeto en cuanto a la explicación y comprensión que tenga de sí mismo y del mundo material y social”. La organización progresista invierte dinero, para perfeccionar las aptitudes del personal, porque como vía de formación, conduce a la rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos. La capacitación consiste en una secuencia programada de eventos visualizados como proceso continuo; cuyos componentes, de acuerdo con la “Teoría de sistemas”, son entradas, procesos de conversión, salidas y retroalimentación. La entidad social como sistema abierto recibe determinados recursos humanos, los procesa a través de medios de convicción o influencia y trata de volverlos más adecuados a sus objetivos, el autor de la presente investigación retoma la propuesta de Leyva, A. y otros (2011), respecto a la formación laboral vista como proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad al vincularla con los objetivos de la capacitación.

El objetivo de la capacitación de modo general es adaptar al personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica en una “empresa” determinada, el que se deriva en incremento de productividad, promoción de la eficiencia, ambiente de seguridad en el empleo; mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos; ascensos con base en el mérito personal; mejoramiento de las relaciones humanas en la organización y de la comunicad interna, preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad, desarrollo de condiciones de trabajo satisfactorias mediante intercambios personales que surgen durante la capacitación. Además pretende contribuir a reducir las quejas del personal, elevar la moral de trabajo, reducir el movimiento de personal, los accidentes de trabajo y los costos de operación.

A través de métodos empíricos de investigación, entre ellos encuestas, entrevistas, observación científica, así como el análisis crítico de factores claves internos y externos (DAFO) que por su capacidad movilizadora o dependiente de otros factores que son determinantes para el desarrollo de sus estrategias, documentos normativos y metodológicos y consultas a especialistas, permitieron revelar en el municipio Báguanos, provincia Holguín, insuficiencias en el orden práctico que se expresan en la:



- ✓ Concepción sobre el tratamiento a la formación laboral de los profesores⁶ de las FMPP del Minag en el contexto sociolaboral.
- ✓ Aplicación de estrategias para el tratamiento a la formación laboral desde el SIG-C.
- ✓ Creatividad de los directivos, productores y sus familiares demostrada durante la aplicación de conocimientos, habilidades y valores expresada como rasgos relativamente estables en su actuación personal.

Esto demuestra la necesidad de incrementar las vías para la GDFL en el territorio de modo especial en especialistas del ámbito agropecuario, relacionados con la capacitación, superación y desarrollo técnico-profesional que al referirse a los principales problemas que frenan su preparación para la GDFL, coinciden en que las causas fundamentales están dadas por la ausencia de una formación pedagógica especializada y la falta de tiempo que les impide desarrollar la doble función de especialistas (empresa) y profesor (SIG- Capacitación) y que sus motivaciones para la superación profesional se orienta a otros temas, también consideran importante la creación de espacios específicos para la formación especializada y sensibilizar a los actores involucrados en el SIG-Capacitación sobre la importancia de la GDFL para investigarla y perfeccionarla.

Es una realidad constatada, las insuficiencias para tratar la GDFL en el contexto socio-laboral, hecho que revela la contradicción entre la necesidad de atenderla desde la implementación del SIG-C y la insuficiente preparación metodológica que presentan los profesores de las FMPP del Minag para su tratamiento.

Lo que permite formular el siguiente problema profesional: ¿cómo favorecer la preparación de los profesores de las filiales municipales de los programas principales (FMPP) del Minag en el tratamiento a la GDFL en el contexto socio-laboral durante la implementación del Sistema Integrado para la Gestión de la Capacitación (SIG-C)?

Al profundizar en este sentido, se constatan como posibles causas que provocan el problema profesional las siguientes:

1. No se explotan de manera suficiente las potencialidades del SIG-C para la GDFL de niños, adolescentes, jóvenes y adultos en función del sector agropecuario.

⁶ Hace mención a los profesores de las filiales municipales de los programas principales (FMPP) del Minag.



2. El plan anual del Centro de Capacitación y Superación Provincial y el plan metodológico concebido en el CSUMA no contemplan, actividades metodológicas de superación e investigación orientadas a la GDFL en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, relacionados con el sector agropecuario, donde se consideren:
- ✓ Los métodos para el diagnóstico de cualidades laborales de la personalidad a partir de los rasgos que las tipifican, caracterizan y singularizan en los diferentes niveles de la formación técnica y profesional.
 - ✓ La concepción de la formación laboral como proceso y resultado interno.
 - ✓ La integración del SIG-Capacitación y las influencias que ejercen las instituciones educativas para la GDFL.
 - ✓ La GDFL desde el contexto formativo socio-laboral.

Luego de identificar las causas fundamentales que provocan el problema profesional, se determina como objetivo de trabajo: elaborar un plan de capacitación pedagógica, para los profesores de las FMPP del Minag en Báguanos, de modo que favorezca la GDFL en el contexto socio-laboral durante la implementación del SIG-Capacitación.

Para darle cumplimiento al objetivo se plantean las siguientes tareas profesionales:

1. Determinar los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la preparación de los profesores para la GDFL desde el SIG-Capacitación.
2. Diagnosticar el estado actual de la preparación de los profesores de las FMPP del Minag en Báguanos para la GDFL desde el contexto socio-laboral.
3. Diseñar el plan de capacitación pedagógica sobre GDFL en el contexto socio-laboral., para profesores de las FMPP del Minag en Báguanos
4. Valorar la factibilidad de la aplicación del plan de capacitación pedagógica.

Tareas a realizar con la aplicación de los siguientes materiales y métodos de trabajo profesional:

Métodos del nivel teórico:

1. Histórico-lógico: para el acercamiento al conocimiento de los fundamentos teóricos de la formación laboral; para realizar la valoración sobre su evolución histórica y las potencialidades que ofrece el proceso de capacitación pedagógica de los profesores de las FMPP del Minag.



2. Análisis y síntesis: para el análisis crítico a la literatura especializada que fundamenta la formación laboral y la capacitación profesional; para interpretar los resultados del diagnóstico y en la elaboración de las conclusiones de la investigación.
3. Inductivo-deductivo: para realizar inferencias de los resultados obtenidos de cada pregunta e instrumento (métodos empíricos) y determinar el estado actual del problema, sus causas y los resultados de la aplicación del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL para los profesores de las FMPP del Minag.

Métodos del nivel empírico:

1. Encuestas: para explorar los conocimientos que poseen los profesores sobre GDFL a partir de sus valoraciones; e inferir la necesidad de elaborar la propuesta alternativa, orientada a potenciar su preparación para el tratamiento de este proceso durante la implementación del SIG-C.
2. Revisión de documentos: para valorar las orientaciones emanadas de la Dirección de Capital Humano del Minag y de Estudio-Trabajo sobre GDFL y el monitoreo sobre la capacitación de los profesores de las FMPP del Minag.
3. Aplicación de la Matriz DAFO: para conocer las posibilidades que brinda el contexto y concretar en la práctica la estrategia adecuada para implementar las proposiciones teóricas de las acciones previstas.
4. Prueba pedagógica: en el preexperimento a modo de diagnóstico inicial (pre prueba y de constatación de los resultados finales post prueba).
5. Observación científica:
 - ✓ para obtener información sobre la preparación de los profesores para el tratamiento a la formación laboral así como valorar su desarrollo durante la implementación del SIG-C y constatar la existencia del problema profesional.
 - ✓ para sistematizar e integrar la información recogida a través de los diferentes métodos aplicados, lo que posibilita declarar criterios y elementos conclusivos desde el punto de vista cualitativo.

Métodos del nivel matemático- estadístico:

Se emplea la estadística descriptiva para realizar el procesamiento de la información recopilada a través de los instrumentos aplicados, en la construcción de tablas, gráficas



y en la realización de breves inferencias sobre la base del cálculo porcentual a partir de los resultados del diagnóstico.

La población: la constituyen los 11 profesores de las FMPP Minag en Báguanos y como muestra, se asume de manera intencional el 100% de la población que se declara.

Descripción general de la alternativa de solución al problema profesional.

La alternativa de solución propuesta al problema profesional, consiste en la elaboración de un plan de capacitación pedagógica que comprende cinco temas: fundamentos teóricos que sustentan la GDFL en los contextos socio-laborales, diagnóstico de la formación laboral, planificación de la GDFL en los contextos socio-laborales, sistematización de la GDFL en los contextos socio-laborales y evaluación de la GDFL en el contexto socio-laboral.

La misma cuenta con la estructura que asume el análisis que sustenta su elaboración, a través del cual expresa: métodos fundamentales (vías), recomendaciones metodológicas para su elaboración y uso de modo que permita a los profesores desarrollar cualidades como expresión de la formación laboral.



Epígrafe I. Fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de capacitación de los profesores de las FMPP del Minag para la gestión y desarrollo de la formación laboral desde el SIG-Capacitación.

1.1. La gestión y desarrollo de la formación laboral. Referentes teóricos y metodológicos.

Los referentes teóricos que sustentan la propuesta del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL en el contexto socio-laboral, tiene su plataforma teórica en el resultado del proyecto de investigación que llevan a cabo los investigadores Leyva y colaboradores del Centro de Estudio para la Formación Laboral (CENFOLAB) de Holguín, que reconocen la formación laboral, como “proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar servicios o a obtener productos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida”. (Leyva y Mendoza, 2011:25)

El autor asume la propuesta de Martínez, (2013) cuando identifica la GDFL como el proceso que incluye desde el estudio y comprensión de la formación laboral, hasta el diseño e instrumentación práctica de propuestas que generen cambios y saltos dialécticos que conduzcan a la transformación de las cualidades laborales de la personalidad.

Conjugación de cualidades laborales y saberes.

Las cualidades laborales conjugan e integran saberes de distinta naturaleza:

El saber como expresión de la actividad cognoscitiva que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, el hacer como expresión de la actividad práctica que incluye el desarrollo de habilidades manuales, intelectuales y profesionales requeridas para la elaboración de productos y la prestación de servicios, el ser como expresión de la actividad valorativa en la cual se desarrollen motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza y los valores requeridos para su ejecución y, el convivir como la actividad comunicativa, que incluye el desarrollo de la expresión oral, escrita y las normas de comportamiento y convivencia social requeridas en su proceso de formación laboral.



Estos saberes figuran como rasgos de manifestación que permiten ir desarrollando cualidades laborales en cada nivel educacional, en correspondencia con los momentos de desarrollo de la personalidad del sujeto, según sus características psicopedagógicas. Esto permite consolidar, continuar y articular el desarrollo de las cualidades laborales mediante el tránsito de una educación a otra, de modo que propicie concatenación entre los rasgos de manifestación de la cualidad según el momento de desarrollo.

La GDFL es entendida como el proceso de planificación,⁷ de acciones de carácter administrativo, docente-metodológicas, educativas, de superación e investigación para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, que toma en consideración la relación existente entre, sistematización del carácter politécnico-laboral de la enseñanza y las influencias educativas en la diversidad de contextos socio-laborales. Tiene como finalidad el desarrollo de cualidades laborales en la personalidad del sujeto y parte de reconocer ésta necesidad. Diversas fuentes interpretan las influencias educativas, como acciones conscientes, multifactoriales y con carácter sistémico que ejercen los agentes socializadores (educadores, maestros, profesores y familiares), como vía para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en niños, adolescentes, jóvenes y adultos desde las potencialidades de cada contexto socio-laboral. Colectivo de autores de CENFOLAB (2014).

En este sentido la atención a las influencias educativas juegan un papel esencial. Las influencias educativas deben atenderse como partes del proceso de formación laboral, y caracterizarse por ser intencionadas y sistemáticas. La intencionalidad del proceso de formación laboral está condicionada por la motivación, interés y compromiso de los sujetos implicados en su desarrollo y transformación, depende además, de los objetivos y fines determinados en el modelo de cada una de las educaciones. Las exigencias formativas que la sociedad necesita, son establecidas aquí, por ende, es considerada como aspecto esencial del proceso para organizar, ejecutar y evaluar la formación laboral.

La sistematicidad, enuncia la integralidad del sistema para la gestión de la capacitación, como conjugación armónica de la diversidad de acciones que realizan para la formación laboral. Las actividades administrativas están encaminadas al establecimiento,

⁷ Se refiere al Ciclo Directivo, aplicado al proceso de capacitación pedagógica.



seguimiento, control y supervisión de manera continua y sistemática, de los recursos materiales y humanos que implica el proceso de formación laboral. En este aspecto ocupa un papel importante los convenios empresa-organismos. (Círculos de interés, sociedades científicas, campañas pioneriles, talleres docentes, expoferias, etc.).

Las acciones docentes -metodológicas están encaminadas a tratar desde la clase (célula fundamental), y el trabajo metodológico concebido, desde la flexibilidad del plan de capacitación pedagógica, cualidades laborales, según rasgos de manifestación. Es importante en este aspecto significar la necesidad de sistematizar el carácter desarrollador del proceso de enseñanza aprendizaje como elemento primordial que permite desde la relación entre lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador para favorecer la apropiación del contenido integrador por parte de los sujetos.

El contenido integrado es la expresión de la combinación de los conocimientos, habilidades y valores desarrollados en una acción formativa determinada, con los rasgos de manifestación de las cualidades laborales reveladoras de la formación laboral de los sujetos. La apropiación del contenido es entendida como el proceso mediante el cual el sujeto de forma activa y socializada hace suyos los conocimientos, habilidades, valores y la cultura que caracteriza la sociedad en que vive.

Para la apropiación del contenido que ocurre en el sujeto desde la sistematización del método instructivo educativo y desarrollador, media la actividad laboral que realiza como núcleo central del proceso de formación. La actividad laboral es la forma de interacción del hombre con la naturaleza. El trabajo según Marx es, en primer término, el proceso de interacción naturaleza-hombre, el que éste realiza y controla mediante su propia acción, intercambio de materias con la naturaleza con el fin de satisfacer sus necesidades. En la actividad laboral el sujeto adquiere conocimientos y desarrolla habilidades para la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

La actividad laboral según Alonso (2011), debe cumplir exigencias didácticas como la apropiación de los contenidos con enfoque laboral, de modo que contribuyan al desarrollo de una conciencia de productores o prestadores de servicios de necesidad y utilidad social y sistematizar metodológicamente el carácter laboral de la enseñanza.

Para la sistematización a través de la actividad laboral, plantean Leyva y Mendoza



(2005), existen ciertas premisas a tener en cuenta y proponen: evidenciar la relación teoría-práctica en todo tipo de clase, organizar toda actividad docente de modo que contenga el sistema de conocimientos que reflejen el objeto de estudio y la lógica del pensar y actuar, crear en los sujetos hábitos correctos de asistencia y puntualidad, orden, disciplina laboral, tecnológica, etc., desarrollar habilidades de organización del puesto de trabajo y relacionar el contenido de enseñanza con problemas prácticos de la vida y su resolución.

Los elementos antes mencionados se manifiestan en la realización de actividades; cuando se enseña a manipular instrumentos, accesorios o equipos, en actividades socialmente útiles y productivas vinculadas a la solución de problemas. El contenido de enseñanza de cualquier asignatura ofrece en mayor o menor medida posibilidades para vincularse con la práctica laboral de los sujetos, tanto en la aplicación de lo que aprende en la realización del trabajo, como en la búsqueda de explicaciones a fenómenos observados en lo laboral o en su actividad cotidiana.

Sistematizar desde la perspectiva metodológica, el carácter desarrollador del aprendizaje desde la relación instrucción, educación y desarrollo es la condición esencial para la formación laboral del sujeto. Es necesario dar tratamiento al plano instructivo orientando al sujeto hacia la búsqueda activa del contenido que aprende, a partir de estimular: inteligencia, creatividad, gusto estético y conciencia de productor o prestador de servicios, como expresión de las cualidades laborales que desarrolla en su personalidad.

El método, permite educar al sujeto mediante el desarrollo de cualidades laborales, desde las potencialidades educativas de la actividad laboral, para el tratamiento a la educación ambiental, energética y económica. Por tanto, garantizar en la propia estructuración didáctica de la actividad laboral una adecuada relación entre las categorías instrucción, educación y desarrollo, lo que constituye el pilar esencial.

Se considera importante, además, tener presentes las siguientes exigencias del proceso de formación laboral.

1. Presencia de estímulos del pensamiento lógico (desarrollo intelectual).
2. Valoración del conocimiento revelado y de la propia actividad, a través de ejercicios y situaciones donde el sujeto aplique el conocimiento aprendido.



3. Estímulo de las habilidades lógicas (intelectuales).
4. Responder a las necesidades educativas de los sujetos (diagnóstico).

Plantea Alonso, B (2015) que la sistematización del método instructivo, educativo y desarrollador, en su formulación y control desde las potencialidades educativas que ofrece el contenido objeto de apropiación por parte del sujeto, debe dar respuestas a sus necesidades educativas de modo coherente con las cualidades y valores que desarrolla como parte del proceso de formación. De este modo la sistematización del método instructivo, educativo y desarrollador concretado en la actividad laboral que realiza el sujeto debe lograrse, según Ginoris (2005), a partir de los criterios siguientes:

- ✓ Actividad intelectual productiva y creadora: independencia, profundidad, lógica, flexibilidad, originalidad, fluidez y economía del pensamiento.
- ✓ Conocimientos generales y específicos de las asignaturas: que sean amplios, organizados, sólidos, generalizables y transferibles a situaciones docentes nuevas, desconocidas por el sujeto.
- ✓ Capacidad para reflexionar: tomar conciencia y controlar la construcción de los propios conocimientos, las tareas de aprendizaje y las estrategias para mejorar el rendimiento y alcanzar determinados fines.
- ✓ Establecimiento de relaciones significativas: que permitan dar un sentido personal a lo que aprende a partir de conocimientos anteriores, de la experiencia cotidiana y las necesidades, generación de sentimientos, actitudes y valores, motivación por aprender sustentada en un interés por el propio proceso de aprender y un sentimiento de realización personal y atribución de los resultados de su aprendizaje a causas internas, estables y controlables por la propia persona.

En la actividad laboral el contenido a trabajar, debe estar relacionado con la problemática laboral concreta del entorno social y productivo del territorio, por tanto, el aprendizaje que se produce en el sujeto por medio de ella, debe ser proceso y resultado, a partir del planteamiento y solución de problemas de la vida social y laboral. La actividad laboral como elemento mediador del proceso de formación laboral conjuga saberes de distinta naturaleza según sus formas existenciales, que la sustentan desde el punto de vista filosófico.



La actividad laboral resume mediante el proyecto didáctico laboral, a decir de Leyva y colectivo de autores de CENFOLAB (2012), la forma de organización del proceso de GDFL que favorece el desarrollo de cualidades laborales mediante la sistematización del método instructivo, educativo y desarrollador desde las actividades laborales, orientadas a resolver problemas relacionados con la producción o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, de forma integrada, independiente, contextualizada, flexible y trascendente, manifiestas en la diversidad de contextos laborales.

Cualidad laboral / Modo de expresión. (Martínez y otros, 2016)

Responsable: la que se expresa en:

- ✓ El conocimiento, asunción y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo.
- ✓ Su compromiso expresado en el trabajo cooperado durante la prestación de servicios y la obtención de productos con calidad y con las exigencias establecidas para su utilización.
- ✓ El uso racional de los recursos en la solución de los problemas profesionales.

Solidario: la que se expresa en:

- ✓ El trabajo cooperado durante la solución de los problemas profesionales con eficiencia, encaminado al mejoramiento de las condiciones laborales y de vida tanto individual como colectiva.
- ✓ La disposición que expresa para ayudar a sus compañeros y al colectivo laboral durante la solución de los problemas del contexto socio-laboral y/o desde el puesto de trabajo en las entidades productivas.
- ✓ El respeto demostrado tanto al colectivo estudiantil como laboral durante su desempeño profesional, basado en la escucha y el autocontrol que les permitan manifestar comportamientos adecuados y productivos.

Laborioso: la que se expresa en:

- ✓ La dedicación y realización personal manifestada en su actuación durante el cumplimiento de las actividades que realizan en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La manifestación de comportamientos adecuados y productivos durante la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral.



- ✓ La actuación profesional sistemática, constante, esforzada, abnegada, productiva y consciente durante la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en los diferentes contextos formativos.

Honesto: la que se expresa en:

- ✓ La correspondencia que manifiesta entre lo que expresa en su discurso profesional y su actuación en la solución de los problemas profesionales en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La veracidad expresada en su actuación profesional durante la solución de los problemas profesionales tanto en el orden teórico como práctico.
- ✓ Las acciones que realiza durante su actuación en la solución de los problemas profesionales que combatan manifestaciones negativas que atenten contra la calidad y eficiencia en la prestación de servicios u obtención de productos, como la corrupción, el fraude, la doble moral, entre otras.

Organizado: la que se expresa en:

- ✓ La selección adecuada de materiales, útiles, herramientas y medios de trabajo necesarios para resolver los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral.
- ✓ La manera en que dispone, ordena, mantiene y utiliza los recursos y medios que emplea en los puestos de trabajo durante su actuación en la solución de los problemas profesionales en los diferentes contextos de formación.
- ✓ La presentación lógica, ordenada y con limpieza del resultado de su trabajo ya sea en la prestación de servicios o elaboración de artículos de necesidad y utilidad social.

Perseverante: la que se expresa en:

- ✓ El empeño, insistencia y dedicación por lograr las metas y objetivos establecidos en el cumplimiento de las actividades en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La actuación firme y constante ante las dificultades, barreras y obstáculos que identifica durante su actuación en la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral.



- ✓ El esfuerzo personal, decisión y constancia para enfrentar los retos y dificultades que le impone el cumplimiento de las actividades que se le asignan en los diferentes contextos formativos.

Independiente: la que se expresa en:

- ✓ Empleo de conocimientos, habilidades profesionales e intelectuales, valores y recursos personales durante la solución de los problemas profesionales en el contexto socio-laboral.
- ✓ La toma de decisiones profesionales de manera oportuna y acertada durante la realización de las actividades que se le encomiendan en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La determinación y expresión de criterios y variantes que le permitan proponer acciones que contribuyan a resolver los problemas profesionales del contexto socio-laboral.
- ✓ El auto perfeccionamiento constante, desarrollo y enriquecimiento de conocimientos, habilidades profesionales e intelectuales y valores durante la realización de las actividades que se le asignan en los diferentes contextos formativos.

Flexible: la que se expresa en:

- ✓ La escucha y aceptación de criterios, recomendaciones y nuevas experiencias del colectivo estudiantil y laboral que contribuyan al establecimiento de acuerdos comunes y al desarrollo exitoso de las actividades que se le asignan en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La adaptación a las condiciones del contexto socio-laboral donde desarrolla las actividades que realiza durante la prestación de servicios u obtención de productos de utilidad y necesidad social.
- ✓ El reconocimiento y asunción de actitudes inadecuadas y/o puntos de vista errados tanto en el plano individual como colectivo, manifestados en la prestación de servicios o en la elaboración de productos de utilidad y necesidad social.

Sensible: la que se expresa en:

- ✓ El reconocimiento de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla y de la necesidad de resolverlos para contribuir al desarrollo social, sustentado en una actitud protagónica.



- ✓ Mostrar estados de ánimo adecuados durante la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se desarrolla.
- ✓ El interés por producir con calidad y estética manifestando sentimientos de amor hacia la labor que realiza en los diferentes contextos formativos.

Creativo: la que se expresa en:

- ✓ El descubrimiento de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla, la búsqueda de sus causas y la propuesta; vías que constituyan soluciones innovadoras que evidencien originalidad.
- ✓ La demostración de un pensamiento lógico, en el que predomine la imaginación y la curiosidad intelectual ante la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en los diferentes contextos formativos.
- ✓ La toma en consideración de la combinación flexibilidad de experiencias propias y ajenas en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral.
- ✓ La asunción de las necesidades sociales como fuente esencial para establecer objetivos cuya solución requiera no sólo de las habilidades profesionales e intelectuales, conocimientos y valores que reciben, sino también, de las posibilidades y estrategias con que cuenta a partir de sus propios recursos.

Martínez (2011), considera la formación laboral como [...] proceso y resultado que se concreta en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad a partir de la integración del sistema de influencias educativas que ejercen las instituciones sociales sobre el sujeto, que le permiten adaptarse al contexto socio-laboral y transformarlo para satisfacer las necesidades sociales. En tal sentido Martínez y otros (2016), han identificado las que caracterizan la cultura laboral para la Educación Técnica y Profesional con los rasgos que las caracterizan, tipifican y singularizan:

Por tanto, el proceso de capacitación técnico profesional constituye el espacio ideal donde deben aprovecharse todas las potencialidades y posibilidades de los PFMPP del Minag, para desarrollarlas, con vistas a que la fuerza laboral una vez asumidas tales cualidades, las adapte a su contexto socio-laboral, y lo transformen mediante su actuación que resultará en contribución para la satisfacción de necesidades sociales ya sea, mediante la obtención de productos o la prestación de servicios útiles y necesarios.



En el presente trabajo se asumen estos fundamentos al tener en cuenta que la capacitación pedagógica que permite preparar a los profesores en la GDFL desde su contexto socio-laboral, tiene en cuenta los referentes abordados con anterioridad por el colectivo de autores de CENFOLAB (2012), que han de concretarse en el diseño y ejecución de los programas de capacitación pedagógica concebidos.

1.2. Los programas de capacitación. Fundamentos teóricos.

La educación para el trabajo, constituye el principio fundamental en el que se inscribe la capacitación pedagógica, para los profesores de las FMPP del Minag; es un principio básico de la educación y aporte fundamental a la pedagogía a escala mundial. La relación estudio-trabajo toma matices particulares y alcanza el máximo nivel de realización, con la vinculación escuela-comunidad, la adquisición planteada, permite el desarrollo de sus funciones con calidad. El vínculo estudio-trabajo sustenta a la pedagogía desarrolladora que considera al sujeto ente activo, transformador de la realidad en cuyo proceso de formación tiene particular importancia y mantiene vigencia como principio rector la formación de los trabajadores.

El concepto capacitación es identificado con otros, como formación y desarrollo. A partir del análisis de algunas de sus definiciones pueden establecerse los rasgos fundamentales que lo distinguen. En tal sentido es considerado un proceso, y tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial, de preparación, en el desarrollo del sujeto que puede anteceder al momento de asumirlas. Su finalidad es desarrollar al sujeto, y tiene objetivos de carácter general: "ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar", conocimientos, habilidades y capacidades, para promover el desarrollo y consolidación de valores.

Para Imbernón (1994), la formación es un aprendizaje constante, acercando ésta al desarrollo de actividades prácticas profesionales como proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos impuestos, sin tener en cuenta las situaciones problemáticas de la práctica. Al referirse al papel de la formación, la considera constante y por encima de lo normado, y destaca el papel del colectivo, criterio que es compartido por el autor.



Villegas-Reimers (2002), plantea que en Estados Unidos de América y en otros países, identifican a la formación docente como capacitación, de esta manera los maestros en formación son dotados de conocimientos sobre una materia de estudio, unido a herramientas pedagógicas que les permita transferir información. La definición identifica la formación inicial con la capacitación; desde esta perspectiva la capacitación implica cursos específicos, de corta duración, con oportunidades de aprendizaje que el sujeto puede recibir, por lo general en el lugar de trabajo, con el fin de determinar sus carencias profesionales y lograr la adecuada actualización.

El autor del presente trabajo considera que Villegas-Reimers (2002) refiere elementos de particular interés, cuando plantea que el proceso de capacitación debe diseñarse para un determinado período y adquiere connotación especial, de realizarse desde el puesto de trabajo. Este punto de vista coincide con la definición que expresa el diccionario Larousse respecto al proceso de capacitación, al entenderlo como “acción y efecto de formar preparar, hacer a una persona apta”, por tanto, está de modo implícito, el desarrollo de capacidades para determinada tarea, elemento considerado del mismo modo por Martínez (2011).

Sobre el uso del término capacitación, Añorga, J. (1994) completa la postura de Calderón, al añadir características como la combinación de contenidos teóricos con actividades prácticas, que contribuyan al desarrollo de habilidades para el desempeño. La orientación de la capacitación, siempre será, las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos de la entidad laboral, organizado en programas, auspiciados de forma general por la entidad empleadora, mediante estructuras diseñadas y establecidas con este fin, en ocasiones con participación de instituciones científicas. Añorga, J. (1994), precisa que la capacitación debe basarse en necesidades reales y perspectivas del individuo, la empresa y la sociedad, estar orientada al cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, de forma que posibilite su desarrollo integral. Resulta imposible pensar en perfeccionar el trabajo del hombre, sin perfeccionar su capacitación, de forma objetiva. Se comparte el criterio de la doctora Añorga en el reconocimiento de los elementos que caracterizan el proceso.



Resulta interesante lo planteado por Elliot, Ortega y Fullan (1991), cuando coinciden en que las acciones del proceso de capacitación, deben ser entendidas como de desarrollo profesional a partir de la adquisición de conocimientos, y lo consideran, complejo, adaptativo e investigativo, además de largo y no lineal, al mismo tiempo afirman que debe estar unida a la práctica de los centros laborales e influenciada por los factores de organización de estos.

Martínez, C. (2011), considera la capacitación pedagógica, como el proceso de carácter permanente y sistemático que tiene el propósito de elevar el desempeño profesional (...) enunciado en el desarrollo de cualidades humanas (competencias pedagógicas), reveladas en la solución de situaciones, en la diversidad de contextos formativos. Esta posición se comparte en este trabajo en cuanto al carácter del proceso de adquisición de conocimientos en el contexto socio-laboral, y las posibilidades que ofrece para capacitar a profesores de FMPP del Minag; con el objetivo de entrenarlos y prepararlos para sistematizar la GDFL.

Elizondo. L, L. (2013), establece las diferencias que según él existen entre los conceptos capacitación y formación. La capacitación suele estar orientada más hacia el trabajo que a las personas, ser un proceso planificado, sistemático y mecánico, tener objetivos claros y precisos, estar emplazada a dotar de conocimientos técnicos y actitudes para llevar a cabo tareas específicas y produce efectos previsibles y uniformes a corto plazo.

La formación suele estar orientada más hacia la persona, ser un proceso menos mecánico y con cambios imprevisibles en el individuo, tener objetivos más vagos y difusos, ser emplazada hacia el desarrollo de estructuras más técnicas y conceptuales, para estimar las capacidades de analizar y sintetizar de los individuos y produce efectos menos previsibles, variables y a largo plazo.

Para el desarrollo de esta investigación se asume el concepto de Martínez, C. (2011), al considerar que la capacitación a desarrollar debe ser de carácter profesional pedagógico porque tiene como centro, el perfeccionamiento del desempeño docente que este sujeto requiere para la GDFL desde el contexto socio-laboral, y la considera como actividad. La categoría “actividad” en su comprensión general expresa la relación sujeto-objeto y sujeto-sujeto, y abarca todas las acciones y procesos de la vida social,



tanto material como espiritual. La forma de existencia del hombre es la actividad. Desde este punto de vista es la esencia de la existencia humana, en tanto, es la forma en que se manifiesta la acción o el pensamiento del hombre, es actividad en su concepción filosófica.

Según Elizondo. L, L. (2013), la capacitación aplicada al mundo laboral, tanto público como privado, permite la recalificación del personal para adaptarlo a transformaciones ocurridas en el entorno social o en el ámbito tecnológico. La actualización del conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes que requieren las tareas y actividades derivadas de los distintos y variados puestos de trabajo en las organizaciones llegan a ser el motor que permite la adaptación al cambio, de forma positiva, para la organización y para las personas que la integran.

El propio autor plantea que la capacitación es un valor de suma importancia a tener en cuenta por las organizaciones, es por ello que necesita un instrumento que permita la planificación⁸ de las acciones y tareas que incorpora la labor de la capacitación en una organización. Elizondo. L, L. (2013), propone la guía⁹ con la que pretende; familiarizar (a los ejecutores de la capacitación), con el instrumento de ordenación, que tiene como particularidad, características, instrumentos y formas de aplicación.

Este propio autor considera además, que la capacitación enfocada desde el punto de vista laboral tiene su aplicación en distintas situaciones del individuo que hace uso de ella:

1. Capacitación para jóvenes, en la técnica o habilidades que le permitan su incorporación al mercado laboral, puede ser reglada, e incluye la formación profesional, o de perfeccionamiento, en ellas aparecen materias que transitan los extremos: desde las específicas hasta las genéricas.
2. Capacitación dirigida a colectivos con experiencia en el mundo laboral, que atraviesan una situación de desocupación o con problemas de inserción laboral, que buscan nuevas alternativas laborales o de perfeccionamiento.

⁸ Se refiere al ciclo directivo aplicado al proceso de capacitación pedagógica.

⁹ Guía Metodológica del Ministerio de la Agricultura de Cuba, para la capacitación atendiendo a la demanda.



3. Capacitación de trabajadores en situación laboral, con la finalidad de mejorar su capacidad profesional, en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, o con la finalidad de promoción.

Según Tejeda y Sánchez, (2009), en la concepción del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL han de tenerse en cuenta requisitos como:

1. Cobertura del programa: manera que cubre las exigencias de la competencia en su complejidad intrínseca con la vinculación de sus respectivas unidades y elementos.
2. Planificación de las actividades de enseñanza-aprendizaje: forma coherente del sistema de acciones que promueven el aprendizaje de las competencias profesionales.
3. Ejecución y temporalización: hace referencia a cómo llevar a cabo las actividades previstas en los períodos de tiempo prefijados, con los ajustes necesarios entre la ejecución real y la planeación diseñada y las funciones de los agentes encargados.
4. Gestión: implicación de los agentes durante las actividades diseñadas en el programa.
5. Utilización de los recursos disponibles: empleo de recursos materiales y humanos previsto en el proceso y la delimitación de barreras que pueden afectar el proceso de formación de las competencias profesionales.

Estos autores también plantean ciertos requisitos que concretan la concepción de los temas a desarrollar, que en su estructura (componentes) deben contener: necesidades de capacitación: orientadas a los problemas que manifiesta el profesional en las nuevas condiciones laborales, ya sea en la transformación del puesto laboral o la creación de otro, objetivos: orientados al propósito formativo a alcanzar y que indiquen las transformaciones graduales inherentes en el aprendizaje del sistema de competencias, con sus contextos de aplicación y criterios de desempeño, sistema de saberes: diversos y asociados a la competencia (conocimientos de distinta naturaleza, habilidades y valores profesionales), estrategias de intervención: a utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje, recursos: de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje y forma en que realiza la evaluación.

Estos aspectos derivan de modo gradual y sistémico en los módulos con salida contextual de cada curso proyectado, y son profesionalizados a partir de las



características y complejidades propias de las relaciones entre elementos que conforman cada competencia, es decir, unidad y elemento.

La oferta en su estructuración, manifiesta, un espacio educativo para la formación del profesional, al asumir el enfoque, basado en competencia como alternativa caracterizado por cualidades como apertura: garantizada con la posibilidad de que cualquier profesor de las FMPP del Minag puede optar por la oferta de la capacitación pedagógica para su mejoramiento y desempeño docente actual o futuro, flexibilidad: toma como base, las expectativas y necesidades personales de éstos, en plena congruencia con las exigencias del contexto laboral profesional de desempeño y dinámica integral: proceso activo, desarrollador de potencialidades humanas en su integridad. Incluye acciones coherentes donde priman, diálogo, intercambio y socialización sistemática entre los agentes que intervienen en el proceso de capacitación.

Proyección de la Capacitación en el Ministerio de la Agricultura en Cuba.

El proceso de perfeccionamiento que desarrolla el Minag tiene como objetivo garantizar la implantación de un sistema de dirección y gestión en todos sus niveles de dirección para lograr un significativo cambio organizativo y económico desde la gestión integral de los sistemas que la componen. Se considera como un cambio profundo, extenso y trascendente para la economía cubana de estos tiempos en que los acontecimientos para la actualización del Modelo Económico Cubano, toca a todos los sectores de la sociedad y se manifiesta en medio de circunstancias novedosas.

Si bien es cierto que el eslabón fundamental de la Economía Nacional lo constituye la empresa estatal socialista, para nada es despreciable el rol que desempeña el movimiento cooperativo (agropecuario o no) y la aparición de otras modalidades de empleo y desarrollo de otras formas de propiedad, lo que requiere del diseño de sistemas, procedimientos y estructuras en correspondencia con sus características y necesidades, visto desde la propia óptica del proceso para la mejora continua y sistemática que abarque a todo el sistema (Minag). Esta observación es la que sustenta la tesis antes expuesta por el autor en la que afirma que el perfeccionamiento por su contenido, tiene un carácter de proceso radical de profundos cambios en cuanto a estructuras, conceptos y funciones.



La implantación del perfeccionamiento del Minag requiere de un modelo para el desarrollo uniforme y armónico de su fuerza de trabajo, basado en elementos sustantivos para la gestión de personas, conocimiento, cambios de la naturaleza del trabajo y organizaciones.

El Sistema de Gestión de Capital Humano, en correspondencia con las Normas Cubanas aprobadas, que las empresas (desde el concepto más amplio de la palabra, aplicable a todas las entidades vinculadas al Minag), en el marco del proceso de planificación, definen las necesidades de capacitación de sus trabajadores con el objetivo de dotar a la “empresa”, de personal con los conocimientos y aptitudes necesarios para un desempeño eficiente, mantener la calificación y desarrollarla, por lo que es un proceso continuo, permanente, flexible y dinámico que abarca a todas las categorías de trabajadores.

Esta determinación de necesidades de aprendizaje, se materializa en acciones de capacitación y adiestramiento que son aprobadas y controladas periódicamente por la máxima instancia, cuyos fondos provienen de los ingresos de las empresas o de reservas autorizadas por el Gobierno. Las aristas más tratadas en las mencionadas acciones están relacionadas con seguridad y salud del trabajo, gestión ambiental, gestión de la innovación y sistema de relaciones financieras.

Al fundamentarse en la creación y/o el desarrollo de competencias laborales y humanas en las personas, el sistema, las concibe, como el factor por excelencia de la gestión integrada de capital humano que expresan un desempeño laboral superior y reflejan la cultura y los valores de la organización.

La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la gestión de recursos humanos implicando mayor integración entre estrategias, sistemas de trabajo y cultura organizacional junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo (Cuesta, 2002). Tal gestión, es consustancial a la educación (la formación en su sentido más completo) y a la concepción de la Organización que aprende” (Aprender a Aprender, 1998), (Las cinco disciplinas, 1998), (Rodríguez, (1999).

En consecuencia, capacitación y desarrollo, constituyen un subsistema del Sistema de Gestión Integral del Capital Humano (SGICH) que aborda las derivaciones respecto a



evaluación del desempeño, estrategias de comunicación social y sus planes de acción, subsistema de autocontrol y en lo relativo a la administración del Capital Humano.

En este sentido la gestión del conocimiento desempeña un papel importante, según Gómez, A. et al., (1997), los conocimientos pueden ser compilados o encapsulados como unidades funcionales de diferentes maneras. Hay dos formas complementarias: una, es estudiar formalmente ciertas materias, resultando los conocimientos encapsulados como definiciones, axiomas y leyes. La otra es, compilarlos mediante la experiencia o aprendiendo de un maestro.

Para Prusak, L., (2001), la gestión del conocimiento, es algo viejo y nuevo a la vez, como la combinación de nuevas ideas con las que ya se saben. Murray, P., (2001), refiere que es una estrategia que permite transformar el capital intelectual de una empresa (información registrada y los talentos de sus miembros), en mayor productividad, valor e incremento de la competitividad. Con ambos puntos de vista concuerda el autor del presente trabajo y los complementa al asumir el planteamiento realizado por Bustelo, C. y Amarilla, I. R. (2001) quienes consideran que la gestión del conocimiento es la teoría que responde a la adaptación de las últimas innovaciones tecnológicas en el tratamiento de la información desde la dinámica de las telecomunicaciones donde se gestiona la información como el proceso, en el que debe predominar la intervención de las personas.

Para Wiig, K., (1999), los pilares de la gestión del conocimiento son: explorar el conocimiento y su adecuación, encontrar el valor del conocimiento y manejar el conocimiento activamente. Sin embargo el autor de la presente investigación considera que debe complementarse con el criterio de Davenport, T., (1995) el que se refiere a los procesos que gobiernan la gestión del conocimiento en el proceso diario, para lo que plantea: crear conocimiento, obtenerlo de los empleados, acceder, distribuir y transferirlo a otras personas y aplicarlo en la toma de decisiones para la solución de problemas.

Paradela, L., (2001), considera que la gestión de conocimientos es el resultado del proceso de integrar la información (acceder, organizar, almacenar, buscar, recuperar, codificar, referenciar, categorizar y catalogar); extraer sentido de información incompleta, y renovarla, asegurando su continuidad a través de procesos alimentados



por personas y suplementados por herramientas de las tecnologías de la información. El autor del presente trabajo considera que lo antes planteado coincide con la misión, visión y objetivos estratégicos del Sistema Integrado para la Gestión de la Capacitación en el Minag (SIG-C), al proyectarse desde la perspectiva sistemática que pone énfasis en el monitoreo de las potencialidades locales para facilitar las actividades relacionadas con los conocimientos de interés agropecuarios y forestales y en crear o mantener infraestructuras (FMPP del Minag), renovar capacidades, organizar procesos, transferir tecnologías y potenciar vías efectivas de comunicación.

Técnicas de Gestión del Conocimiento.

Según el Diccionario Real Academia Española, (1970), un instrumento es todo aquello que sirve para hacer una cosa y una técnica es un conjunto de procedimientos y recursos que sirve a una ciencia o un arte. Dentro de las técnicas no exclusivas de la gestión del conocimiento, se encuentran: los análisis DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades,), mapas de conocimientos y análisis de flujos de trabajo, etc. Otras técnicas y herramientas específicas empleadas son: revisión de conocimientos basadas en cuestionarios, trabajos de grupos, análisis del entorno de las tareas, de protocolos verbales, básico de conocimiento, de funciones críticas de conocimientos, de requisitos y uso de conocimientos y de flujos de conocimientos así como investigación de problemas pasados e historias exitosas.

Sistema Integrado de Gestión de la Capacitación.

Debe partir del propio concepto de sistema al entenderlo como conjunto de partes o elementos organizados y relacionados, que interactúan entre ellos para alcanzar un objetivo común. Integrar significa formar de las fracciones un todo. Mientras que gestión en la más amplia acepción de la palabra, hace referencia a la ciencia social, a la técnica y al arte de ejecutar las fases del ciclo directivo aplicable a los recursos de todo tipo de la organización, centrada en la estrategia y enfocada en las necesidades de los clientes con el fin de obtener el máximo beneficio económico y social posible.

Objetivos que persigue el SIG-C.

Desarrollar un sistema integral de capacitación en correspondencia con los cambios estructurales, dirigido a la formación y recalificación de los jefes y trabajadores en materia de agronomía, veterinaria, tecnología industrial y de los alimentos, economía,



administración y dirección dentro del cual incluye los aspectos relacionados con la gestión cooperativa y ambiental¹⁰. En esencia se trata de perfeccionar al trabajador en cualquier tarea que desempeñe, sin importar su nivel de complejidad e implica la necesidad de desarrollar tres aspectos: primero, transmitir los conocimientos específicos relativos al trabajo de una persona experimentada a otra que inicia (entrenamiento), segundo, modificar las actitudes en función de favorecer el ambiente laboral, tercero, desarrollar en el Capital Humano, verdaderas habilidades.

La importancia del (SIG-C), está dada en que su implementación hace posible visualizar diversas aristas del contexto agrario, el método de trabajo permite el análisis de cada problemática, constituye marco lógico para encontrar vías de solución a problemas incluido, la formación laboral, su estructura (SIG-C), permite delimitar responsabilidades y asignar funciones, amplía el horizonte profesional de los especialistas que actúan como facilitadores, integra los saberes locales, coordina la actuación en función de los objetivos del Programa de Desarrollo Integral del Municipio, crea capacidades en sus propios integrantes y eleva la autoestima del personal facilitador al sentirse partícipes en la identificación de problemas y búsqueda de soluciones.

1.3. Caracterización de los participantes adultos en acciones formativas.

Los participantes de las acciones del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL están considerados en la categoría de “adultos”. La adultez (40 años promedio), tiene como característica la elevación de la capacidad productiva y el perfeccionamiento de la personalidad, inicia cuando el sujeto adquiere responsabilidad socio-laboral y marca el tránsito de la vida independiente, productiva, social y personal. Resultados de los procesos de formación, períodos de tránsito y crisis del desarrollo, elementos a tener en cuenta, durante el proceso docente educativo, son los períodos: juventud, adultez media y madurez.

La forma de participación de ellos en las actividades, depende del grado de madurez de cada uno, lo que incide en su autoaprendizaje y autoeducación, el adulto es un sujeto activo e independiente, capaz de tomar decisiones profesionales y personales, que incluyen la actividad cognoscitiva en el proceso de aprendizaje y que el personal docente debe conocer para mejorar la dirección del proceso docente educativo con la

¹⁰ Lineamiento 200 de la Política Económica y Social del PCC, aprobada en el VI Congreso.



utilización de métodos y procedimientos que propicien la enseñanza y el aprendizaje desarrollador.

En el período de la adultez media aunque la persona está en modo relativo, satisfecha, comienza a experimentar cierto grado de cuestionamiento respecto a quién es y quién hubiera querido ser, comprende que algo ha sobrestimado, y algo ha subestimado, analiza la vida desde perspectivas profundas y concretas, y encuentra como respuestas que el sentido de la vida es diferente, las obligaciones, más complejas y el grado de independencia mayor, respecto a etapas anteriores.

El autor de la investigación considera que es una etapa donde se manifiesta la "Teoría de la actividad" de Leontiev, A. (1981), a partir de la trascendencia que adquieren las actividades desarrolladas y las técnicas de comunicación adquiridas durante la educación de la personalidad del sujeto. La comunicación definida como forma específica de los humanos, para la relación activa hacia el mundo circundante, cuyo contenido es su cambio y transformación racional. La actividad como la médula del proceso de desarrollo humano y social, con sus atributos esenciales, al ser actividad productiva y desarrolladora.

Su carácter social queda claro, pues la actividad consciente del hombre, supone la realización de actos justificados por determinados motivos y la conciencia surge, sobre la base de la actividad laboral, en el tratamiento a los elementos teóricos del proceso de capacitación pedagógica de la interacción entre los sujetos, reflejados a partir del vínculo entre los componentes: intencional (motivos y objetivos) y, procesal (acciones y operaciones).

Leontiev, A. (1981), explica que los sujetos que participan en la actividad pedagógica, (el autor incluye a los profesores de las FMPP del Minag), hacen una valoración subjetiva de la misma, y ello condiciona el proceso de formación de determinados recursos cognitivo-instrumentales, este punto de vista también lo asume Martínez, C. (2011). Al autor le resulta provechoso su criterio al especificar que a través de la capacitación tratada como dinámica dirigida a elevar el desempeño docente de los profesores en función de satisfacer las exigencias que plantea la sociedad al connotar su responsabilidad en lo concerniente a la GDFL en el contexto socio-laboral, se ajusta al marco de la interacción de los sujetos y de estos con el contenido objeto de análisis.



El proceso de capacitación pedagógica, debe analizar el contexto socio-laboral que enfrenta el profesor de la FMPP del Minag en el ámbito formativo profesional, en el aspecto interno y externo del sujeto como elemento necesario para la toma de decisiones que permitan el crecimiento profesional, constituyendo base para el desarrollo de la personalidad y un comportamiento seguro, con independencia y confianza en sus actos. En la medida en que las influencias externas recibidas por medio de la comunicación sean favorables, enriquecen el desarrollo profesional.

En la dinámica de la capacitación pedagógica según la reflexión de Martínez, C. (2011), se destaca la orientación en el contexto de su actuación profesional, la cual considera como un proceso de ayuda a los sujetos para conocer sus posibilidades y limitaciones, conocimiento de sí y del medio que le circunda. Coincide en que el principal propósito es prevenir y orientar adecuadamente al personal que capacita. En la investigación, se toman en consideración los referentes teóricos expuestos por Collazo (1992) que concibe la orientación como un proceso continuo, dinámico y gradual, que incluye una serie de actividades, cuyo objetivo es evaluar al individuo, estimularlo y dirigirlo hacia su independencia.

Collazo (1992), refiere que orientar significa ayuda y no imposición para que el sujeto, movilice conscientemente sus potencialidades y enfrente sus limitaciones. La orientación como actividad parte del presupuesto Vigostkiano de que la educación guía al desarrollo, lo precede y conduce, siempre teniendo en cuenta el nivel alcanzado por el sujeto, precisando las posibilidades reales que tiene para desarrollarse, por lo que reconoce, en este sentido, la importancia del principio de la concientización para desarrollar la orientación educativa aportado por Del Toro, R. M. (2006).

Los profesores deben ser expertos en el dominio del conocimiento particular y manejar procedimientos óptimos relacionados con el asesoramiento, se trata de capacitarlos desde el punto de vista pedagógico para que sean creativos, capaces de realizar de modo eficiente la GDFL. El clima psicológico que se logre y la implicación del especialista como sujeto activo de su propio desarrollo, depende de forma sustancial de la posición que este ocupe en la dinámica grupal, de la atención al vínculo de lo que dice con lo que hace, y para qué lo hace, en síntesis, contenido y forma del proceso.



En la dinámica de la capacitación pedagógica se produce de manera constante un intercambio de información, dado el nivel de desarrollo de sus participantes y su experiencia profesional, esa información nueva que por lo general aporta el especialista, tiende en su contenido y en su forma a regular la actuación mediata de los participantes. Es necesario evitar que privilegien estas funciones y descuiden la movilización afectivo emocional motivacional, desde lo vivencial, lo que puede propiciar la generación de vivencias afectivas positivas o no.

El éxito de toda actividad está condicionado, entre otros factores, por la calidad de la comunicación establecida porque hace evidente la necesidad de que los profesores conozcan y atiendan como es debido la creación de un sistema de comunicación que potencie el éxito de la capacitación y de hecho, el perfeccionamiento profesional y humano de los sujetos que en ella participan. La dinámica de la capacitación pedagógica, exige la lógica, que permita atender y tratar los niveles de desarrollo de dicha competencia mediante la interacción y socialización presente en el proceso.

Para Tejeda y Sánchez (2009) el programa o concepción modular para el desarrollo de competencias profesionales constituye la forma de organización del proceso de enseñanza aprendizaje, alrededor de objetos de transformación (competencias profesionales) que tienen un carácter interdisciplinario, donde existe un vínculo con la práctica social y profesional, la que permite además, organizar los aprendizajes de modo esencial por problemas profesionales asociados a procesos y funciones inherentes al desempeño exigido al sujeto en formación.

En consecuencia con este concepto el autor considera de modo valorativo que el plan de capacitación pedagógica sobre GDFL constituye una forma de preparación del sujeto que permite el desarrollo de competencias profesionales requeridas para lograr el desempeño idóneo en su puesto de trabajo, en este caso, constituye la forma de preparación de los profesores en la GDFL desde el contexto socio-laboral.



Epígrafe II. Diagnóstico del estado actual de la preparación de los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos, para la gestión y desarrollo de la formación laboral.

El objetivo fundamental del epígrafe, es diagnosticar el estado de la formación laboral de los profesores¹¹ en el municipio Báguanos. Con el propósito de constatar en la práctica, el estado de la problemática que se investiga desde el punto de vista profesional, se proponen instrumentos en cuya elaboración se tienen en cuenta indicadores que permiten la evaluación y posterior triangulación de los resultados.

2.1. Procesamientos e interpretación de los resultados que se obtienen con la aplicación de los instrumentos.

El proceso asume como objetivo: diagnosticar el estado actual de la preparación de los profesores en el municipio Báguanos, para la gestión y desarrollo de la formación laboral.

Indicadores para evaluar el nivel de preparación.

Nivel óptimo.

Cuando demuestra con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad en el contexto socio-laboral que:

1. Conoce las concepciones teóricas y metodológicas que sustentan la GDFL.
2. Diagnostica el estado de la formación laboral de los sujetos en el contexto socio-laboral.
3. Planifica, sistematiza y evalúa estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral.

Nivel aceptable.

Cumple con los indicadores uno y dos y presenta problemas en el tres.

Nivel deficiente.

Presenta dificultades en todos los indicadores.

Para la evaluación de los indicadores cualitativos, fue necesaria la aplicación de las siguientes herramientas:

1. Encuesta a profesores en el municipio Báguanos, (anexo 1.).

¹¹ Hace referencia a los profesores de las FMPP del Minag.



2. Observaciones al desempeño docente de los profesores en el municipio Báguanos, (anexo 2.).
3. Matriz de probabilidad de % de impactos cruzados de factores (DAFO), para constatar las posibilidades que brinda el contexto y concretar estrategias en la práctica, las proposiciones teóricas de la alternativa didáctica para el municipio Báguanos, (anexo 3.).
4. Visitas de ayuda metodológica para constatar el estado de preparación en la GDFL desde el contexto socio-laboral, (anexo 4.).

2.2. Encuesta a los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos.

Fueron encuestados los 11 profesores en el municipio Báguanos según el instrumento mostrado en el anexo 1, con el objetivo de detectar las posibles carencias presentes en ellos, que estén incidiendo en las insuficiencias presentes durante el proceso de GDFL. Los resultados más significativos resultaron ser que el 54.5% considera aceptable su preparación como profesor del SIG-Capacitación, el 63.6% considera deficiente el conocimiento que poseen sobre las características de la institución educativa a la que está vinculado como profesor del SIG-Capacitación, el 54.5% considera deficiente la calidad de las acciones que realiza para la GDFL y el 100% reconoce que realiza la GDFL desde los contextos escuela-empresa.

El 14.2% plantea ejecutarla, además, con la familia y en la comunidad, el 81.8% reconoce como fuente principal de capacitación para desarrollar la GDFL, los criterios de docentes y directivos, (los complementos se muestran en el anexo 2.), el 100% coincide en que las causas fundamentales que afectan la GDFL están dadas por la carencia de formación pedagógica especializada y la falta de tiempo para desarrollarse como especialista empresarial y profesor facilitador del SIG- Capacitación, el 45.4% refiere que sus motivaciones para la superación profesional son otros temas, el 100% solicita capacitación especializada y el 81.8% considera importante los espacios específicos para la formación especializada, el 72.7% cree importante sensibilizar a los actores involucrados en el SIG-Capacitación y el 63.6% propone investigar con profundidad el tema para perfeccionarlo.

La formación laboral es un proceso que ocurre en un marco social y transcurre de acuerdo a fases y leyes propias, no solo para crear un producto sino que, desarrolla



aptitudes, forma carácter, forja principios ideológicos y transforma la postura del ser humano, respecto a su actuación práctica”. Leyva, A. y colaboradores de investigadores CENFOLAB. (2011). Las preocupaciones expresadas por los encuestados, están orientadas hacia la transformación de cualidades individuales a partir de las acciones que desarrollan desde el SIG-Capacitación. La tesis descrita por S. L. Rubinstein. (1969), es asumida por el autor cuando reconoce a la objetividad en las respuestas emitidas por los profesores (facilitadores de las FMPP), respecto a la falta del enfoque integral para atender de forma constituida al proceso de instrucción, educación y desarrollo de la personalidad hacia lo laboral.

El objetivo del SIG-C, radica en superar promover y desarrollar al sujeto desde la perspectiva del conocimiento, hacia el mundo laboral como componente esencial para enriquecer su formación integral. La aplicación de la herramienta, Matriz de probabilidades de % de impactos cruzados de factores (DAFO), permite conocer las posibilidades que brinda el contexto y concretar en la práctica, la proposición teórica a las condiciones presentes en el municipio, y contrastarlas con los resultados mediante el diagnóstico las acciones diseñadas para solucionar el problema profesional planteado.

Acciones realizadas.

1. Reunión metodológica con los responsables de cada programa importante del Minag en el municipio y otras personas que inciden en el proceso de formación laboral, con el fin de motivarlos sobre la importancia y la necesidad de realizar la capacitación.
2. Actualización/selección de los profesores a participar. (Capacitarlos para la GDFL). En la reunión se precisaron carencias y necesidades de capacitación para la GDFL en el contexto socio-laboral. Los resultados de la encuesta aplicada a los profesores y el análisis de la Matriz de probabilidad de % impactos cruzados de factores (DAFO), ofrecieron el conocimiento sobre posibilidades que brinda el contexto y las principales necesidades de capacitación para poner en práctica, la propuesta alternativa, (anexo 3).

2.3. Análisis de la Matriz de probabilidad de % de impactos cruzados de factores.

El método empleado por Almaguer, F, A, (2012), consiste en definir qué factores, son determinantes por su capacidad movilizadora o dependiente de otros factores para las estrategias de desarrollo, (anexo 3). El objetivo es diagnosticar la interacción de los



factores claves internos y externos que inciden en la preparación de los profesores para la formación de cualidades laborales en niños, adolescentes, jóvenes y adultos desde el contexto socio-laboral y para trazar la estrategia adecuada para contrarrestar las amenazas y superar las debilidades presentes en el SIG-C para la GDFL.

El trabajo grupal con directivos, responsables de la capacitación y desarrollo del Capital Humano y los profesores sirvió para la construcción de la matriz, el procedimiento organizativo lo muestra la tabla 18 en el anexo 3. Los factores claves fueron determinados utilizando dinámicas participativas, al constituir cuatro grupos, cada uno con la misión de definirlos por separado y luego trabajarlos en constitución plenaria para la crítica, utilizando las herramientas colaterales para apoyar el trabajo de selección. El proceso logró determinar en la primera etapa: cinco debilidades, siete amenazas, ocho fortalezas y seis oportunidades, después de realizada la visualización de estos factores, los participantes jerarquizaron los de mayores % de probabilidad de impactos y ocurrencias (alto-alto), (anexo 3.).

Determinados y ponderados los resultados de los factores internos y externos; quedan ubicados en el posicionamiento estratégico de la GDFL; en el cuadrante de conflictos, como variables predominantes las amenazas (A1 y A2) y la oportunidad (O2) en los factores externos y como factor interno la fortaleza (F2); lo que significa que estas son las variables que mueven y permiten que el resto del sistema las muevan. Por eso se afirma que el contexto socio-laboral visto desde la óptica y los intereses del Minag debe enfrentar amenazas importantes en el orden de movilidad que minimice, en dependencia de la estrategia que utilice para potenciar la fortaleza y la combinación de esta con la posibilidad de maximizar oportunidades del contexto.

Dicho análisis confirma la contradicción manifiesta entre la necesidad de atender la GDFL por parte de los profesores y la falta de preparación que estos presentan, debido en lo fundamental, a la carencia de planes de capacitación pedagógica que les permita interpretar los fundamentos teóricos y las habilidades para organizar, motivar, dirigir y controlar sus estrategias desde el contexto socio-laboral.

Para lograr el cambio es fundamental la participación, el sentido está en tener o formar parte, intervenir, implicarse, que la presencia sea activa y comprometida. D'Ángelo H, O. (1997), plantea que la motivación es condición necesaria para la participación



consciente. En esta investigación se asume lo planteado y se coincide en que, se alcanza partiendo de necesidades, intereses ideológicos, satisfacción socio-afectiva y percepción de rentabilidad. Para que pueda producirse, no basta con la presencia, es preciso que sepan cómo hacerlo, que cuenten con condiciones, capacidades, habilidades o destrezas necesarias para tomar parte, para intervenir en la consecución de los objetivos, en la satisfacción de sus motivaciones y necesidades y para hacerlo de forma colectiva.

Se coincide con el razonamiento de D'Ángelo H, O. (1997), cuando considera que para satisfacer estas condiciones en la medida de lo racional, en el sector agropecuario, bajo esta premisa, para favorecer la preparación del personal es imprescindible aprovechar los aportes que supone la implementación del SIG-Capacitación, visto como oportunidad, porque permite utilizar diversas fuentes de conocimiento, en función del proceso de enseñanza-aprendizaje para la GDFL combinándolos con la maximización de la fortaleza que significa el convenio de trabajo MINED-MES-Empresa, en el municipio, como la vía para facilitar el trabajo y el acceso a sus fuentes de conocimientos para el tratamiento a los contenidos desde la óptica empresarial.

La alternativa de solución, analiza que los aspectos socio-laborales del contexto municipal están en correspondencia con la etapa de preparación del adulto, donde resulta importante el tratamiento a la motivación y el compromiso ante el cumplimiento de las funciones laborales, las características inherentes al personal que labora en el sector agropecuario y forestal, están dadas en su experiencia e interés por la superación profesional, elevado sentido de pertenencia con la organización; que les permite la constante asimilación de nuevos contenidos de aprendizaje y a su vez, transmitirlos a través de acciones formativas en las FMPP del Minag a las nuevas generaciones, elementos que motivan la preparación de la propuesta alternativa. (Plan de capacitación profesional para la GDFL.).

2.4. Aplicación de la Prueba pedagógica Inicial.

La Prueba pedagógica Inicial, explora el conocimiento sobre cuatro dimensiones a través de tres indicadores antes de implementar el Plan de capacitación profesional para la GDFL. Los resultados los muestran las tablas desde la uno hasta la cuatro.

En la dimensión conductual los 11 profesores mostraron un nivel deficiente de conocimiento respecto al impacto que provocan las acciones que estructuran desde el contexto socio-laboral, lo que demuestra que existen insuficiencias en cuanto al vínculo de la actividad de formación laboral al ser incapaces de demostrar disciplina, laboriosidad, responsabilidad e independencia ante las tareas asignadas. Por otra parte demostraron honestidad al reconocer las deficiencias en su preparación para el desarrollo del doble rol como productor y formador y responsabilidad al asumir el compromiso para la GDFL.

Tabla 1. Estado inicial de preparación de los profesores desde la dimensión conductual.

No	Indicadores* ¹²			
	1	2	3	R
1.	A	D	D	D
2.	D	A	D	D
3.	A	D	D	D
4.	D	A	D	D
5.	D	D	A	D
6.	A	D	D	D
7.	A	D	D	D
8.	A	D	D	D
9.	D	A	D	D
10.	A	D	D	D
11.	D	A	A	D

La prueba corroboró la necesidad de un sistema para realizar la GDFL y la falta de dominio de métodos didácticos. La deficiencia también incide sobre la motivación para la GDFL desde los contenidos, al no asumir ni demostrar capacidad para fomentar el trabajo en grupo y falta de enfoque hacia la búsqueda de soluciones para resolver los problemas.

Fuente. Elaboración del autor.

Tabla 2. Estado inicial de preparación de los profesores desde la dimensión cognitiva.

No	Indicadores:			
	1	2	3	R
1.	A	A	D	A
2.	A	D	D	D
3.	D	D	A	D
4.	O	D	A	A
5.	D	A	A	A
6.	D	D	D	D
7.	D	A	A	A
8.	D	D	A	D
9.	D	A	A	A
10.	A	D	D	D
11.	A	D	A	A

En la dimensión cognitiva se quiso conocer su nivel de conocimiento respecto a las concepciones teóricas, criterios y premisas a tener en cuenta para realizar la GDFL y la capacidad de percepción. También se indagó sobre sus posibilidades para caracterizar desde la arista psicopedagógica a cada sujeto que atiende para su formación laboral y si demuestran dominio y claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL. El 54,5% demostró poseer un nivel aceptable.

Fuente. Elaboración del autor.

¹² Criterio de evaluación: Óptimo(O); Aceptable(A) Deficiente (D) R: resumen.



Al solicitarles sus valoraciones respecto a la GDFL en el contexto socio-laboral donde se desempeña como profesional, el 27,3% fue capaz de emitir criterios acertados sin tener en cuenta el signo en que se manifestaron. La mayoría no demostró una actitud exigente ante los problemas profesionales que presentan las entidades laborales ni la capacidad para resolver situaciones de conflicto.

Tabla 3. Estado inicial de preparación de los profesores desde la dimensión afectiva.

No	Indicadores*			
	1	2	3	R
1.	D	A	D	D
2.	A	D	D	D
3.	A	A	D	A
4.	A	D	D	D
5.	O	D	D	D
6.	D	D	A	D
7.	D	D	A	D
8.	D	A	D	D
9.	A	D	A	A
10.	D	D	A	D
11.	A	D	D	D

Fuente. Elaboración del autor.

Al preguntar respecto al modo de dar tratamiento a las acciones formativas vinculando las relaciones estudio-trabajo y teoría-práctica, las respuestas demuestran que en el tema están preparados en el nivel aceptable al 36,4%.

Se pretendió comprobar la capacidad de los sujetos para propiciar la reflexión, facilitar las relaciones interpersonales, la apertura al diálogo y la habilidad para escuchar como máxima expresión de su flexibilidad en las ideas. La barrera fue superada solo por el 18, 2%.

Tabla 4. Estado inicial de preparación de los profesores desde la dimensión axiológica.

No	Indicadores.			
	1	2	3	R
1.	A	D	A	A
2.	D	D	A	D
3.	D	D	A	D
4.	D	D	A	D
5.	D	A	A	A
6.	A	A	D	A
7.	A	A	O	A
8.	A	D	O	A
9.	A	D	D	D
10.	A	D	D	D
11.	A	D	A	A

Fuente. Elaboración del autor.

En la dimensión axiológica en cuanto al conocimiento para el desarrollo del proceso formativo de cualidades laborales a través de la formación de valores en los sujetos, se conoció que el 63,6% lo posee y fue capaz de emitir criterios diversos. El diagnóstico aportó que el 72,2% participó con respuestas coherentes y comportamiento ético con su actuación en el marco de las normas establecidas. Resulta significativo en esta dimensión, que el 54,5% (nivel de aceptación) responde de forma positiva para enfrentar los retos y compromisos que entrañan las acciones para la

GDFL.



Epígrafe III. Plan de capacitación pedagógica sobre GDFL en el contexto socio-laboral para los profesores de las FMPP del Minag.

Las premisas que fundamentan la pertinencia de la elaboración del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL tienen en cuenta el documento “Capacitar atendiendo a la demanda”. Guía metodológica del Ministerio de la Agricultura de Cuba. El autor de la presente investigación considera que los conceptos que aporta Elizondo (2013) satisfacen la búsqueda de solución al problema científico, porque define la capacitación como “el proceso que permite ajustar las cualidades del trabajador a una actividad, mejorando y actualizando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño” (L. Elizondo, 2013).

3.1. Diseño del plan de capacitación pedagógica.

Se tuvieron en cuenta procedimientos como el análisis de la situación, para conocer a fondo la organización, mediante una etapa de recogida de información que aportó los datos suficientes; este se subdividió en etapas: análisis general (DAFO) del SIG-Capacitación que comprendió su política y objetivo general, cultura organizacional, últimos cambios implementados y el análisis ocupacional y competencial, DNC etapa en la que se comprobó la línea estratégica del SIG-Capacitación, con el fin de identificar problemas o puntos a mejorar a través de una secuencia de pasos como:

- ✓ Elaboración y presentación del proyecto al Comité Gestor,
- ✓ Aprobación,
- ✓ Difusión y comunicación,
- ✓ Descripción y comparación de los perfiles reales y deseados,
- ✓ Recogida de datos,
- ✓ Diseño de la matriz de necesidades de capacitación.

Una vez finalizado el análisis de la situación y el DNC, y contar con los insumos básicos, se elaboró el plan de capacitación pedagógica; con la estructura que muestra el cuerpo del trabajo que a continuación se propone.



CENRO DE CAPACITACIÓN Y SUPACIÓN PROVINCIAL, MINAG, HOLGUIN.

PLAN DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA PARA PROFESORES DE LAS FMPP DEL MINAG EN BÁGUANOS.

Elaborado por:

Ing. Maunicio Javier López Leyva.

P/R.	No	P/D.	M/F.	H/C.	Fecha (I/T)	N/P.	A/D.	P/s	I/E.	E/S
Desactualización sobre los conocimientos de los profesores de las FMPP del Minag en el municipio para la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral										
Capacitación técnica.										
1.		Fundamentos teóricos que sustentan la GDFL en el contexto socio-laboral.	1 conf. 3 talleres.	16	(13/09/16) (20/12/16)	11	En el municipio.	Profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos	Perfeccionados los métodos de trabajo, habilidades y conocimientos para la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral en 11 profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos.	Delegación Municipal
2.		Diagnóstico de la formación laboral.	1 conf. 7 talleres.	32	(13/09/16) (14/04/15) (22/09/15) (24/03/15)					
3.		La Planificación de la GDFL en los contextos socio-laborales.	1 conf. 9 talleres.	40						
4.		La sistematización de la GDFL en los contextos socio-laborales.	1 conf. 5 talleres.	24	(12/04/16) (28/06/16)					
5.		La evaluación de la GDFL en el contexto socio-laboral.	1 conf. 7 talleres.	32	(13/09/16) (20/12/16)					

Leyenda: P/R: problema a resolver. P/D: proceso a dominar. M/D: modo de formación. H/C: horas clase. Fecha de (I/T): fecha de inicio y terminación. N/P: número de participantes. A/D: a desarrollar. P/s: participantes. I/E: impacto esperado. E/S: entidad solicitante.

Aprobado por:

(Nombre, cargo y firma).



Programa del plan de capacitación pedagógica sobre la GDFL en el contexto socio- laboral.

Denominación del servicio: plan de capacitación pedagógica sobre la GDFL en el contexto socio-laboral.

Modalidad: semipresencial.

Total de horas: 308.

Público objetivo: profesores de las FMPP del Minag en Báguanos.

Fundamentación.

El proceso de actualización del Modelo Económico Cubano requiere el incremento de las producciones que reduzcan importaciones y aumenten las exportaciones; unido a la lucha por la eficiencia económica y al ahorro de recursos de todo tipo; en medio de la colosal crisis económica mundial. En tal sentido el plan de capacitación pedagógica sobre la GDFL en el contexto socio-laboral responde a lo planteado en los Lineamientos de la Política Económica y Social del PCC, de modo especial, al que indica desarrollar un sistema integral de capacitación en correspondencia con los cambios estructurales, dirigido a la formación y recalificación de los jefes y trabajadores en materia de agronomía, veterinaria, tecnología industrial y de los alimentos, economía, administración y dirección, dentro del cual se incluyan los aspectos relacionados con la gestión cooperativa y ambiental,¹³ el que resultó actualizado por el VII Congreso.¹⁴

En estas condiciones la formación cultural tiene entre sus objetivos: formar ciudadanos con alta conciencia de productores, prestadores de servicios y apego hacia el trabajo, una actitud científica y creadora ante la vida, posibilidad de insertarse al mundo laboral con eficiencia, utilizando racionalmente los recursos y desarrollar la producción de alimentos como asunto de seguridad nacional. Los profesores desempeñan un papel esencial para conseguir tales aspiraciones, entre sus funciones está la GDFL que necesita el sector agropecuario. El diagnóstico a su nivel de desempeño docente permitió constatar la existencia de necesidades de capacitación pedagógica referentes a:

¹³ Lineamiento 200 de la Política Económica y Social del PCC, aprobado en el VI Congreso PCC.

¹⁴ Lineamiento 104 de la Política Económica y Social del PCC, aprobado en el VII Congreso PCC.



1. Dominar los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la GDFL de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.
2. Gestionar la formación laboral desde el contexto socio-laboral, en la que se manifiesten competencias para:
 - ✓ el diagnóstico de barreras que frenan el proceso en el territorio municipal,
 - ✓ la planificación de la formación laboral en el mencionado contexto.

En tal sentido el presente plan de capacitación pedagógica, propone los siguientes objetivos y contenidos.

Objetivo general: favorecer la preparación de los profesores de las FMPP del Minag para la GDFL en niños, adolescentes, jóvenes y adultos desde las potencialidades del SIG-C en el contexto socio-laboral agropecuario y forestal.

Lógica de actuación: precisa desarrollar los niveles siguientes del objetivo:

1. Interpreta los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la GDFL desde el contexto socio-laboral.
2. Diagnostica el estado de la preparación de directivos, docentes, niños, adolescentes, jóvenes y adultos en la GDFL.
3. Planifica la formación laboral desde el contexto socio-laboral mediante estrategias pertinentes, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales del territorio y las barreras que puedan frenar el proceso.
4. Sistematiza estrategias para la GDFL desde el contexto socio-laboral, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales del territorio y las barreras que pudieran frenar dicho proceso.
5. Evalúa la aplicación de estrategias de GDFL.

Forma organizativa: comprende cinco temas para sistematizar los fundamentos teóricos (144 h/c) utilizando como modo de formación la conferencia y un sistema de talleres para el tratamiento a la GDFL del componente práctico (164 h/c).

Sistema de valores:

Responsabilidad: cumplir requisitos establecidos para su desempeño.

Laboriosidad y consagración al trabajo: no escatimar tiempo ni esfuerzo para el cumplimiento de su trabajo, preocupándose por los resultados de la GDFL.

Sentido de pertenencia: percibir la importancia de su trabajo y sus beneficios sociales.



Creatividad: actuar en la búsqueda de soluciones a problemas presentes para la GDFL y capacidad de decidir dentro de sus facultades, sin esperar por orientaciones superiores.

Honestidad: ser escrupulosos y veraces en el cumplimiento de sus deberes.

Solidaridad: ser sensible ante los problemas de los demás.

Sistema de habilidades: deben estar en correspondencia con los objetivos específicos de los temas a tratar insistiendo en las acciones profesionales que se deben alcanzar y que demuestren un desempeño laboral superior.

1. Demostrar dominio para la gestión y desarrollo de la formación laboral.
2. Dominar métodos y parámetros para interpretar y evaluar los indicadores de la GDFL.

Problema a resolver: se precisa actualizar los conocimientos de los profesores en el municipio para la correcta GDFL.

Sistema de contenidos: los indicadores para cada nivel abordan los contenidos de cada tema del programa, cada uno configura el desarrollo y alcance del objetivo, así derivan los temas objeto de capacitación pedagógica en los profesores de las FMPP del Minag.

Impacto esperado: desarrollar la capacidad para aplicar modelos de análisis y técnicas para la GDFL en los profesores de las FMPP del Minag.

Tabla 5. Forma organizativa.

No.	TEMA	TH	T	P
1.	Fundamentos de la GDFL en contextos socio-laborales.	36	16	20
2.	Diagnóstico de la formación laboral.	68	32	36
3.	Planificación de la GDFL en los contextos socio-laborales.	84	40	44
4.	Sistematización de la GDFL en los contextos socio-laborales.	52	24	28
5.	Evaluación de la GDFL en el contexto socio-laboral.	68	32	36
Total general de horas.		308	144	164

TH: Totales. P: presenciales, C: conferencias, T: talleres.

Tema 1. Fundamentos teóricos que sustentan la GDFL en el contexto socio-laboral.

Objetivo: interpretar los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la GDFL en el contexto socio-laboral.

Contenidos a capacitar en el tema: 16h/c. (10/02/15 al 24/03/15).

Definición del concepto formación laboral y de GDFL. Concepto de contextos socio-laborales. El contexto escolar, familiar, comunitario y empresarial. Características.

Tema 1. Fundamentos. (Continuación) 4h/c. (Conferencia)



Concepción teórica de la formación laboral en el sistema educativo cubano.

Tema 1. Fundamentos. (Continuación) 8h/c .(talleres)

La GDFL en el contexto escolar y familiar. Sus fundamentos. La GDFL en el contexto comunitario y empresarial. Sus fundamentos.

Tema 1. Fundamentos. (Continuación) 4h/c . (taller)

Barreras que frenan la GDFL.

Tema 2. Diagnóstico de la formación laboral.

Objetivo: diagnosticar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad y flexibilidad, la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, y de directivos y docentes, mediante el empleo de métodos, técnicas e instrumentos de investigación científica.

Contenidos a capacitar en el tema: 32h/c. (14/04/15 al 22/09/15).

Definición del concepto de diagnóstico. Referentes teóricos que fundamentan el diagnóstico de la formación laboral. Métodos, técnicas e instrumentos a emplear para el diagnóstico de la formación laboral.

Tema 2. Diagnóstico. h/c. (Conferencia y talleres).

Diseño de instrumentos y técnicas para el diagnóstico de la formación laboral (8h/c).

Aplicación de instrumentos y técnicas para diagnosticar la formación laboral (4h/c).

Tema 2. Diagnóstico. (Continuación) 12h/c. (Talleres)

Interpretación del resultado obtenido de cada instrumento y técnica empleada (6h/c).

Triangulación del resultado obtenido de cada instrumento y técnica (6h/c).

Tema 2. Diagnóstico. (Continuación) 8h/c. (Talleres)

Interpretación mediante la determinación de regularidades, del estado de la formación laboral, reflejando las potencialidades y barreras que frenan dicho proceso.

Tema 3. La Planificación de la GDFL en los contextos socio-laborales.

Objetivos: planificar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, estrategias para la GDFL en la diversidad de contextos socio-laborales que caracterizan a las educaciones del territorio, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales, así como las barreras que pudieran frenar dicho proceso.

Contenidos a capacitar en el tema: 40h/c. (13/10/15 al 22/03/16).



Definición de conceptos de organización y planificación del proceso de GDFL en cada uno de los contextos socio-laborales. Definición de conceptos de estrategias y tipos de estrategias a emplear según las características de cada contexto socio-laboral.

Tema 3. Planificación de la GDFL 12h/c. (Conferencia y talleres)

Realidades, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en la organización y planificación del proceso de formación laboral.

Tema 3. Planificación de la GDFL 8h/c. (Talleres)

1. La preparación de los docentes de las instituciones educativas para la salida a la formación laboral en cada uno de los contextos socio-laborales.

Tema 3. Planificación de la GDFL 12h/c. (Talleres)

Diseño de estrategias originales y flexibles que permitan la planificación* de la GDFL en el contexto socio-laboral, teniendo en cuenta los factores claves del entorno, oportunidades, amenazas debilidades y fortalezas existentes.

Tema 3. Planificación de la GDFL 8h/c. (Talleres)

Planificación del proceso de formación laboral según estrategias diseñadas.

Tema 4. La sistematización de la GDFL en los contextos socio-laborales.

Objetivo: sistematizar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, estrategias de GDFL en la diversidad de contextos socio-laborales, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales del territorio, así como las barreras que pudieran frenar dicho proceso en el contexto socio-laboral.

Contenidos a capacitar en el tema: 24h/c. (12/04/16 al 28/06/16).

El método instructivo, educativo y desarrollador. Concepto. Características del método.

Procedimientos del método para la GDFL en el contexto socio-laboral.

Tema 4. Sistematización. 12h/c. (Conferencia y talleres)

1. Condiciones existentes para la aplicación de la estrategia diseñada en el contexto socio-laboral, teniendo en cuenta las características del claustro de las FMPP del Minag, la composición y el estado socioeconómico.

Tema 4. Sistematización. 12h/c. (Talleres)

Aplicación según las características del territorio de la estrategia diseñada de forma flexible, continua y sistemática.



Tema 5. La evaluación de la GDFL en el contexto socio-laboral.

Objetivo: evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad y flexibilidad, el impacto de la aplicación de estrategias de GDFL en el contexto socio-laboral, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales de la localidad.

Contenidos a capacitar en el tema: 32h/c. (13/09/16 al 20/12/16).

Definición del concepto de evaluación de impacto. Concepciones teóricas sobre la evaluación del impacto de la formación laboral.

Tema 5. Evaluación del impacto. 8h/c. (Conferencia y taller)

Valoración acerca de cómo tener en cuenta en el territorio las concepciones teóricas para la evaluación del impacto de la formación laboral.

Diseño de instrumentos de evaluación del impacto de la estrategia diseñada de GDFL en el contexto socio-laboral.

Tema 5. Evaluación del impacto. 8h/c. (Taller)

Aplicación de los instrumentos de evaluación del impacto de la estrategia diseñada de GDFL en el contexto socio-laboral.

Tema 5. Evaluación del impacto. 8h/c. (Taller)

La interpretación y triangulación del resultado obtenido de cada instrumento empleado. Interpretación mediante la determinación de regularidades, del estado de la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos una vez aplicadas las estrategias diseñadas.

Tema 5. Evaluación del impacto. 8h/c. (Taller)

Evaluación del impacto generado en el territorio con la aplicación de la estrategia de GDFL concebida para el contexto socio-laboral.

Orientaciones metodológicas: el programa es concebido para ofrecer la capacitación pedagógica a profesores en función de sistematizar con lógica de tratamiento la GDFL en el contexto socio-laboral. Aspecto significativo del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL constituye el tratamiento a los indicadores que permiten la GDFL como propone Martínez, (2011) cuando plantea que los profesores (en este caso se asume por el autor a los de las FMPP del Minag) deben trabajar en función de lograr en el contexto socio-laboral, independencia en el trabajo de GDFL en la diversidad de contextos, originalidad en la identificación y solución de problemas presentes para la



GDFL, espontaneidad para sensibilizar a directivos del ámbito laboral para la atención a la GDFL en el contexto municipal, asumir riesgos al ejecutar estrategias de GDFL flexibilidad de pensamiento, para evaluar y aplicar estrategias de GDFL autenticidad y perspicacia para identificar barreras que frenan la GDFL y manifestar curiosidad intelectual por investigar y profundizar en problemas y causas que atentan contra la GDFL.

Propuesta para la organización de las actividades docentes.

Sugerencias metodológicas para el desarrollo de las conferencias: en el sistema de contenidos, se sugiere dedicar 10 horas de conferencia para la introducción de cada tema donde se teorizarán sus fundamentos y se orientarán los procedimientos para conseguir los objetivos propuestos.

La conferencia tiene como objetivo principal transmitir los fundamentos teóricos y metodológicos relacionados con la GDFL desde el enfoque dialéctico-materialista, a través de métodos didácticos que ayuden a vincular los conocimientos adquiridos con el desarrollo de habilidades y valores a aplicar como procedimientos durante el desempeño profesional. El profesional realizará una exposición clara, precisa y actualizada de cada contenido, de manera lógica y estructurada, abordando los elementos esenciales del programa. Al explicar los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de GDFL precisará en cada tema promoviendo la reflexión e interés acerca de problemas, de modo que estimule la búsqueda independiente y la profundización en el estudio individual y colectivo.

Estructura metodológica de la conferencia: la introducción debe ser breve, precisa y establecer nexos de continuidad entre los sistemas de conocimientos y habilidades abordadas en temas impartidos. Es importante lograr la motivación de los participantes, sobre el contenido que pretende abordar, para ello debe socializar sus objetivos. El momento resultará propicio para fundamentar la bibliografía a utilizar.

Los contenidos deben exponerse en orden lógico, con rigor científico-metodológico, apoyados en sistemas de métodos y medios que potencien o generen solución a situaciones problemáticas y fomenten oposición lógica, crítica fundamentada y diversidad de criterios acerca de problemas y causas relacionadas con la GDFL propuesta de



posibles vías de solución y atención a la literatura relacionada con los aspectos abordados.

Para la aplicación del método de elaboración conjunta el expositor formula preguntas para el tratamiento al nuevo contenido y tiene en cuenta los indicadores: independencia, originalidad, espontaneidad, asumir riesgos, flexibilidad y curiosidad intelectual, ejemplo: en la conferencia sugerida para el tema tres sobre planificación de la GDFL en el contexto socio-laboral, puede exponer las siguientes preguntas: ¿Qué debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades posee el contexto socio-laboral del municipio para la GDFL? ¿Cómo aprovechar las oportunidades que posee el contexto socio-laboral para atenuar debilidades y amenazas que frenan la GDFL?

Preguntas que pudieran generar la creatividad de los participantes y estimular curiosidad intelectual e imaginación porque activan el desarrollo del pensamiento lógico, flexible y creador para que busque alternativas originales y espontáneas para la GDFL en las condiciones existentes en el contexto. Sus respuestas conducen al profesor a: asumir riesgos al proponer acciones que rompan las barreras que interfieren la GDFL atender según la observación realizada, diferencias individuales, evaluar según participación e intercambio profesional a partir de respuestas a las preguntas formuladas, teniendo en cuenta originalidad, autenticidad y novedad con que reflejen ideas para la GDFL observar el desarrollo de la preparación que van adquiriendo los participantes mediante las respuestas a las preguntas contenidas en tirillas, orientar las preguntas mediante sorteo o entrega de tirillas a cada participante atendiendo a sus necesidades y potencialidades para la GDFL y organizar mesas redondas, paneles, exposiciones; debate de cada pregunta de forma lógica y coherente de modo que favorezca la apropiación del contenido.

El participante de la acción formativa, debate con el expositor todo el contenido que aborda las preguntas entregadas, expone las respuestas de manera auténtica, original, flexible. (Muestra el resultado de la estimulación a la curiosidad intelectual, la independencia y la espontaneidad), intercambia y socializa, comprende, explica e interpreta el significado y sentido de los contenidos objeto de apropiación, ofrece ideas auténticas, novedosas, originales y flexibles relacionadas con la GDFL en el contexto socio-laboral a partir del contenido abordado, evalúa la originalidad y expresión de



ideas auténticas y novedosas, estimula su curiosidad intelectual y moviliza el pensamiento flexible y creador.

El presentador durante el desarrollo de la conferencia realizará resúmenes cuando considere oportuno dejar claro las ideas que deriven el debate y la socialización para la comprensión de aspectos abordados. En las conclusiones debe generalizar teorías y prácticas-metodológicas que permitan revelar en síntesis lo tratado y la utilidad para el desempeño docente. Los resúmenes o síntesis pudiera tratarlos mediante esquemas, mapas conceptuales, gráficos, tesis esenciales, etc.

Sugerencias metodológicas para el desarrollo de los talleres: el sistema de contenidos del programa sugiere dedicar 134 horas de talleres, es el modo de formación que predomina. Se aplica al tener como objetivo específico que los participantes expongan los conocimientos adquiridos para la solución de problemas profesionales y profundicen los contenidos tratados a través de conferencias.

Cada taller orienta la situación problemática profesional, específica del tema que aborde. (Problema profesional a resolver relacionado con la GDFL). El expositor debe concebir situaciones problemáticas que orienten al participante a descubrir, modelar y resolver dificultades presentes para la GDFL de forma original, flexible, auténtica en la que refleje alternativas novedosas que rompan los esquemas convencionales existentes. Las estrategias que promueva para la participación en el contexto socio-laboral para la GDFL debe realizarlas desde las posibilidades del SIG-C en el sector agropecuario.

Debe preparar a los facilitadores de los talleres para lograr calidad en su desempeño en el contexto socio-laboral. El taller debe establecer vínculos de aceptación y aprobación, representación de modelos o patrones y la formulación de expectativas familiares como punto de partida en la elaboración de proyectos de vida. Los elementos mencionados constituyen puntos a fortalecer, significan la asunción de actitudes hacia la GDFL desde la perspectiva de la comunicación funcional, el clima psicológico flexible y el estilo educativo democrático lo que implica asumir rasgos que los caractericen.

Estos espacios, deben evitar relaciones de conflicto y establecer las decisiones sobre la base del respeto de límites y espacios, aceptación mutua, seguridad y confianza recíproca. En la realización de talleres que persiguen la GDFL debe asumirse de forma constructiva, los valores de la familia, criterio aplicable a otras aristas del contexto



socio-laboral como recomiendan García, G. A. (2001). El desarrollo mediante el empleo de técnicas creativas de trabajo en grupo como procedimiento fundamental debe seguir el método de trabajo independiente, porque establece alternativas de solución a problemas planteados y estimula técnicas para recordar y propiciar la creatividad, teniendo en cuenta lo planteado por Martínez LL, M. (1995), cuando explica que no toda actividad es creadora.

Procedimiento metodológico general.

Sugerencias para la aplicación de las técnicas creativas de trabajo en grupo: el expositor selecciona la técnica creativa de trabajo en grupo a emplear según las características del contenido y orienta la técnica resaltando la situación problemática, la que debe estimular el desarrollo de la curiosidad intelectual en la identificación del problema, las causas, posibles vías de solución y el desarrollo de la independencia cognoscitiva expresada en el desarrollo de un pensamiento flexible y creador. También se establecen las reglas para el trabajo grupal.

El facilitador del taller debe evaluar según la participación; el debate e intercambio, estimulando la autoevaluación y la evaluación del grupo, en la que refleje el significado y sentido que ha tenido para ellos el desarrollo de la actividad y favorecer la socialización e intercambio de experiencias que enriquezcan y perfeccionen propuestas de soluciones básicas y técnicas a los problemas identificados.

El conductor de la actividad observa durante la realización de la técnica de trabajo en grupo seleccionada, el desarrollo de la preparación de los participantes, a partir del comportamiento de los indicadores establecidos en el epígrafe 2.1 del trabajo, permite al sujeto la determinación de alternativas de solución originales, novedosas y auténticas que rompan esquemas tradicionales utilizados para la GDFL que promuevan la autenticidad e imaginación para detectar problemas, causas, posibles vías de solución, asumir riesgos y propiciar el intercambio con los participantes, que los lleve a valorar y tomar conciencia de la importancia que tiene la GDFL en su contexto socio-laboral.

El profesor: debate de manera conjunta con sus colegas del curso, el contenido que aborda la situación problemática planteada mediante el intercambio y la socialización con el resto de los colegas del grupo, comprende, explica e interpreta los contenidos objeto de apropiación en el cual determinan soluciones técnicas de mayor o menor



complejidad a la situación problemática planteada, en las que exprese el nivel de preparación alcanzado en la GDFL en el contexto socio-laboral, autoevalúa y evalúa a sus colegas a partir de valorar el significado y sentido que ha tenido en su desempeño docente, la consolidación de los contenidos tratados en el taller, toma notas y aclara dudas y en las conclusiones precisa el cumplimiento del objetivo del taller.

Ejemplo demostrativo de taller:

Bienvenida al taller y presentación de los participantes utilizando la dinámica “Perspectivas compartidas” que está concebida en tres partes con equipos formados de diversa forma que responden a las siguientes preguntas a responder por partes:

Parte 1: ¿Quiénes somos?, ¿Profesión? ¿Centro laboral? ¿Cargo?

Parte 2: ¿De dónde venimos?

Parte 3: ¿Qué esperamos del taller?

Devolución de la parte uno: se utiliza la siguiente matriz utilizando papelógrafo.

No	Nombre	Profesión	Centro	Programa.	Cargo
----	--------	-----------	--------	-----------	-------

Devolución de la parte dos: constituir dos grupos; “personas que trabajan en el sector agropecuario (Aliados internos del SIG-C)” y “personas que trabajan en otras OACE (Aliados externos del SIG-C)”. Ambos responderán la pregunta ¿De dónde venimos?

Devolución de la parte tres: constituir tres equipos; profesores de los programas ganaderos, de cultivos varios y en el último, a los del resto de los programas. Los tres equipos utilizando la pregunta ¿Qué esperamos del taller?, expresarán sus expectativas, las que devolverán del mismo modo que en los casos anteriores. En este momento el facilitador del taller hace entrega de una tarjeta en blanco a cada participante, en la que escribirán en una palabra o frase corta sus consideraciones sobre el taller, y la entregarán después de la última devolución.

Para dinamizar el taller, el facilitador orienta que los participantes integren dos grupos: “personas que han experimentado el diagnóstico participativo (D/P)” y “personas que no lo han experimentado”. Ambos responderán a la pregunta ¿Qué es posible recuperar de ambos grupos? y hacen la devolución utilizando papelógrafo.

A continuación el facilitador hace la presentación de los objetivos, comisiones y agenda previstos para el taller y procede a la apertura del tema, posteriormente organiza el trabajo grupal No.1 Los participantes organizados e identificados en cuatro equipos



desarrollan el tema desde las respuestas a las siguientes preguntas: ¿Por qué hacemos el diagnóstico de GDFL? ¿Para qué hacemos el diagnóstico de GDFL? ¿Cómo hacemos el diagnóstico de GDFL (el proceso)? ¿Cómo la usamos? y ¿Errores comunes? Cada respuesta será considerada una devolución independiente.

Finalizadas las presentaciones el facilitador emite comentarios acerca de las ideas que permitieron formular las devoluciones alrededor del D/P, acto seguido proceden las críticas (favorables o no), de los observadores acerca del comportamiento del grupo durante el trabajo y presentación de las devoluciones.

Creadas las condiciones, el facilitador presenta los objetivos que persigue la realización del D/P y una selección de conceptos relacionados con el contenido del taller (SIG, formación laboral, cualidades laborales, D/P y planificación), acción precedida del resumen que relaciona los insumos teóricos entregados, y focaliza lo que se desea, sea observado. El facilitador resalta determinadas categorías para la definición de los lineamientos para realizar el D/P.

A partir de este instante resalta la visualización y orientación del trabajo de D/P a través de preguntas: ¿A cuáles beneficiarios debo dirigirme (población beneficiaria)? ¿Qué técnicas o herramientas debo emplear? ¿Cómo hacer esto? (Participativo)

El facilitador orienta el trabajo grupal No2. (Cuatro equipos) comunicando que:

- a) Para la realización del D/P a través de la Matriz de Factores Externos (MEFE), como derivación DAFO, el equipo uno determina las oportunidades y el dos las amenazas.
- b) Para la realización del D/P a través de la Matriz de Factores Internos (MEFI), como derivación DAFO, el equipo tres determina las fortalezas y el cuatro las debilidades
- c) Cada equipo seguirá la secuencia de trabajo y de modo paulatino según los pasos del D/P, construirá un modelo que propondrá como trabajo final del taller.

Para ello, el facilitador ofrece algunas preguntas sugerentes para conducir el trabajo. Las devoluciones se realizarán por equipos, siguiendo e identificando los pasos del proceso de D/P.

Primer paso: identificación de factores claves (DAFO). Devoluciones por equipos, el resto de los pasos se realizará a través de la elaboración conjunta en composición de plenaria.



Segundo paso: matriz de visualización para la jerarquización de los factores, DAFO, según los % de probabilidad de impactos y los % de probabilidad de ocurrencia.

a) Plano de visualización de factores jerarquizados por el nivel de % de probabilidades de impacto y ocurrencia altos -altos.

Tercer paso: matriz de probabilidad de % de impactos cruzados de factores (DAFO).

Utilizando como criterio valorativo para la ponderación la pregunta ¿Existe influencia directa de la variable (x) en la variable (y)?, en el caso: si=1; no= 0

a) Determinación de pares ordenados del Plano Estructural (Im Vs Id).

Cuarto paso: construcción del Plano Estructural (Im Vs Id).

Quinto paso: diseño de la estrategia de actuación.

A modo de cierre del taller se hace el recuento (hilo conductor) de todas las devoluciones presentadas, haciendo énfasis en los puntos más importantes de los tratados, momento oportuno para proponer, aceptar o refutar las variantes de modelo de diagnóstico diseñada por cada equipo para el proceso de GDFL. Esta acción termina haciendo la lectura de los criterios emitidos por los participantes para evaluar la realización del taller, la lectura de los acuerdos tomados y la invitación para la próxima actividad docente. El proceso íntegro de realización del taller se identifica en este trabajo como anexo 3.



Epígrafe IV. Valoración de la factibilidad del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL de los profesores de las FMPP del Minag en Báguanos.

Para validar la factibilidad de la implementación del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL se realizó el pre-experimento pedagógico, a través de la aplicación de las pruebas pedagógicas inicial y final, para diagnosticar el nivel de preparación de los profesores¹⁵ en Báguanos; y la herramienta de evaluación y control, Guía de observación (anexo 2.), para constatar las transformaciones alcanzadas en su preparación para la GDFL en el contexto socio-laboral.

4.1. Resultado y discusión.

El programa, favorece las cualidades laborales en función del proceso productivo y repercute en transformaciones significativas. Su propósito es, desarrollar conocimientos, técnicas y herramientas para el tratamiento a la GDFL desde el contexto socio-laboral, de modo que favorezcan la formación de cualidades laborales en los profesores lo que constituye el objetivo general de la propuesta de solución al problema profesional diagnosticado.

El plan de capacitación pedagógica sobre GDFL es instructivo, al trabajar en los profesores las bases teóricas y enfoques actuales de la formación laboral en la realización de acciones formativas. Es educativo: al diagnosticar el estado actual del tratamiento a la GDFL desde el contexto socio-laboral y establecer o suscitar en los sujetos la necesidad del tratamiento a la formación y desarrollo de cualidades laborales, para lograr la gestión eficiente en el ámbito empresarial (estatal y cooperativo). Es desarrollador: de competencias para el diagnóstico de la formación laboral, y desde el propio contexto, orientado al tratamiento de las cualidades laborales. La interrelación de estos elementos es lo requerido para el tratamiento a la GDFL.

El Plan de capacitación pedagógica sobre GDFL basó su desarrollo en la impartición de conferencias y talleres, lo que provocó la transformación gradual de los profesores, hecho que demuestra los resultados alcanzados en las evaluaciones aplicadas. Esta evolución estimuló la aparición de mejoras en los aspectos siguientes:

1. Adquisición de métodos auténticos, espontáneos y originales para el diagnóstico psicosocial de las personas a las que procura formar para el ejercicio laboral.

¹⁵ Hace referencia a los profesores de las FMPP del Minag.



2. Despertar de la curiosidad intelectual.
3. Destreza y flexibilidad para orientar y asesorar a los sujetos en formación.
4. Dominio de instrumentos para diagnosticar problemas que frenen la GDFL en el contexto socio-laboral.
5. Dominio e interpretación de las concepciones teóricas que orientan la GDFL en el contexto socio-laboral.
6. Flexibilidad de pensamiento para trazar estrategias para la GDFL.
7. Habilidad para atenuar amenazas y minimizar debilidades del proceso de GDFL.
8. Independencia para planificar el vínculo con otros actores del contexto socio-laboral.
9. Muestra de intrepidez para cambiar de paradigmas tradicionales a los actuales.
10. Provecho de oportunidades y fortalezas presentes en el contexto socio-laboral.
11. Desarrollo de la imaginación para identificar y predecir la aparición de problemas.

La intención del plan de capacitación pedagógica sobre GDFL es elevar la preparación de los profesores, no obstante se pudo constatar que estos, demostraron también que están preparados para aplicar lo aprendido, como respuesta a los señalamientos realizados durante las acciones de monitoreo efectuado mediante visitas de asesoramiento metodológico, cuyos resultados aparecen en el (anexo 3).

4.2 Observaciones al desempeño docente de los profesores de las FMPP del Minag en el municipio Báguanos.

Para determinar el estado de la preparación de los profesores en Báguanos, en la GDFL se realizó la evaluación de su desempeño, basada en los criterios: a) observado, b) observado en parte y c) No observado. (anexo 3.)

El análisis de los indicadores detalla los resultados significativos:

Indicador 1. Interpreta los fundamentos teóricos sobre la GDFL.

Criterios: en el 45.4% de los evaluados, no se observa el dominio de las concepciones teóricas que orientan la gestión de la formación laboral, en el 36.4% se observa en parte porque centran su trabajo en la parte administrativa y de control.

Indicador 2. Diagnostica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

Criterios: se observa en el 54.5% de los evaluados, es limitada su capacidad para darle seguimiento a las acciones formativas y en el 63.3% no se observan las habilidades



necesarias para realizar el diagnóstico de la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

Indicador 3. Planifica y organiza con independencia, fluidez, originalidad, flexibilidad y autenticidad, estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral.

Criterios: es observado que el 81.8% de los evaluados muestra dificultades en la planificación de estrategias de GDFL teniendo en cuenta el contexto socio-laboral y la inserción laboral de estudiantes en las empresas.

Indicador 4. Sistematiza con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad las estrategias planificadas.

Criterios: es observado que para el 90.9% de los encuestados utiliza de forma limitada la aplicación de estrategias para la GDFL desde el proceso enseñanza-aprendizaje, el trabajo metodológico y de inserción laboral de sujetos en el sector agropecuario y forestal.

Indicador 5. Evalúa con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la gestión de la formación laboral.

Criterios: es observado que el 63.6% no sabe evaluar desde un enfoque integral el impacto de la GDFL llevada a cabo, de manera que permita la toma de decisiones para la mejora continua del proceso.

4.3. Resultados de la prueba pedagógica final.

Al culminar el Plan de capacitación pedagógica, fue aplicada la prueba pedagógica (anexo 5.) para cotejar las transformaciones producidas durante la preparación a los profesores para la GDFL en el contexto socio-laboral. Las tablas seis, siete, ocho y nueve muestran en resumen los resultados obtenidos.

En la dimensión conductual los 11 profesores, alcanzaron el nivel aceptable en cuanto a su conocimiento respecto al impacto que provocan las acciones que se estructuran desde el contexto socio-laboral, lo que demuestra que minimizó la brecha existente entre el vínculo de la actividad de formación laboral y la capacidad de mostrar disciplina, laboriosidad, responsabilidad e independencia ante las tareas asignadas. El resultado demuestra que los profesores han adquirido la capacidad necesaria para la autorregulación conductual.



Se considera que el logro se debe a que los sujetos han clasificado los elementos reproductivos y distinguido las acciones necesarias y útiles que debían perfeccionar ellos mismos sin lo cual les sería imposible lograr un resultado creador; esta opinión coincide con el criterio emitido al respecto por Martínez. LL, (1995), que además, aconseja tomar distancia de aquellas estructuras operacionales estereotipadas para hacer indicaciones, automatizar y transmitir información. La propia fuente declara que la enseñanza no implica necesariamente aprendizaje, no basta con explicar una cosa para que se aprenda. Interiorizar contenidos, generar habilidades y cambiar actitudes es un proceso un poco más complejo. El autor del presente trabajo considera que esta posición es propicia para estimular el tratamiento a los indicadores que caracterizan la cualidad laboral ser creativo, en el profesor de la FMPP del Minag.

El 90,9% fue capaz de superar el nivel de preparación en cuanto a conocimientos para desarrollar el doble rol de productores-formadores, esta acción denota responsabilidad y compromiso para contribuir en la GDFL. Esto confirma que los profesores en la proporción mencionada actúan de modo congruente en la relación teoría-práctica para superar los escollos, crean sistemas de operaciones básicas para realizar la GDFL y dominan métodos didácticos para sistematizar con independencia y originalidad su desempeño como docentes.

Tabla 6. Evaluación de la preparación de los profesores desde la dimensión conductual.

No	Indicadores*			
	1	2	3	R
1.	A	A	D	A
2.	A	A	D	A
3.	A	A	D	A
4.	A	A	D	A
5.	A	D	A	A
6.	A	A	D	A
7.	A	A	D	A
8.	A	A	D	A
9.	A	A	D	A
10.	A	A	D	A
11.	O	A	A	A

Fuente. Elaboración del autor.

Desde la dimensión conductual se demostró capacidad para fomentar el trabajo de grupo y la correspondencia con el proyecto social porque se enfocan en la búsqueda de soluciones para resolver problemas profesionales, como muestra de responsabilidad por los resultados. Se coincide con lo planteado por Guanche, M. (1998) al considerar que el cambio se debe a la manifestación de las capacidades humanas, en función de la detección y solución de problemas vinculados a necesidades, intereses y motivos de cada sujeto, lo que produce algo original y pertinente que satisface a la persona creadora.



Desde la dimensión cognitiva se quiso favorecer el nivel de conocimiento de los sujetos respecto a las concepciones teóricas, criterios y premisas para realizar la GDFL. Se comprobó que el objetivo fue cumplido al elevar la capacidad de percepción en el 81,1% de los sujetos.

Tabla 7. Evaluación de la preparación de los profesores desde la dimensión cognitiva.

No	Indicadores ¹⁶			
	1	2	3	R
1.	A	A	D	A
2.	A	D	A	A
3.	A	D	A	A
4.	O	A	A	A
5.	A	A	A	A
6.	A	D	A	A
7.	D	A	A	A
8.	A	D	A	A
9.	D	A	A	A
10.	A	A	D	A
11.	A	A	A	A

Fuente. Elaboración del autor.

Esta habilidad les posibilita caracterizar desde la arista psicopedagógica a cada sujeto que atiende para la formación laboral; es significativo el cambio en cuanto al dominio del contenido y su claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL. El 100% de la muestra demostró amplitud de pensamiento e independencia cognitiva.

Tabla 8. Evaluación de la preparación de los profesores desde la dimensión afectiva.

No	Indicadores ¹⁷			
	1	2	3	R
1.	A	A	D	A
2.	A	A	A	A
3.	A	O	A	A
4.	A	A	D	A
5.	O	A	D	A
6.	A	D	A	A
7.	D	A	A	A
8.	A	A	D	A
9.	O	D	A	A
10.	A	D	A	A
11.	A	A	D	A

Fuente. Elaboración del autor.

Desde la perspectiva de la dimensión afectiva se confirma con los resultados alcanzados, su capacidad para proponer acciones para la GDFL desde el contexto socio-laboral. La respuesta obtenida supera la del diagnóstico inicial al alcanzar esta última un 90,9% en cuanto a la capacidad de ejecutar la actividad de modo correcto.

En esta etapa se confirma la adquisición de capacidad para motivar y la voluntad para proyectar y fomentar iniciativas. En cuanto a emitir valoraciones referidas a la

GDFL en el contexto socio-laboral donde se desempeña como profesional, transformó el resultado inicial al alcanzar en esta ocasión el 72,7% el nivel aceptable.

El nivel de exigencia para resolver los problemas profesionales y conflictos es superior, se logró el vínculo entre las relaciones estudio-trabajo y teoría-práctica, en los

^{10, 11 y 12}. Criterio de evaluación: Óptimo(O); Aceptable(A) Deficiente (D) R: resumen.



profesores de las FMPP al alcanzar el 54,5% el nivel aceptable. La facilidad y la capacidad de los sujetos para propiciar reflexión, relaciones interpersonales y diálogo como expresión de su flexibilidad en las ideas, se logró al superar la barrera inicial ésta vez por el 100%.

Tabla 9. Evaluación de la preparación de los profesores desde la dimensión axiológica.

No	Indicadores ¹²			
	1	2	3	R
1.	A	D	A	A
2.	A	O	A	A
3.	D	O	A	A
4.	D	A	A	A
5.	A	O	A	A
6.	A	O	A	A
7.	A	A	O	A
8.	A	A	O	A
9.	A	A	D	A
10.	A	O	A	A
11.	O	A	A	A

Fuente. Elaboración del autor.

Desde la óptica de la dimensión axiológica el análisis de la factibilidad del plan de capacitación pedagógica, en cuanto al conocimiento sobre la documentación que utiliza para el desarrollo del proceso de formación laboral de los sujetos en las empresa, las acciones formativas condujeron los resultados hasta el 81,8% de las posibilidades, lo que demuestra que la alternativa sirvió para dar a conocer con mayor profundidad e intencionalidad su contenido y ser capaces de emitir criterios y consideraciones sobre la viabilidad de los procedimientos.

Se coincide con la cita que hace Cuenca, A (2015) sobre la definición que hace Martínez. LI, M. (1995) al realizar el análisis de la definición en la que aclara el triple sentido de toda acción educativa: ofrecer la herencia cultural, hacer que el sujeto sea actor en el mundo en que vive y convertirlo en autor, en creador, para que no resulte un ser pasivo, que sólo se apropia de la cultura precedente, sino que sea capaz de aportar también a la cultura y a la sociedad. En eso consiste su verdadera realización como ser humano.

Se observó la transformación ocurrida en cuanto a la óptica del contexto socio-laboral en tanto, los sujetos investigados, se proyectan mejor en función del trabajo comunitario y lo asocian con toda actividad espontánea y útil que pueden realizar desde la concepción de una idea o una aspiración, planificada, conducida, ejecutada y evaluada por la propia comunidad, en este caso coincide con lo planteado por D'Ángelo. H, O. (2004).

Respecto al reconocimiento de sus roles como profesores y de las funciones que debe realizar para la GDFL se logró que el 90,9% de los participantes alcanzara el nivel aceptable; indicador que experimentó mayor progreso. La alternativa de solución desde



la dimensión axiológica logró transformar las principales insuficiencias presentes y las formas de minimizarlas, el 90,9% alcanzó el nivel de evaluación aceptable. Se observó un comportamiento ético en los profesores al responder con su actuación en el marco de las normas establecidas para el cumplimiento de reglamentos y procedimientos. Resulta significativo que en esta dimensión el 100% se ubica en el nivel de aceptación y responde de forma positiva para enfrentar los retos que entrañan las acciones para la GDFL.

4.4. Prueba Modelo de los Signos.

Mitjans, A. M.(1989), observa la creatividad como producto; forma real y directa de expresión, definido como resultado del proceso en el que intervienen varios elementos, donde la personalidad en su función reguladora es esencial, al considerar los recursos personalógicos, desplegados por el sujeto en la realización de sus objetivos que posibilitan el resultado creativo.

Tabla 10. Prueba de los Signos. Dimensión cognitiva.

No	Indicadores ¹⁸ .			
	1	2	3	±
1.	+	0	0	0
2.	+	+	+	+
3.	+	0	+	+
4.	0	+	+	+
5.	+	+	0	+
6.	+	0	+	+
7.	+	+	+	+
8.	+	+	0	+
9.	+	0	0	0
10.	0	+	0	0
11.	0	+	+	+
Σ	8	7	6	8

Fuente. Elaboración del autor.

transformación positiva en el indicador 1. (Capacidad de percepción).

Indicador 2. Diagnostica con claridad las instrucciones para orientar actividades con independencia y originalidad para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. (Amplitud de pensamiento). **n = 7**: H1: hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión cognitiva. Ho: no hay transformación positiva en el indicador

Indicador 1. Demuestra dominio del contenido y evalúa con independencia y originalidad el impacto de la GDFL. (Capacidad de percepción) $n = 8$ $r(-) = 0$. H1: hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión cognitiva. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión cognitiva. $\alpha = 0.05$. Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H_1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(8; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente H_1 aceptada. Hubo

¹⁸ Criterios de evaluación: avanza (+); retrocede (-) y estable (0).



2 de la dimensión cognitiva. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.); implica que cae en la zona de rechazo de H_0 ; por lo tanto H_1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(7; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente H_1 es aceptada. Hubo transformación positiva en el indicador 2. (Amplitud de pensamiento).

Indicador 3. Demuestra dominio y claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL. (Independencia cognitiva). **$n = 6$** : H_1 : hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión cognitiva. H_0 : no hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión cognitiva. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.); implica que cae en la zona de rechazo de H_0 ; por lo tanto H_1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(6; 0,05) = 0$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente H_1 aceptada. Hubo transformación positiva en el indicador 3. (Independencia cognitiva). Se infiere que hubo transformación positiva en los tres indicadores con probabilidad de confianza de 95%.

Tabla 11. Prueba de los Signos. Dimensión afectiva.

No	Indicadores ¹⁹			
	1	2	3	\pm
1.	+	0	+	+
2.	0	+	+	+
3.	0	+	+	+
4.	0	+	+	+
5.	0	+	+	+
6.	+	0	0	0
7.	+	+	0	+
8.	+	0	+	+
9.	+	0	+	+
10.	+	0	0	0
11.	0	+	+	+
Σ	6	6	8	9

Fuente. Elaboración del autor.

Indicador 1. Demuestra voluntad, capacidad y motivación para planificar y participar con independencia y originalidad en la construcción e implementación de estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral. (Fomenta la iniciativa) $n = 6$ $r(-) = 0$; H_1 : hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión afectiva. Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.); implica que cae en la zona de rechazo de H_0 ; por lo tanto H_1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(6; 0,05) = 0$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente H_1 aceptada. Hubo transformación positiva en el indicador 1. (Fomenta la iniciativa)

Indicador 2. Mantiene una actitud exigente y justa ante los problemas profesionales presentes en la entidad laboral y capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto. (Crítico y autocrítico). **$n = 6$** : H_1 : hay transformación positiva en el indicador 2

¹⁹ Criterios de evaluación: avanza (+); retrocede (-) y estable (0).



de la dimensión afectiva. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión afectiva. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(6; 0,05) = 0$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva en el indicador 2. (Crítico y autocrítico)

Indicador 3. Demuestra con facilidad, capacidad para propiciar reflexión y relaciones interpersonales, apertura al diálogo y habilidad para escuchar. (Flexibilidad en las ideas)

n= 8: H1: hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión afectiva. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión afectiva. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión afectiva. $\alpha = 0.05$. $R(t) = r(n; \alpha) = r(8; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva en el indicador 3. (Flexibilidad en las ideas). Es posible inferir con una probabilidad de 95% de confianza que hubo transformación positiva en los tres indicadores.

Tabla 12. Prueba de los Signos. Dimensión conductual.

No	Indicadores ²⁰			
	1	2	3	\pm
1.	0	+	+	+
2.	+	0	0	0
3.	0	+	+	+
4.	+	0	0	0
5.	+	0	+	+
6.	+	+	0	+
7.	0	+	+	+
8.	0	+	+	+
9.	+	0	+	+
10.	0	+	+	+
11.	+	0	0	0
Σ	6	6	7	8

Fuente. Elaboración del autor.

Indicador 1. Mantiene adecuada disciplina, laboriosidad, responsabilidad, solidaridad, honestidad, actuación social e independencia ante las tareas asignadas. (Autorregulación conductual). $n = 6$ $r(-) = 0$; H1: hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión conductual. Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(6; 0,05) = 0$, como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Quiere decir que hay transformación positiva del indicador 1.

Indicador 2. Si las operaciones básicas a realizar se basan en el dominio de métodos didácticos para sistematizar con independencia y originalidad las estrategias

²⁰ Criterios de evaluación: avanza (+); retrocede (-) y estable (0).



planificadas. (Congruencia en la acción). **n = 6:** H1: hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión conductual. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión conductual. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(6; 0,05) = 0$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva del indicador 2. (Congruencia en la acción).

Indicador 3. En el comportamiento asumido, demuestra capacidad para fomentar el trabajo en grupo y correspondencia con el proyecto social y se enfoca en la búsqueda de soluciones para resolver los problemas profesionales. (Responsabilidad por el resultado). **n = 7:** Ho: no hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión conductual. $\alpha = 0.05$. H1: hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión conductual. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 3 de la dimensión conductual. $\alpha = 0.1$. Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(7; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva del indicador 3. (Responsabilidad por el resultado).

Tabla 13. Resultados Prueba de los Signos. Dimensión axiológica.

No	Indicadores.			
	1	2	3	±
1.	0	0	+	0
2.	+	+	+	+
3.	+	+	+	+
4.	+	+	+	+
5.	+	+	+	+
6.	+	+	+	+
7.	0	+	+	+
8.	+	0	0	0
9.	+	+	+	+
10.	0	+	+	+
11.	+	+	0	+
Σ	8	9	9	9

Fuente. Elaboración del autor.

Indicador 1. Comportamiento ético que responde a las normas de la organización. $n = 8$ $r(-) = 0$; H1: hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión conductual. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 1 de la dimensión conductual. $\alpha = 0.05$ Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(8; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva del indicador 1. (Comportamiento ético).

Indicador 2. Cumplimiento del reglamento disciplinario y de las normas y procedimientos. **n = 9:** H1: hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión



conductual. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 2 de la dimensión conductual. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(9; 0,05) = 1$ y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Hubo transformación positiva del indicador 2. (Responsabilidad, disciplina, normas y procedimientos)

Indicador 3. Enfrenta los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea. **n= 9:** H1: hay transformación positiva en el indicador 3, de la dimensión conductual. Ho: no hay transformación positiva en el indicador 3, de la dimensión conductual. $\alpha = 0.05$; Si $r(-)$ es menor o igual a $r(t)$ (r tabulada (tabla 26.)); implica que cae en la zona de rechazo de Ho; por lo tanto, H1 aceptada. $R(t) = r(n; \alpha) = r(9; 0,05) = 1$, y como $r(-) = 0$; entonces cae en la zona de rechazo y por consiguiente, H1 aceptada. Quiere decir que hay transformación positiva del indicador 3. (Compromiso y decisión). Se pudo inferir con una probabilidad de 95% de confianza que hubo transformación positiva en los tres indicadores de la dimensión conductual.

La tabla 14 muestra la comparación establecida entre las etapas final e inicial del diagnóstico, donde se constata la mejoría en el nivel de desarrollo de la preparación de los profesores para la GDFL desde el contexto socio-laboral. La opinión de Mitjans, A. M. (1989), es compartida por el autor, al razonar la transformación experimentada desde la situación inicial hasta el nivel superior de los resultados alcanzados como muestra la tabla 14. Para lo que fue utilizado la metodología sugerida por Moráguez, (2006).

Tabla 14. Comparación de resultados de la Prueba inicial Vs Prueba final.

No	Nivel.	P. inicial.	%	P final.	%
1.	Óptimo	4	3,0	13	9,8
2.	Aceptable	55	41,7	88	66,7
3.	Deficiente	73	55,3	31	23,5

Fuente. Elaboración del autor.



CONCLUSIONES

1. Los fundamentos teóricos que sustentan la GDFL en el contexto socio-laboral se enmarcan en los referentes filosóficos, axiológicos, sociológicos, psicopedagógicos y didácticos para explicar su carácter integrador y facilitar el diseño del plan de capacitación pedagógica.
2. El diagnóstico del estado actual de preparación para la GDFL, aplicado a los profesores en Báguanos, permite confirmar la veracidad del problema objeto de estudio y sienta las bases para la elaboración del plan de capacitación pedagógica.
3. El plan de capacitación pedagógica sobre GDFL se elabora atendiendo al vínculo entre las acciones diseñadas y la estructura lógica y ascendente en la complejidad del contenido en función de favorecer el aprendizaje necesario para ejecutar la GDFL desde el contexto socio-laboral en el ámbito agropecuario. Está concebido para ejecutarse en 308 h/clases, que incluyen el tratamiento a cinco temas centrales desde lo teórico con 144h/c y desde lo práctico 164h/c.
4. Los principales resultados investigativos evaluados a través del diagnóstico del estado final demuestran logros en los profesores en Báguanos, en la adquisición de contenidos para la GDFL desde el contexto socio-laboral.



BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta, Cruz. A. (2014). La preparación de los maestros de la educación especial en el tratamiento a la formación laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales. – 2014. – 87 h. Trabajo Profesional (Especialista de postgrado en Gestión y desarrollo de la formación laboral).-- Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba.
2. Addine F. F. (2000). Didáctica Teoría y Práctica. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
3. Addine, F. F.; González, A. M. y Recarey, S. C. (2002). Principios para la dirección del proceso pedagógico. En Compendio de Pedagogía, p. 80-101. La Habana: Pueblo y Educación.
4. Addine, F. F. (2006). Modo de actuación profesional pedagógico. De la teoría a la práctica. La Habana: Academia.
5. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. Ponencia. II Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
6. Albornoz, M. E. (2009) Inserción Laboral y PEI. Disponible en: <http://mayeuticaeducativa.idonios.com>. Consultado: 12/08/2015.
7. Almaguer, F. AC. (2011). Planificación estratégica participativa en cooperativas. Su facilitación.
8. Alonso, B. L. (2007). La formación de competencias laborales en los estudiantes de bachiller técnico en Mecánica Industrial a través del período de prácticas pre-profesionales.--2007.—154 h. --Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), -- Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
9. Alonso, B. L. (2010). El Adiestramiento Laboral. Algunas consideraciones en el contexto de la especialidad de Técnico Medio en Mecánica Industrial. UCP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
10. Alonso, B. L. (2010). La guía de entrenamiento en la ETP. UCP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
11. Alonso, B. L. y col (2011). Concepción didáctica para la proyección de la estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Infantil, Secundaria Básica y Media Superior. CENFOLAB.



12. Alonso, B. L. (2012). Estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Infantil. –CENFOLAB. –UCP -José de La Luz y Caballero, Holguín.
13. Alonso, B. L. (2014). Fundamentos axiológicos de la formación laboral / Luis Aníbal Alonso Betancourt... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba.
14. Álvarez de Zayas, M. R. (1997). Los contenidos de la enseñanza – aprendizaje. En: hacia un currículum integral y flexible. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
15. Andrade P, ED. (2014). La capacitación pedagógica para el desarrollo de la competencia profesional pedagógica creativa de los especialistas en Educación I de la unidad de Gestión Educativa Local de Ayabaca. –Tesis (Máster en Educación de la Creatividad). – Ayabaca, Perú, 2014
16. Añorga M, J. (1989). El perfeccionamiento del sistema de superación de los profesores universitarios. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.- La Habana. ISP-Enrique José Varona, 1989.- 120 h.
17. Añorga M, J. (1994). Hacia una teoría de Educación de Avanzada. La Educación de Avanzada. Mito o realidad.- Bolivia: Universidad Real y Pontificia de San Francisco, 1994.- 144 p.
18. Arias, F. (1999) Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño. Sexta edición. México: Trillas.
19. Baró, W. (1996) Estrategia para la formación laboral en la escuela. La Habana, Cuba.
20. Barreiro, R. F. (1991). Características de la capacitación a dirigentes. La Habana. Ceted.
21. Bautista, S. Y. (2016) La preparación de los docentes de Matemática en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes de primer año en Servicios Gastronómicos / Yunier Bautista Segura... [et, al]. – 2016. -- 10 h. Artículo Publicado en el CD-R “VII Evento Nacional sobre Formación Laboral e Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2016)”. ISBN: 978-959-16-3113-8. Holguín, Cuba.



22. Bermúdez, R. Y Pérez, L. (2004). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. La Habana: Pueblo y Educación.
23. Blanco, A. (2001). Introducción a la sociología de la educación. C. de La Habana: Pueblo y Educación.
24. Bustelo, C.; Amarilla, I. R. (2001). Gestión del Conocimiento y Gestión de la Información. En: Boletín del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico. Año VIII, Nro. 34, p. 226-230, 2001. Ver documento en: <http://www.inforarea.es/Documentos/GC.pdf>. Descargado en 21/12/2016.
25. Calderón, C. H. (1995) Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. México: Limusa.
26. Callís, O. J. (2003). El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y F. P. basada en Competencias Laborales. En Revista Especializada –En formación del Proyecto de Formación Profesional Compartida. – p.6 – p.7. – Quito. No. 13.
27. Cánovas, S. T. (2002). Propuesta de un modelo de capacitación para los docentes de la enseñanza media superior. Trabajo presentado en el 5ª Congreso Provincial de Educación Superior. Universidad de Pinar del Río. Cuba.- 60p.
28. Cazanave, M. A. y otros (2009). La Práctica pre-profesional y el examen final integral en la Educación Técnica y Profesional. La atención de los estudiantes durante su realización. MINED. La Habana.
29. Cerezal J. J. y Patiño, M. (2000). La formación Laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. Ed. Pueblo y Educación.
30. Cerezal, J. (2011). La formación laboral en la escuela cubana. Experiencias y resultados. Ponencia publicada en el CD Memorias Congreso Internacional de Pedagogía 2011 (ISBN 978-959-304-070-9). Palacio de Convenciones de La Habana.
31. Chávez J. A. y otros. (2005). Acercamiento necesario a la Pedagogía General. C. de La Habana: Pueblo y Educación, p. 10.
32. Colectivo de Autores. (2010). Compendio de las estrategias por educaciones y carreras de la provincia de Holguín. – Soporte magnético. CENFOLAB. Holguín, Cuba.



33. Colectivo de Autores. (2011). Concepción del trabajo metodológico para el tratamiento a la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. Material docente para el curso. UCP, Holguín. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
34. Colectivo de Autores. (2013). Una concepción general para el desarrollo de la Formación Laboral en las educaciones preescolar, primaria, secundaria y preuniversitaria / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
35. Colectivo de Autores. (2013). Estrategia general para el desarrollo de la formación laboral en el Sistema Educativo Cubano / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
36. Colectivo de Autores. (2013). Las cualidades laborales a desarrollar en los estudiantes de las diferentes educaciones / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
37. Collazo, D. B. (1992). La orientación en la actividad pedagógica/Basilía Collazo, María Puentes Alba 1990.-La Habana: Editorial Pueblo y Educación.-248 p.
38. Collazo, B. (1992). La orientación en la actividad pedagógica. La Habana: Pueblo y Educación.
39. Concepción, G. R. (2006). Rol del profesor y sus estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. / Rita Concepción G y Félix Rodríguez E. Universidad de Holguín, Cuba.
40. Cuenca, A. Y. (2015). Contextos socio-laborales para la gestión y desarrollo de la formación laboral. Material base del curso 4. ISP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
41. Cuesta, S. A. (2002). Gestión del Conocimiento. Análisis y Proyección de los Recursos Humanos. Editorial Academia, La Habana, 117 p.
42. D´Ángelo H, O. (1997). Desarrollo integral de los proyectos de vida en la institución educativa.: Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
43. Davenport, T. (1995). Davenport: The future of knowledge management. En: CIO Magazine, January 1996. Ver documento en: http://www.cio.com/archive/010196/davenpor_content.htm. Descargado en 21/12/2016.



44. Dávila, E. S. (2000). El aprendizaje significativo.
45. Del Toro Rodríguez, M. (2006). Modelo de diseño didáctico de hiperentornos de enseñanza aprendizaje desde una perspectiva desarrolladora. La Habana, Cuba.
46. Dessler, G. (2001) Administración de personal. Octava edición. México: Pearson Educación.
47. Diccionario Real Academia Española, (1970) Real Academia Española: Diccionario de la Lengua Española. España: Editorial Espasa-Calpe SA, 1970 (XIX edición).
48. Domínguez, Z. E. (2014). Aproximación a los fundamentos filosóficos de la formación laboral / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
49. Dorrego, P. M. (2014). La modificación de actitudes hacia la actividad laboral. – 2014. – 12 h / Marlenis Dorrego Pupo... [et, al]. -- En Revista electrónica trimestral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”. Holguín, Cuba. Año XIII. No. 2. Abr.- Jun. 2014. II Época. RNPS 2054. ISSN 1814-151X. <http://revistaluz.ucp.ho.rimed.cu>, Holguín, Cuba.
50. Dorrego, P. M. (2014). Fundamentos psicopedagógicos de la formación laboral / Marlenis Dorrego Pupo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba, 2014.
51. Dorrego, P. M. (2014). La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la Psicología / Marlenis Dorrego Pupo, Ada Iris Infante Ricardo. – 2014. –29 h. Curso Pre-evento Publicado en el CD-R “VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014)”. ISBN: 978-959-180966-7. Holguín, Cuba.
52. Elizondo, L. L. (2013). Capacitar atendiendo a la demanda. Guía Metodológica del Ministerio de la Agricultura de Cuba.
53. Espinosa, T. MP. (2012). El plan de adiestramiento laboral del técnico medio en Mecánica Industrial en talleres de maquinado. En: Revista Pedagogía Profesional, ISPETP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”, La Habana.
54. Font, Estupiñán. A. (1998). La formación laboral: una necesidad para la formación integral de la personalidad. ISP, Santiago de Cuba.



55. Forgas, B. M. (2008). Modelo didáctico de la dinámica del proceso de formación profesional basado en competencias en el contexto laboral- profesional. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISP “Frank País García”, Santiago de Cuba.
56. Fuentes, G. HC. (1996). Dinámica del proceso de enseñanza–aprendizaje. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. (Material mimeografiado).
57. García, B. G. (2002). Compendio de Pedagogía. La Habana: Pueblo y Educación.
58. García, G. A. (2001). Programa de orientación familiar para la educación de la sexualidad de adolescentes. Tesis presentada en opción al grado de doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
59. Ginoris, Q. O. (2005). Recursos didácticos para propiciar el aprendizaje desarrollador. La Habana.
60. Gómez, G. A.; Jurista, N.; Montes, C. y Pazos J. (1997). Ingeniería del Conocimiento. España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA.
61. González, C., MA. (2009). -Talleres de orientación Familiar para fortalecer el valor responsabilidad en la Secundaria Básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. I.S.P.H. Cuba.
62. González, S. AM. y Cápiro R. C. (2002). Nociones de sociología, psicología y pedagogía: Ed. Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
63. González, R, F. (1982). Algunas cuestiones teóricas y metodológicas sobre el estudio de la personalidad. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
64. González, R, F. (1995). Comunicación, personalidad y desarrollo. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
65. Guerra, G. R.; Arias, H. CL.; Laguna, Vila. D. y González, R. MP. (1985). Fundamentos del Marxismo Leninismo: I: Elementos de Filosofía Marxista Leninista. La Habana: Pueblo y Educación.
66. Hechavarría, B. G. (2008). Tesis en opción al Título Académico de Máster en Educación, p.44.
67. Infante, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.



68. Infante, A. (2012). Estrategia para el desarrollo de la formación laboral en la Educación Superior Pedagógica. Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
69. Infante, A. y Leyva, A. (2011). Las cualidades laborales de la personalidad. Ponencia en el V Evento Nacional Científico-Metodológico sobre formación laboral, Holguín.
70. Infante, R. Al y Borrego, P. M. (2015) La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la psicología. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín, p 27.
71. Infante, R. Al. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). UCP, Holguín.
72. Infante, R. Al. (2011). Las cualidades laborales. CENFOLAB. -- – UCP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
73. Leontiev, A. N. (1981). Actividad, conciencia y personalidad. - La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
74. Leyva, A. y Mendoza, T. (2000). Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral en la provincia Holguín. Ponencia. IV Taller Nacional sobre formación laboral.
75. Leyva, F. A. y Mendoza, T. L. (2001). La formación laboral: una necesidad en la pedagogía cubana. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía 2001. Palacio de las Convenciones. C. de La Habana.
76. Leyva, F. A. y Mendoza, T. L. (2005). La formación Laboral: su objeto de investigación. En apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro. Compendio del Centro consultor para la dirección de la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
77. Leyva, F. A. y otros (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Material en soporte digital, p. 25.
78. Leyva, F. A. y otros (2013). Estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral. CENFOLAB, UCP -José de La Luz y Caballero, Holguín.



79. Leyva, F. A. y otros (2014). Concepción teórica de la formación laboral en el sistema educativo cubano. CENFOLAB, UCP- José de La Luz y Caballero, Holguín.
80. Leyva, F. A. y otros (2014). El método instructivo, educativo y desarrollador. CENFOLAB, UCP -José de La Luz y Caballero. Holguín.
81. Leyva, F. A. y colectivo de investigadores CENFOLAB. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral, p.24.
82. Núñez, G. A. (2014). Evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en Mecánica en la Educación Técnica y Profesional / Alierky Núñez Guerra... [et, al]. . – 2014. – 10 h. Artículo publicado en el VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014), con ISBN 978-959-180966-7, Holguín, Cuba.
83. Marín, A. (2008). Movilidad laboral: más oportunidades profesionales.
84. Martínez, C. M. (2010). Modelo de la dinámica del proceso de capacitación pedagógica a los tutores de las entidades productivas y de servicios. Tesis en opción al Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP “Frank País”, Santiago de Cuba.
85. Martínez, C. O. (2011). La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
86. Martínez, C. O. (2012). Concepción teórica de la formación laboral en la ETP. CENFOLAB. -- UCP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
87. Martínez, C. O. y otros. (2012). Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional. CENFOLAB. —UCP “José de La Luz y Caballero”, Holguín.
88. Martínez, C. O. (2012). Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional. Artículo en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
89. Martínez, C. O. (2013). Modelo de la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2013. –



- 15 h. (En CD-R “III Taller Internacional La Educación Técnica y Profesional en el Siglo XXI”). ISBN: 978-959-18-0831-8. Camagüey, Cuba.
90. Martínez, C. O. (2013). Dimensión sociológica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2013. – 10 h. (Artículo en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
91. Martínez, C. O. (2014). Estrategia didáctica para la formación laboral de los estudiantes de la especialidad Construcción Civil mediante la asignatura de Dibujo de Construcción. – 2014. – 93 h. Trabajo Profesional (Especialista de postgrado en Gestión y desarrollo de la formación laboral). -- Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba.
92. Martínez, C. O. (2014). Fundamentos sociológicos de la formación laboral / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. -- (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín, Cuba.
93. Martínez, C. O. (2016). La planeación estratégica para el desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2016. -- 30 h. Conferencia Especializada Publicada en el CD-R “VII Evento Nacional sobre Formación Laboral e Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2016)”. ISBN: 978-959-16-3113-8. Holguín, Cuba.
94. Martínez, C. O. (2016). La formación laboral: una necesidad del Sistema Educativo Cubano / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2016. -- 30 h. Curso Pre-evento. Pedagogía 2017. Báguanos, Holguín, Cuba, 2016.
95. Martínez, C. O. (2016). Cualidades laborales de la personalidad en la Educación Técnica y Profesional. Rasgos que las caracterizan / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2016. -- 10 h. Artículo Publicado en el CD-R “VII Evento Nacional sobre Formación Laboral e Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2016)”. ISBN: 978-959-16-3113-8. Holguín, Cuba.
96. Martínez, C. O. (2016). Aproximación a los fundamentos sociológicos de la formación laboral / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2016. -- 10 h. Artículo Publicado en el CD-R “VII Evento Nacional sobre Formación Laboral e Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2016)”. ISBN: 978-959-16-3113-8. Holguín, Cuba.



97. Martínez, Ll. M. (2003). Inteligencia, creatividad y talento. Debate actual Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
98. Mena L. y Juan, A. (2003). La Integración Escuela Politécnica – Empresa: una propuesta metodológica para su desarrollo adecuado. Tesis en opción al Título Académico de Máster en Pedagogía Profesional. ISPETP” Héctor A. Pineda Zaldívar”, La Habana.
99. Miari C, A. (1982). Organización y metodología de la enseñanza práctica. Editorial: Pueblo y Educación, La Habana.
100. Mitjans, M. A y González, R. F. (1989). La personalidad, su educación y desarrollo. La Habana: Ed. Pueblo y Educación. P.269
101. Moráguez, I. A. (2006). La prueba de los signos. Método para su determinación. Instituto Superior Pedagógico -José de la Luz y Caballero.
102. Murray, P. (2001). Core concepts of knowledge management. Ver documento en: http://www.ktic.com/topic6/13_TERM2.HTM Descargado en 21/12/2017.
103. Paradela, L. (2001). Tesis doctoral: una metodología para la gestión del conocimiento. España: Universidad Politécnica de Madrid, 2001.
104. Patiño, R. M. (1990). ¿Cómo la práctica pre-profesional perfecciona la preparación del futuro trabajador? Editorial: Pueblo y Educación, La Habana.
105. Perdomo, C. Y. (2013). La formación laboral de los estudiantes de segundo año de técnico medio en Agronomía a través de la asignatura Español- Literatura / Yoandra Perdomo Cruz... [et, al]. – 2013. – 15 h. (En CD-R “III Taller Internacional La Educación Técnica y Profesional en el Siglo XXI”). ISBN: 978-959-18-0831-8. Camagüey, Cuba.
106. Perdomo, C. Y. (2014). La formación laboral de los estudiantes de segundo año de técnico medio en Agronomía a través de la asignatura Español -Literatura. – 2014. – 90 h. Trabajo Profesional. (Especialista en gestión y desarrollo de la formación laboral), -- Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba.
107. Perdomo, C. Y. (2016). Tareas docentes para favorecer la formación laboral de los estudiantes de noveno grado a través de la asignatura Historia de Cuba / Yoandra Perdomo Cruz... [et, al]. – 2016. -- 10 h. Artículo Publicado en el CD-



- R “VII Evento Nacional sobre Formación Laboral e Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2016)”. ISBN: 978-959-16-3113-8. Holguín, Cuba.
108. Pérez, M. L. Y Otros. (2004). La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo. (Provisional). C. de La Habana: Pueblo y Educación.
 109. Pérez, S. V. (1981). Contextualización e individualización del proceso de enseñanza- aprendizaje desde lo social y grupal, tesis de Maestría, ISP Enrique José Varona, 1997.
 110. Pérez, S. V. (1981). Reflexiones sobre una teoría y una práctica: propuesta de una pedagogía cubana, Editado por ISP: José Luís Rivero y Bustamante, Arequipa, Perú.
 111. Pupo, P. R. (1990). La actividad como categoría filosófica. - La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
 112. Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. (2012). pp.17-18. Resolución sobre los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.
 113. Prusak, L., (2001). Where did knowledge management come from? En: IBM Systems Journal, Vol. 40, Number 4, 2001. Ver documento en: <http://www.research.ibm.com/journal/sj/404/prusak.txt>. Descargado en 21/12/2016.
 114. Roca, S. A. (2002). El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica y Profesional. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). ISP José de la Luz y Caballero. Holguín, Cuba.
 115. Rodríguez, B. JA. (2011). Enseñanza de la Historia: Lectura para docentes. La Habana: Pueblo y Educación.
 116. Rodríguez, F. 1999. Un modelo de capacitación del profesor para la labor de orientación a la familia de sus escolares en el contexto comunitario. Tesis de Maestría. Instituto Superior Pedagógico de Villa Clara, Santa Clara
 117. Rodríguez, J. (1991) Administración moderna del personal. Séptima edición. México: Thompson.



118. Rodríguez, N. (2008). Sistematización teórica sobre el proceso de formación de una cultura laboral. Ponencia. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
119. Rubinstein, S. L. (1969). Principios de Psicología General. La Habana: Instituto Cubano del Libro. Cuarta reimpresión. p. 627
120. Sastre, M y Aguilar, E. (2003) Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. Madrid: McGraw Hill.
121. Sarmiento, A. S. (2010). La preparación de los profesores Generales Integrales para elaborar tareas docentes de carácter laboral: una necesidad en la secundaria Básica. -- 2010. -- 81 h. -- Tesis (Máster en Ciencias de la Educación), -- Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín, Cuba.
122. Siliceo, A. (1982) Capacitación y desarrollo de personal. Segunda edición. México: Limusa.
123. Silva, C. M. (2009). La Inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en los estudiantes de Técnico Medio en la especialidad de Viales. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP "Luz y Caballero", Holguín.
124. Strauss y Sayles (1994) Los problemas humanos de la dirección. Segunda edición. México: Herrero Hermanos.
125. Tejeda, D. R. y Sánchez, del T. P. (2009). La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. UCT, Holguín, Cuba.
126. Utria, C. A. (2015). Actividades para desarrollar cualidades laborales en estudiantes obreros calificados de Instalaciones Eléctricas en el CP "Guillermón Moncada". -- 2015. -- 85 h. Trabajo Profesional (Especialista de postgrado en Gestión y desarrollo de la formación laboral). -- Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín, Cuba.
127. Vigotski, L. S. (1987). Historia del desarrollo de las formaciones psíquicas superiores. -- La Habana: Editorial Científico - Técnico, 1987. -- 384 p.
128. Vigotski, L. S. (1989). Obras Completas. (Tomo 5). La Habana: Pueblo y Educación.



129. Villegas-Reimers (2002), O. La capacitación de los recursos humanos en la formación docente.
130. Wiig, K. (1999). Knowledge Management Foundations: thinking about thinking. How people and organizations create, represent, and use knowledge. USA: Schema Press, 1999 (1era. edición: 1993).
131. Zaldívar, M. (2009). Los conceptos de la moderna empresa en el perfeccionamiento empresarial. Facultad de economía. Universidad de la Habana.



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a los profesores de las FMPP del Minag Báguanos.

Se realiza una investigación sobre gestión y desarrollo de la formación laboral (GDFL), que requiere su apoyo al responder con toda sinceridad el cuestionario que a continuación le proponemos. Le agradecemos por adelantado su contribución.

Objetivo. Diagnosticar el estado de la preparación metodológica de los profesores para el tratamiento a la GDFL desde el contexto socio-laboral.

Datos generales. Filial: _____. N/ educacional: _____. Especialidad: _____.

Cargo que ocupa: _____. Experiencia como: profesor: ____; técnico: ____.

Indicadores a tener en cuenta. Los expresados en el epígrafe 2.1

Pregunta 1: ¿Cómo considera el estado actual de su preparación para la GDFL desde el contexto socio-laboral? (Óptimo._aceptable._ deficiente._. (Marque X)

Pregunta 2. ¿Cómo valora su conocimiento sobre las características de la institución educativa donde actúa como profesor? (Óptimo._aceptable. _deficiente._). (Marque X)

Pregunta 3. ¿Cómo califica el nivel de aceptación de las acciones que realiza para la GDFL desde el contexto socio-laboral? (Óptimo._ aceptable._ deficiente._). (Marque X)

Pregunta 3.1. ¿En qué contexto socio-laboral realiza las acciones para la GDFL desde su participación en el SIG-Capacitación? a) Escuela, b) Familia. c) Comunidad, d) Empresa.

Pregunta 4: ¿Por qué vías recibe las orientaciones sobre GDFL?

a) __Capacitación pedagógica. b) __Criterio de docentes y directivos. c) __Criterio de estudiantes. d) __Criterio de las familias. e) __Otras ¿Cuáles?

Pregunta 5: ¿Cuáles son los principales obstáculos para su preparación sobre GDFL?

Pregunta 6: ¿Considera necesario hacer algún comentario o recomendación al respecto?

Si _____. No _____. En el caso positivo, argumente.



Anexo 2. Resumen de la encuesta a los profesores de las FMPP del Minag.

Tabla 15. Resumen¹⁶ de la encuesta a los profesores de las FMPP del Minag.

No.	Tema investigado	Indicadores.	O.	A.	D.
1.	Preparación como profesor del SIG-C, para la GDFL desde el contexto socio-laboral.	Estado actual	3	6	2
2.	Conocimiento que posee sobre las características del SIG-Capacitación.	Conocimiento que posee sobre las características del SIG-Capacitación (Como entidad pro educativa).	2	2	7
3.	Valoración respecto a las acciones formativas que realiza para la GDFL.	Nivel de satisfacción con la efectividad de las acciones que realiza para la GDFL en su contexto	1	4	6
3.1.	Exponga en qué contexto realiza las acciones de GDFL desde su participación en el SIG-Capacitación	a) Escuela,		11	
		b) Familia		3	
		c) Comunidad,		4	
		d) Empresa.		11	
4.	¿Por qué vías recibe las orientaciones para conducir la GDFL?	a) Capacitación pedagógica.		4	
		b) Criterio de docentes y directivos.		9	
		c) Criterio de estudiantes		3	
		d) Criterio de las familias.		5	
		e) Otras ¿Cuáles?		4	
5.	¿Principales problemas que obstaculizan su preparación para la GDFL?	a) Formación pedagógica.		11	
		b) Exceso de contenido de trabajo		11	
		c) Otras motivaciones o prioridades		5	
6.	¿Desea hacer algún comentario o recomendación?	Crear espacios para la formación sobre GDFL		9	
		Capacitar sobre el tema.		11	
		Investigar el tema, para perfeccionar el trabajo		7	
		Sensibilizar a los actores involucrados en el SIG-Capacitación. Sobre la importancia de la GDFL.		8	

Fuente. Elaboración del autor.

¹⁶ Criterio de evaluación: óptimo (o), aceptable (A), deficiente (D).



Anexo 3. Taller “Diagnóstico de la formación laboral en el contexto socio-laboral de los profesores de las FMPP del Minag”

La bienvenida al taller “Diagnóstico de la formación laboral en el contexto socio-laboral de los profesores de las FMPP del Minag” estuvo a cargo del Coordinador Metodólogo de Capacitación del Minag en el municipio. El mismo destacó la importancia de trabajar en temas como el que ocupa al presente taller, que redundan finalmente en el fortalecimiento institucional y en el crecimiento de la efectividad del trabajo, con lo cual los objetivos institucionales se cumplen.

Según el orador el tema del diagnóstico de la formación laboral en este contexto, está conectado al desarrollo organizacional. En síntesis, expresó su interés por trabajar en función de los objetivos del taller con apego a la metodología de aprendizaje mediante la acción prevista.

Presentación de los participantes a través de la dinámica “Perspectivas compartidas”: la dinámica está concebida a ser desarrollada en tres partes con equipos formados de diversa forma. Consiste en responder las siguientes preguntas:

Parte 1: ¿Quiénes somos? ¿Profesión?, ¿De qué centro laboral? ¿Cargo?

Parte 2: ¿De dónde venimos?

Parte 3: ¿Qué esperamos del taller? Entrega de tarjeta para la evaluación final del taller.

Devolución de la parte 1

No	Nombre	Profesión	Centro	Programa.	Cargo
1.	Maikel	Ing. Agrónomo	UEICA-H	Cultivos Varios.	Extensionista
2.	José Rey	Ing. Pecuario	CUM- Bág.	Ganado mayor.	Profesor
3.	Arelis	Ing. Forestal	SEF, Bág.	Forestal.	Especialista
4.	Félix	Ing. Agrónomo	CUM- Bág.	AU/ ASU.	Profesor
5.	Madelín	T/M. G. RRHH	D/Mcpal, Minag	Capital Humano.	Especialista
6.	Marilin	Ing. Automát.	CUM- Bág.	D/ Fnto y Control.	Profesora
7.	Reymundo	Ing. M/Agrop.	D/Mcpal, Minag	G/ Ambiental.	Jefe de Dpto.
8.	Ángel	Lic. Economía	ANAP Mcpal.	G/Cooperativa.	M/ Buró
9.	Yamilka.	Dr. M. Veterinaria	D/Mcpal, Minag	Ganado menor.	Jefe de Dpto.
10.	Onilda	Dr. M. Veterinaria	D/Mcpal, Minag	Veterinaria.	Especialista
11.	José L.	Ing. Agrónomo.	D/Mcpal, Minag	D/ Fnto y Control.	Subdelegado

Devolución de la parte 2

A la pregunta: ¿De dónde venimos?, los equipos, previamente agrupados en “personas que trabajan en el sector agropecuario (Aliados internos del SIG-C)” y “personas que trabajan en otros OACE (Aliados externos del SIG-C)” responden que están



representados los componentes más significativos del SIG-Capacitación del Minag en Báguanos.

Devolución de la parte 3: a la pregunta ¿Qué esperamos del taller?, los equipos, se agruparon en tres niveles: profesores de los programas: ganaderos, de cultivos varios y del resto de los programas.

Expectativas de profesores de los programas ganaderos: intercambiar experiencias, obtener elementos organizativos, aprender, nuevas amistades y herramientas para el trabajo de diagnóstico, de los profesores de los cultivos varios: aprender, sacar provecho de acuerdo con todas las expectativas anteriores y de los profesores del resto de los programas: adquirir conocimientos para diagnosticar el estado de la GDFL en el contexto Socio-laboral.

Una vez concluida esta parte de la presentación el facilitador indica constituir dos grupos, formados por “personas que han vivenciado experiencias de diagnóstico participativo” y “personas que no han tenido esa experiencia.” A la pregunta ¿Qué es posible recuperar de ambos grupos?, los equipos responden del modo siguiente:

Personas que han vivenciado experiencias de diagnóstico participativo: los que hemos vivido este proceso sabemos lo difícil que es el trabajo con la matriz DAFO, pero sabemos que es una herramienta de trabajo importante, aunque hay cosas que no funcionan aún, porque los resultados no siempre se alcanzan. Metodológicamente funciona, pero en la práctica no siempre es efectiva, porque no hay habilidades creadas y se pierden de vista a veces los elementos subjetivos del proceso. Las personas que no han tenido ese tipo de experiencias: tenemos la perspectiva de aprender en este taller los conocimientos necesarios para llevar a la práctica un proceso exitoso.

Objetivos del taller: favorecer la preparación de los profesores de las FMPP del Minag para la GDFL en niños, adolescentes, jóvenes y adultos desde las potencialidades del SIG-C en el contexto socio-laboral agropecuario y forestal.

Comisiones:

Reflexión: Reymundo y Félix.

Bienestar: José Luis y Beatriz.

Evaluación: Marilyn y Arelis.



<u>Agenda de trabajo.</u>			Actividad
Fecha: 14/04/2015.			
Desde	Hasta	Tiempo	
08.00	08.30	30min.	Reflexión.
08.30	09.15	45min.	Primera sesión de trabajo
09.15	09.45	30min.	Receso
09.45	10.30	45min.	Segunda sesión de trabajo
10.30	11.15	45min.	Tercera sesión de trabajo
11.15	12.00	45min.	Almuerzo
12.00	13.45	45min.	Cuarta sesión de trabajo.
13.45	14.00	15min.	Cierre del Taller.

Apertura del tema: el diagnóstico de la formación laboral en el contexto socio-laboral. Conceptos.

Trabajo Grupal No.1: se forman cuatro equipos para responder las preguntas siguientes sobre diagnóstico de la formación laboral en el

contexto socio-laboral. Además se les orienta llevar la secuencia de los pasos del diagnóstico de GDFL para que cada equipo formule un modelo y lo presente como propuesta final: ¿Por qué hacemos el diagnóstico de GDFL? ¿Para qué hacemos el diagnóstico de GDFL? ¿Cómo hacemos el diagnóstico de GDFL (el proceso)? ¿Cómo la usamos? ¿Qué errores se cometen con mayor frecuencia?

Los grupos quedaron integrados como sigue:

Equipo 1: “Creativos” (3 personas); Equipo 2: “Laboriosos” (3 personas); Equipo 3: “Responsables” (3 personas); Equipo 4: “Optimistas” (2 personas)

Devolución del resultado 1. ¿Por qué hacemos diagnóstico de GDFL?

“Creativos”: porque es una metodología efectiva. Encamina acciones.

“Laboriosos”: reinterpretar el pasado, analizar el presente y prever el futuro.

“Responsables”: permite mayor eficiencia en la utilización de los recursos.

“Optimistas“: tendencia moderna con resultados. Necesidad.

Devolución del resultado 2. ¿Para qué hacemos diagnóstico de GDFL?

“Creativos”: planificar e identificar acciones, perfeccionar estrategias.

“Responsables”: organizar y desarrollar la misión, tener propuesta de desarrollo.

“Laboriosos”: para lograr mejores resultados.

“Optimistas “: mejorar la gestión y adaptarla a diversos escenarios.

Devolución del resultado 3. ¿Cómo hacemos Diagnóstico de GDFL (el proceso)?

“Creativos”: DAFO. Definición de estrategias, ejecución y evaluación de estrategias.

“Laboriosos”: participativa, seleccionando RRHH, análisis DAFO, objetivos y estrategias.



“Responsables”: de modo participativo.

“Optimistas “: experiencias diversas y válidas. No hay esquema único. Conversión de lo negativo en positivo. Inclusivo y participativo.

Devolución del resultado 4. ¿Cómo la usamos?

“Creativos”: como herramienta de diagnóstico y de planificación estratégica.

“Laboriosos”: como instrumento de diagnóstico preventivo y en la solución de problemas

“Responsables”: como instrumento de autocontrol para la corrección o solución de conflictos.

“Optimistas“: como estrategias para el control de programas y proyectos y su fortalecimiento.

Devolución del resultado 5. ¿Qué errores se cometen con mayor frecuencia?

“Creativos”: no ubicarse ni visualizar factores claves para el contexto. Hacerlo rígido

“Laboriosos”: engavetar, obviar, o no aceptar los resultados. Hacerlo por imposición.

“Responsables”: no participativo, proyecciones muy ambiciosas, no sistemáticas.

“Optimistas“: desconocimiento del método, aplicación mecánica, falta creatividad y objetividad, falsas expectativas respecto a sus potencialidades

Comentarios del facilitador.

El facilitador señala que las devoluciones permitieron construir las siguientes ideas:

1. ¿Existe suficiente claridad acerca de lo que significa “diagnóstico participativo” en el contexto socio-laboral agropecuario?
2. La propia concepción del SIG-C y los estándares de competencia y desarrollo tecnológico, fuerzan a trabajar con enfoques estratégicos de GDFL.
3. El entorno es más inestable; sin diagnóstico de la formación laboral en este contexto es muy difícil gestionarla y desarrollarla.

Comentarios de los observadores sobre el trabajo de los equipos.

1. “Optimistas”, no nombró un facilitador para orientar al grupo a cumplir sus objetivos.
2. “Laboriosos“, no trazó una metodología de trabajo; no se planificaron.
3. “Creativos“, no controló el tiempo.
4. Dos equipos no usaron papelógrafos (“Responsables“y “Optimistas “).
5. En el equipo “Laboriosos “, no propiciaron la participación de todos.

Presentación



El D/P del nivel de preparación de los profesores para la GDFL en el contexto socio-laboral, en general, persigue satisfacer las necesidades siguientes.

1. Implantar un proceso de diagnóstico del estado del arte y planificar la estrategia adecuada para mejorar la GDFL.
2. Fortalecer la relación de las FMPP del Minag, con el contexto socio-laboral.
3. Evaluar las potencialidades del SIG-C, para realizar la GDFL.
4. Consolidar el proceso de GDFL.

Formación laboral: proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida. Leyva y Mendoza, (2011).

Cualidades laborales: las cualidades son características relativamente estables de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen la actividad para satisfacer sus necesidades. Pérez Martín, L. y otros, (2004).

Diagnóstico participativo: el D/P como métodos, hace posible entender los problemas complejos, desarrollar relaciones estrechas entre los miembros de una comunidad, organización o grupo, cuyas poblaciones pueden analizar los resultados y tomar decisiones, en base a las informaciones que ellas han generado. A través del D/P se puede identificar y priorizar problemas, tomar decisiones consensuadas en forma rápida y económica, movilizar y organizar a los sujetos alrededor de los temas que ellos mismos consideran relevantes. Es una herramienta que se puede adaptar a las necesidades de los sujetos, y transferirles responsabilidades porque les permite identificar y apoderarse del proceso de identificar, analizar y solucionar sus problemas. La aplicación de técnicas participativas es determinante para desarrollar la autoestima, revalorizando los conocimientos locales.

Participación: es una forma de accionamiento social que permite a las personas reconocerse como actores que, al compartir una situación determinada, tienen la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas comunes y



que están en capacidad de traducirlas en forma de actuación colectiva con cierta autonomía frente a otros actores sociales y políticos.

Planificación: existen diversas definiciones de planificación, destacándose las que proponen autores como Ackoff, (1981) que plantea que "la planificación... se anticipa a la toma de decisiones. Es un proceso de decidir... antes de que se requiera la acción," mientras que Jiménez, (1982) asegura que "es el proceso consciente de selección y desarrollo del mejor curso de acción para lograr el objetivo. Implica conocer el objetivo, evaluar la situación, considerar diferentes acciones que puedan realizarse y escoger la mejor."

El propio autor y otros han llegado a la conclusión que "la planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos" (Jiménez y otros, 1982), mientras que Terry, (1987) considera que "es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales."

En las anteriores definiciones es posible hallar elementos comunes importantes, como son:

- ✓ La previsión (anticipación) y la visualización (representación del futuro deseado).
- ✓ El establecimiento de objetivos o metas.
- ✓ La elección de los medios más convenientes para alcanzarlos (planes y programas).
- ✓ La articulación de las decisiones.

De estas definiciones se pueden obtener características comunes que permiten establecer los lineamientos para realizar el mejor diagnóstico participativo.

Se caracteriza por ser: un proceso continuo, flexible e integral, responsabilidad de la directiva, de vital importancia, participativo, un aporte al componente cultural de la entidad sujeto de estudio, pertenece al entorno y favorece la dirección estratégica y requiere de tiempo y de pensamiento estratégico cuantificable.

Un diagnóstico participativo, simplemente es la posición estratégica que una organización (SIG-C), tomará ante una situación específica.

Esta posición tendrá que tomar en cuenta las siguientes preguntas:



¿A cuáles beneficiarios debo dirigirme (población beneficiaria)? (Profesores de las FMPP del Minag). ¿Qué técnicas o herramientas debo emplear? (DAFO). ¿Cómo hacer esto? (Participativo)

Trabajo Grupal No2: se forman cuatro equipos y se orienta a continuación el análisis de la situación actual que presenta el estado de preparación de los profesores para la GDFL.

Orientación al trabajo grupal: según el análisis de los conceptos antes expuestos sobre las categorías que se deben tener presentes para el diagnóstico sobre el estado de preparación de los profesores para la GDFL desde el contexto socio-laboral.

Paso 1.

- a) Para la realización del diagnóstico a través de la Matriz de Factores Externos (MEFE), como derivación DAFO se designa al equipo uno “Creativos”, para la determinación de oportunidades presentes en el entorno para la GDFL y al equipo dos “Laboriosos”, para la determinación de amenazas.
- b) Para la realización del diagnóstico a través de la Matriz de Factores Internos (MEFI), como derivación DAFO se designa al equipo tres “Responsables”, para la determinación de fortalezas con que cuentan los profesores para la GDFL y al equipo cuatro para la determinación de sus debilidades en este sentido.

Para ello se ofrecen las siguientes sugerencias a tener en cuenta para la evaluación.

1. ¿Estamos claros sobre cómo actuará el SIG-C para el trabajo de GDFL desde las FMPP del Minag dentro de 3 años? (Refleje con una figura en un papelógrafo la forma en que el equipo visualiza la relación del SIG-C y las FMPP del Minag para el trabajo de GDFL.)
2. ¿Tenemos bien identificadas las fortalezas del SIG-C y las oportunidades que ofrece el contexto socio-laboral para la GDFL desde las FMPP del Minag?
3. ¿Tenemos bien identificadas las debilidades del SIG-C y las amenazas presentes en el contexto socio-laboral para la GDFL desde las FMPP del Minag?
4. ¿Los profesores utilizan sus habilidades para gestionar y desarrollar la formación laboral en correspondencia con la misión del SIG-C?



5. ¿La estructura del SIG-C está en correspondencia con la estrategia de GDFL?
6. ¿Están los directivos del contexto socio-laboral, comprometidos con el D/P a la preparación de los profesores para la GDFL?
7. ¿Está la cultura del contexto socio-laboral, en armonía con la estrategia de GDFL? (valores subyacentes en las personas, formados por los años de vida de la organización, las experiencias, los éxitos y fracasos)

Devolución de resultados: (presentación por equipos).

Equipo 4: "Optimistas ". (Debilidades).

- D.1. Insuficiente disponibilidad de medios audiovisuales, impide la preparación de los profesores.
- D.2. Deficientes habilidades de los profesores para diagnosticar y planificar con independencia y originalidad estrategias de GDFL.
- D.3. No priorizan los contenidos de F/L en las preparaciones metodológicas del SIG-C.
- D.4. Carencias en la preparación teórico-metodológica de los profesores impiden diagnosticar con independencia y originalidad, la GDFL.

Equipo 2: "Laboriosos". (Amenazas).

- A.1. Limitado suministro de bibliografía sobre base legal que regula la GDFL, al alcance de los profesores de las FMPP del Minag.
- A.2. Insuficiente generalización y divulgación de investigaciones sobre el tema.
- A.3. La estrategia del CSUMA no tiene en cuenta en sus planes la capacitación pedagógica para profesores de las FMPP sobre GDFL.

Equipo 3: "Responsables". (Fortalezas).

- F.1. Voluntad de directivos y docentes del SIG-C para impartir contenidos sobre GDFL.
- F.2. Existencia de base legal que regula las acciones para la GDFL.
- F.3. Reclamo de las autoridades municipales para perfeccionar la GDFL, desde el SIG-C en función de las tradiciones agrarias de la localidad.
- F.4. Motivación de los sujetos para trabajar las tradiciones agrarias de forma creativa.
- F.5. Existencia de personas calificadas dispuestas a trabajar la GDFL.
- F.6. Convenio de trabajo MINED-Empresa, facilita el trabajo de GDFL en el contexto.
- F.7. Interés de los profesores de las FMPP por conocer fundamentos teóricos de la GDFL.



Equipo 1: “Creativos”. (Oportunidades).

- O.1. Apoyo de las autoridades municipales del (PCC, CAP, MES, MINED y Minag para perfeccionamiento el SIG-C en función de la GDFL.
- O.2. Fuentes del conocimiento en función de la GDFL para la actividad agropecuaria.
- O.3. Proyección de plan de capacitación pedagógica sobre GDFL.
- O.4. Potencialidades del municipio para el tratamiento didáctico y divulgación a la GDFL.
- O.5. Posibilidad de acceder a programas de capacitación, superación o desarrollo para evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad la GDFL.

Devolución en plenaria.

Paso 2. Matriz de visualización para la jerarquización de los factores, DAFO.

% de probabilidad de impactos	Alta	A2; A3; O2; O5; D2; D4; F3; F6.	O1; D1; F4; F5.	-----
	Media	A1; A2; A6; O3; D3; F1; F7.	O4; F2.	-----
	Baja	-----	-----	-----
		Alta	Media	Baja
	% de probabilidad de ocurrencia.			

Fuente. Elaboración del autor.

Paso 2.1. Plano de visualización de la jerarquización de los factores con % de probabilidades de impacto altas.

<p>Debilidades.</p> <p>D.1. Deficientes habilidades de los profesores de las FMPP del Minag para diagnosticar y planificar con independencia y originalidad estrategias de GDFL.</p> <p>D.2. Carencias en la preparación teórico-metodológica de los profesores de las FMPP del Minag impiden diagnosticar con independencia y originalidad, la GDFL.</p>	<p>Amenazas.</p> <p>A.1. Insuficiente generalización y divulgación de investigaciones realizadas sobre el tema.</p> <p>A.2. La estrategia del CSUMA no tiene en cuenta en sus planes la capacitación pedagógica para profesores de las FMPP sobre GDFL.</p>
<p>Fortalezas.</p> <p>F.1. Reclamo de las autoridades municipales para perfeccionar la GDFL, desde el SIG-C en función de las tradiciones agrarias de la localidad.</p> <p>F.2. Convenio de trabajo MINED-Empresa, facilita el trabajo de GDFL en el contexto local.</p>	<p>Oportunidades.</p> <p>O.1. Fuentes del conocimiento en función de la GDFL para la actividad agropecuaria y forestal.</p> <p>O.2. Posibilidad de acceder a programas de capacitación, superación o desarrollo para evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad la GDFL.</p>



Paso 3. Matriz de probabilidad de % de impactos cruzados de factores (DAFO).

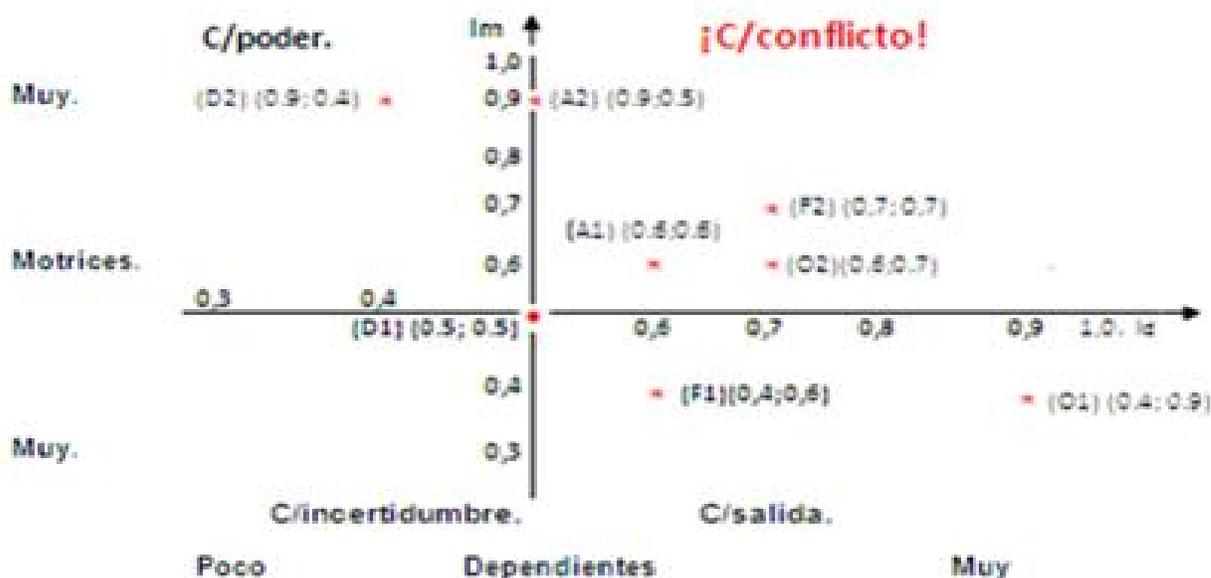
	A1	A2	O1	O2	D1	D2	F1	F2	Σ	Im
Insuficiente generalización y divulgación de investigaciones realizadas sobre el tema.	A1	1	1	1	1	1	0	0	5	0,6
La estrategia del CSUMA no tiene en cuenta en sus planes la capacitación pedagógica para profesores de las FMPP sobre GDFL.	A2	1	1	1	1	1	1	1	7	0,9
Fuentes del conocimiento en función de la GDFL para la actividad agropecuaria y forestal.	O1	0	0	1	0	0	1	1	3	0,4
Posibilidad de acceder a programas de capacitación, superación o desarrollo para evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad la GDFL.	O2	1	1	1	0	0	1	1	5	0,6
Fuentes del conocimiento en función de la GDFL para la actividad agropecuaria y forestal.	D1	1	0	1	0	1	0	1	4	0,5
Carencias en la preparación teórico-metodológica de los profesores de las FMPP del Minag impiden diagnosticar con independencia y originalidad, la GDFL.	D2	1	1	1	1	1	1	1	7	0,9
Reclamo de las autoridades municipales para perfeccionar la GDFL, desde el SIG-C en función de las tradiciones agrarias de la localidad.	F1	0	0	1	0	0	1	1	3	0,4
Convenio de trabajo MINED-Empresa, facilita el trabajo de GDFL en el contexto local.	F2	1	1	1	1	0	1	1	6	0,7
Criterio valorativo: ¿Existe influencia directa de la variable (X) en la variable (Y); S=1 No= 0?	Σ	5	4	7	6	4	3	5	6	
	Id	0,6	0,5	0,9	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	

Paso 3.1. Determinación de los pares ordenados del Plano Estructural (Im Vs Id).

Variables	A1.	A2.	O1.	O2.	D1.	D2.	F1.	F2.
Im.	0.6	0.9	0.4	0.6	0.5	0.9	0.4	0.7
Id.	0.6	0.5	0.9	0.7	0.5	0.4	0.6	0.7

Fuente. Elaboración del autor.

Paso 4. Plano estructural Índice de movilidad (Im) Vs Índice de dependencia (Id). Análisis DAFO. Báguanos, 2016.





Estrategia para la actuación a corto plazo.

El diagnóstico participativo al estado de preparación de los profesores aportó como resultado significativo la presencia de amenazas para la GDFL en el contexto socio-laboral, relacionadas con el desconocimiento de la base legal que regula la GDFL y las insuficientes prácticas para planificar con independencia y originalidad estrategias de GDFL por parte de los profesores de las FMPP del Minag, al mismo tiempo se pudo confirmar que constituyen fortalezas el reclamo de las autoridades municipales para perfeccionar la GDFL, desde el SIG-C en función de las tradiciones agrarias de la localidad y los convenios de trabajo MINED-Empresa para facilitar el trabajo de GDFL en este contexto.

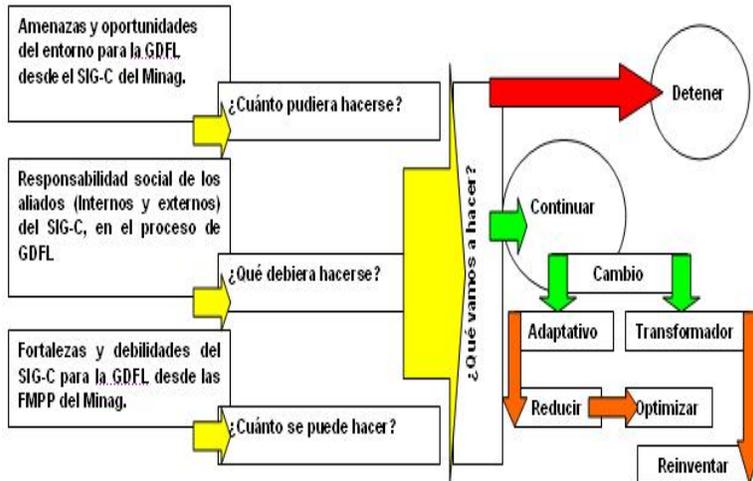
Para atenuar las debilidades presentes en el SIG-C, consistentes en las carencias sobre preparación teórico-metodológica de los profesores y sus deficientes habilidades para diagnosticar la GDFL, impiden diagnosticar con independencia y originalidad, la GDFL, para lo cual se cuenta con las oportunidades que ofrecen las fuentes de conocimientos locales y las posibilidades de acceder a programas de capacitación, superación y desarrollo para evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad la GDFL, en función de la actividad agropecuaria y forestal, factores claves que deben ser comparados a través de otros instrumentos.

Cierre del taller.

Para que el SIG-C, a partir del trabajo de los profesores sea capaz de GDFL debe asumir los fundamentos teóricos que sustentan el proceso para diagnosticar el estado que presenta el proceso de GDFL en el contexto socio-laboral agropecuario y forestal e implementar un sistema de acciones encaminado a fortalecer el proceso. Sin el mencionado procedimiento, los profesores de las FMPP del Minag:

- ✓ No sabrán organizar el trabajo de formación laboral en el contexto socio-laboral;
- ✓ No tendrán ni siquiera la idea clara de qué es lo que necesitan organizar.
- ✓ Tendrán pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se desvirtúa su trabajo.

Por lo que se propone el siguiente modelo de diagnóstico para el proceso de GDFL en el contexto socio-laboral agropecuario del municipio Báguanos.



Acuerdos tomados en el taller.

1. Determinar a través de otras herramientas de diagnóstico, resultados para triangular la información.
2. Profundizar en la investigación y sistematización del tema en todo el municipio
3. Reunir en plenaria a los

profesores de las FMPP del Minag, para definir la propuesta pedagógica a emplear y definir el impacto deseado.

Evaluación del taller.

La comisión de evaluación realiza su tarea apoyándose en el empleo de tarjetas.

Criterios emitidos a favor:

- ✓ Instructivo, necesario y reflexivo
- ✓ Centrado en el tema.
- ✓ Bien preparado.
- ✓ Resultó útil.

Criterios en otro sentido:

- ✓ El taller estuvo cargado de contenidos.
- ✓ Poca utilización de los materiales dispuestos por parte de algunos equipos.
- ✓ Baja participación en las plenarios de algunos equipos.

El taller logró el propósito de que los profesores reflexionaran sobre la importancia del diagnóstico y sus potencialidades para contribuir al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad, la bibliografía utilizada coincide con la consultada para el proceso investigativo, como métodos: el trabajo grupal y la coevaluación. La actividad contribuyó al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad como ser comprometido, organizado, laborioso, creativo, sensible, independiente, perseverante, responsable y flexible, las que fortalecen el trabajo en equipo.



Anexo 4. Guía de observación del desempeño de los profesores de las FMPP del Minag. Resumen.

Tabla 16. Elementos monitoreados durante las visitas de ayuda metodológica.

No	Características.	Evaluación
1.	Claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL.	3,7
2.	Diagnostica con claridad y orienta las actividades para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, con independencia y originalidad,	3,3
3.	Capacidad y motivación para planificar, con independencia y originalidad, estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral.	3,7
4.	Dominio y variedad de métodos didácticos para sistematizar con independencia y originalidad las estrategias planificadas.	3,0
5.	Domina el contenido y evalúa con independencia y originalidad el impacto de la GDFL.	2,3
6.	Capacidad para propiciar la reflexión y la facilitación para las relaciones interpersonales, la apertura al diálogo y habilidad para escuchar.	3,6
7.	Capacidad para fomentar el trabajo en grupo.	4,4
8.	Capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto.	3,3
9.	Evaluación integral de las características de cada profesor.	3,4

Fuente: Elaboración del autor.

Tabla 17. Evaluación alcanzada por cada profesor de las FMPP del Minag Báguanos. (Monitoreo de la característica).

No	Profesor* de Filial Municipal de:	Evaluación
1.	Gestión de los Cultivos Varios.	3,0
2.	Gestión de Las Ganaderías.	3,1
3.	Gestión de La Actividad Forestal.	2,9
4.	Gestión de Agricultura Urbana y Suburbana.	3,5
5.	Gestión del Capital Humano.	3,9
6.	Gestión de los Procesos de Dirección Funcionamiento y Control.	3,3
7.	Gestión Cooperativa.	3,8
8.	Gestión Ambiental.	3,1
9.	Capacitador de la Empresa Agropecuaria, Báguanos.	3,3
10	Especialista de T/D, Delegación Minag Báguanos.	3,5
11	Reserva del Coordinador Municipal del SIG-Capacitación.	4,1

Fuente. Elaboración del autor.

Criterio evaluativo: excelente (4,6 a 5 puntos); bien (4 a 4,5 puntos), regular (3 a 3,9 puntos), deficiente ($\leq 2,9$ puntos).



Anexo 5. Prueba pedagógica aplicada a los profesores de las FMPP del Minag.

Objetivo: diagnosticar el desarrollo de la preparación de los profesores en la GDFL desde el contexto socio-laboral.

Cuestionario:

1. Se desea conocer su criterio respecto a:

- a) ¿Qué concepciones teóricas, criterios y premisas tendría en cuenta para la GDFL?
- b) ¿Qué conocimientos posee sobre las características psicopedagógicas de los sujetos que atiende para su F/Laboral? Sí_ No_ a) Argumente.
- c) Posibilidad de expresar con la máxima argumentación posible ¿En qué consiste, el proceso de GDFL?

2. Sobre la actuación para la GDFL en el contexto se desea conocer:

- a) ¿Qué acciones propone para la GDFL desde cada uno de los siguientes contextos: __Escolar; __Empresarial; __Família; __ Comunitario.
- b) ¿Cómo valora su incidencia para la GDFL en el contexto socio-laboral?
- c) ¿Cómo da tratamiento a las acciones formativas mediante el vínculo estudio-trabajo y la relación teoría-práctica? Ponga ejemplos concretos.

3. Para conocer su opinión respecto a la actuación en el contexto socio-laboral.

- a) ¿Considera usted que en el contexto socio-laboral se estructuran acciones que favorecen el proceso de GDFL? Siempre_ A veces_ Nunca _ ¿Por qué?

1. ¿Cómo considera su preparación para desarrollar el doble rol: productor o prestador de servicios y formador para contribuir con la GDFL en el contexto socio-laboral? Técnica: (alto, medio, bajo). Metodológica: (alto, medio, bajo).

4. ¿Cómo desarrolla la motivación hacia lo laboral desde los contenidos que imparte en las acciones formativas en el contexto socio-laboral? Argumenta.

Para conocer cuál es su modo de proceder en cuanto a:

- a) Utilización y criterio que posee sobre la documentación a utilizar para el desarrollo del proceso de formación laboral de los sujetos, de modo especial: guías de entrenamiento y tarea integradora, ¿Cómo considera este procedimiento? Argumente.
- b) Cumplimiento de las funciones que debe realizar para llevar a cabo la GDFL como profesor en la FMPP del Minag.
- c) Criterio sobre las principales insuficiencias presentes en el contexto socio-laboral,



para la GDFL. Si le es posible relaciónelas y proponga soluciones.

Dimensiones e indicadores a evaluar en los profesores Báguanos.

Dimensión cognitiva. Pregunta 1.

a) ¿Qué concepciones teóricas, criterios y premisas tendría en cuenta para realizar la GDFL?

Indicador. Demuestra dominio del contenido y evalúa con independencia y originalidad el impacto de la GDFL. (Capacidad de percepción).

b) ¿Conoce las características psicopedagógicas de cada uno de los sujetos que atiende para su F/L? Sí_ En parte_ No_ a). Argumente.

Indicador. Diagnostica con claridad las instrucciones para orientar las actividades con independencia y originalidad la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. (Amplitud de pensamiento)

c) Exprese con la máxima argumentación posible en qué consiste el proceso de gestión y desarrollo de la formación laboral (GDFL)

Indicador. Si demuestra dominio y claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL. (Independencia cognitiva)

Dimensión afectiva. Pregunta 2.

a) ¿Qué acciones propone para la GDFL desde cada uno de los siguientes contextos:

1. Escolar. 2. Empresarial. 3. Familia. 4. Comunitario.

Indicador. Demuestra voluntad, capacidad y motivación para planificar, con independencia y originalidad, en la construcción e implementación de estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral. (Fomenta la iniciativa)

b) ¿Cómo valora su incidencia para la GDFL en su contexto socio-laboral?

Indicador. Mantiene una actitud exigente y justa ante los problemas profesionales presentes en la entidad laboral y capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto. (Crítico y autocrítico)

c) ¿Cómo da tratamiento a las acciones formativas a través del vínculo estudio-trabajo y relación teoría-práctica? Ponga ejemplos concretos.

Indicador. Demuestra con facilidad la capacidad para propiciar la reflexión y la facilitación para las relaciones interpersonales, apertura al diálogo y tiene la habilidad para escuchar. (Flexibilidad en las ideas)



Dimensión conductual. Pregunta 3.

a) ¿Considera usted que en el contexto socio-laboral se estructuran acciones que favorecen el proceso de GDFL? Siempre ___ A veces ___ Nunca ___ ¿Por qué?

Indicador. Mantiene adecuada disciplina, laboriosidad, responsabilidad, solidaridad, honestidad, actuación social e independencia ante las tareas asignadas. (Autorregulación conductual).

b) ¿Cómo considera su preparación para el desarrollo de su doble rol: productor o prestador de servicios y formador para contribuir con la GDFL?

1. Técnica (productor o prestador de servicios): alto_, Medio_, Bajo_.

2. Metodológica (formador): alto_, Medio_, Bajo_.

Indicador. Si las operaciones a realizar están basadas en el dominio de métodos didácticos para sistematizar con independencia y originalidad las estrategias planificadas. (Congruencia en la acción).

c) ¿Cómo desarrolla la motivación hacia lo laboral desde los contenidos que imparte en las acciones formativas? Argumenta.

Indicador. Si en el comportamiento asumido demuestra capacidad para fomentar el trabajo en grupo, correspondencia con el proyecto social y se enfoca en la búsqueda de soluciones para resolver los problemas profesionales. (Responsabilidad por el resultado).

Dimensión axiológica. Pregunta 4.

a) Entre la documentación que utiliza para el desarrollo del proceso de formación laboral de los sujetos en las empresa, se encuentran las guías de entrenamiento y las tareas integradoras), ¿Cómo considera este procedimiento? Argumente.

Indicador. Comportamiento ético que responde a las normas de la organización.

b) Como profesor de una filial municipal de los Programas Principales del Minag qué funciones debe realizar para llevar a cabo la GDFL.

Indicador. Cumplimiento del reglamento disciplinario y de las normas y procedimientos.

c) Mencione las principales insuficiencias que presentan en el contexto socio-laboral para la GDFL y proponga soluciones para superarlas.

Indicador. Enfrenta los retos sin miedo, con compromiso y decisión.



Tabla 25. Matriz de frecuencia absoluta¹⁷.

No.	Prueba inicial				Prueba final			
	O	A	D	Total	O	A	D	Total
1.	0	6	6	12	0	8	4	12
2.	0	4	8	12	1	9	2	12
3.	0	5	7	12	2	7	3	12
4.	1	4	7	12	1	8	3	12
5.	1	5	6	12	2	8	2	12
6.	0	4	8	12	1	8	3	12
7.	1	5	6	12	1	8	3	12
8.	1	5	6	12	1	8	3	12
9.	0	6	6	12	1	7	4	12
10.	0	4	8	12	1	8	3	12
11.	0	7	5	12	2	9	1	12
Σ	4	55	73	132	13	88	31	132

Fuente. Elaboración del autor.

Tabla 26. Valores admisibles estandarizados.

No.	Grado de significación.			
	0,01	0,05	0,1	0,25
1				
2				
3				0
4				0
5		0	0	0
6		0	0	1
7	0	1	0	1
8	0	1	1	1
9	0	1	1	2
10	0	1	1	2
11	0	1	2	3
12	1	2	2	3
13	1	2	3	3
14	1	2	3	4
15	2	3	3	4
16	2	3	4	5
17	2	4	4	5
18	3	4	5	6
19	3	4	5	6
20	3	5	5	6
21	4	5	6	7
22	4	5	6	7
23	4	6	7	8
24	5	6	7	8
25	6	7	7	9
26	6	7	8	9
27	6	7	8	9
28	6	8	9	10
29	7	8	9	10
30	7	9	10	11

¹⁷ Criterios de valoración. Óptimo (O); aceptable(A) y deficiente (D)



Anexo 6. Sistema evaluativo empleado para calificar la Prueba Pedagógica.

Pregunta 1.

Objetivo: se desea conocer cuál es su criterio respecto a:

1. ¿Qué concepciones teóricas, criterios y premisas tendría en cuenta para realizar la GDFL?
2. ¿Conoce las características psicopedagógicas de cada uno de los sujetos que atiende para su F/L? (Sí, en parte, no). Argumente.
3. Exprese con la máxima argumentación posible en qué consiste el proceso de GDFL.

Dimensión. /Indicador

Dimensión cognitiva:

1. Si demuestra dominio del contenido y evalúa con independencia y originalidad el impacto de la GDFL. (Capacidad de percepción).
2. Diagnostica con claridad las instrucciones para orientar las actividades con independencia y originalidad la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. (Amplitud de pensamiento).
3. Si demuestra dominio y claridad expositiva para interpretar los fundamentos teóricos sobre la GDFL. (Independencia cognitiva).

Evaluación.

1. Se considera óptimo cuando cumple con los tres indicadores.
2. Se considera aceptable cuando cumple con dos indicadores de la dimensión.
3. Se considera deficiente cuando incumple la mayoría de los indicadores.

Pregunta 2.

Objetivo: sobre la actuación para la GDFL se desea conocer:

1. ¿Qué acciones propone para la GDFL desde cada uno de los siguientes contextos? Escolar.__, Empresarial.__, Familia.__.
2. ¿Cómo valora su incidencia para la GDFL en el contexto socio-laboral donde se desempeña como profesional?
3. ¿Cómo da tratamiento a través de acciones formativas al vínculo estudio-trabajo y a la relación teoría-práctica? Ponga ejemplos concretos.

Dimensión. /Indicador.

Dimensión afectiva:



1. Si demuestra voluntad, capacidad y motivación para planificar, organizar y participar con independencia y originalidad en la construcción e implementación de estrategias de GDFL desde el contexto socio-laboral. (Fomenta la iniciativa).
2. Si mantiene una actitud exigente y justa ante los problemas profesionales que se presentan en la entidad laboral y capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto. (Crítico y autocrítico).
3. Si demuestra con facilidad la capacidad para propiciar la reflexión y la facilitación de relaciones interpersonales, la apertura al diálogo y tiene la habilidad para escuchar. (Flexibilidad en las ideas).

Evaluación.

1. Se considera óptimo cuando cumple con los tres indicadores.
2. Se considera aceptable cuando cumple con los 2 y 3.
3. Se considera deficiente cuando incumple la mayoría de los indicadores.

Pregunta 3.

Objetivo: se desea conocer cuál es su modo de proceder en cuanto a:

1. ¿Considera usted que en el contexto socio-laboral se estructuran acciones que favorecen el proceso de GDFL? (Siempre, a veces, nunca) ¿Por qué?
2. ¿Cómo considera su preparación para el desarrollo de su doble rol: productor o prestador de servicios y formador que contribuya a la GDFL del sujeto? Técnica: (A_ M_ B_). Metodológica: (A_ M_ B_).
3. ¿Cómo desarrolla la motivación hacia lo laboral desde los contenidos que imparte en sus acciones formativas? Argumenta.

Dimensión. /Indicador

Dimensión conductual:

1. Si mantiene una adecuada disciplina, laboriosidad, responsabilidad, solidaridad, honestidad e independencia ante las tareas asignadas y se rige por una actuación social adecuada. (Autorregulación conductual).
2. Si las operaciones básicas a realizar se basan en el dominio de métodos didácticos para sistematizar con independencia y originalidad las estrategias planificadas. (Congruencia en la acción).



3. Si en el comportamiento asumido demuestra capacidad para fomentar el trabajo en grupo y correspondencia con el proyecto social y se enfoca en la búsqueda de soluciones para resolver los problemas profesionales. (Responsabilidad por los resultados).

Evaluación.

1. Se considera óptimo cuando cumple con los tres indicadores.
2. Se considera aceptable cuando cumple con los 2 y 3.
3. Se considera deficiente cuando incumple la mayoría de los indicadores.

Pregunta 4.

Objetivo: se desea conocer cuál es su modo de proceder en cuanto a:

1. Entre la documentación que se utiliza para el desarrollo del proceso de formación laboral de los sujetos en las empresa, se encuentran las guías de entrenamiento y tareas integradoras), ¿Cómo considera este procedimiento? Argumente.
2. Como profesor de una filial municipal de los Programas Principales del Minag qué funciones debe realizar para llevar a cabo la GDFL.
3. Mencione las principales insuficiencias que se presentan en el contexto socio-laboral para la GDFL y proponga soluciones para superarlas.

Dimensión. /Indicador.

Dimensión axiológica.

1. Comportamiento ético que responde a las normas de la organización.
2. Cumplimiento del reglamento disciplinario y de las normas y procedimientos.
3. Enfrenta los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea.

Evaluación.

1. Se considera óptimo cuando cumple con los tres indicadores.
2. Se considera aceptable cuando cumple con los 2 y 3.
3. Se considera deficiente cuando incumple la mayoría de los indicadores