

**UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN**

**SEDE: “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL**

**(CENFOLAB)**

**ACCIONES PARA LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS Y  
TÉCNICOS DE RECURSOS LABORALES EN LAS DIRECCIONES  
MUNICIPALES Y CENTROS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN**

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

**AYMEE AGUILAR PORTELLES**

**HOLGUÍN, 2016**

**UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN**

**SEDE: “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL**

**(CENFOLAB)**

**ACCIONES PARA LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS Y  
TÉCNICOS DE RECURSOS LABORALES EN LAS DIRECCIONES  
MUNICIPALES Y CENTROS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN**

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

**AUTOR (a): Lic. Aymee Aguilar Portelles**

**TUTOR: Dr. C Luis Aníbal Alonso Betancourt**

**Profesor Titular**

**HOLGUÍN, 2016**

**DEDICATORIA:**

A la Revolución, por allanarme el camino para la superación constante y contribuir como ser humano.

A la familia por confiar en mí.

A mi hija y mi nieta, por ser fuentes de iluminación.

## **AGRADECIMIENTOS:**

A los profesores de la Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral, que con sus conocimientos contribuyen a la formación de profesionales.

A mi tutor Dr.C Luis Aníbal Alonso Betancourt, por su incondicionalidad, compromiso, por su excelente capacidad analítica, por su nivel de exigencia y profesionalidad en todo momento.

Al Dr.C Lisandro Carralero Hidalgo, mi profesor y amigo, por sus oportunas sugerencias que lo convierte en un referente para cualquier aspirante.

## **RESUMEN**

El presente trabajo responde a uno de los problemas que enfrentan los Recursos Laborales en el sector educacional de la provincia Holguín, relacionado con la Insuficiente preparación técnica, teórica y práctica que presentan los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales en el proceso de confección de la información estadística.

Por lo que se determinó como objetivo la elaboración de acciones de capacitación para los funcionarios y técnicos de recursos laborales en las direcciones municipales y centros provinciales de educación durante el proceso de confección de la información estadística, que contribuya al desarrollo de cualidades laborales en su personalidad.

Se aplica cómo método integral de investigación el dialéctico materialista, a partir del cual se utilizaron métodos de nivel teóricos, empíricos y la concepción de la formación laboral.

La importancia del trabajo está dada en que al poner en práctica las acciones de capacitación orientado a la preparación técnica, teórica y práctica de los funcionarios y técnicos de los territorios, se logran transformaciones significativas en sus cualidades laborales elevando la competencia de estos, así como impactos cualitativos y cuantitativos en los principales indicadores de la provincia.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>DESARROLLO</b>	<b>7</b>
<b>Epígrafe 1: Fundamentos Teóricos de la Formación Laboral.</b>	<b>7</b>
<b>Epígrafe 2: Diagnóstico para determinar en el proceso de formación laboral las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de recursos laborales en los municipios y centros provinciales.</b>	<b>31</b>
<b>2.1. Instrumentos utilizados para el diagnóstico a los funcionarios y técnicos de recursos laborales en los municipios y centros provinciales.</b>	<b>32</b>
<b>2.2 Población, muestra y objetivo del diagnóstico.</b>	<b>32</b>
<b>Epígrafe 3: Acciones para la capacitación de funcionarios y técnicos de recursos laborales en los municipios y centros provinciales de educación.</b>	<b>41</b>
<b>Epígrafe 4: Valoración de los resultados obtenidos con las acciones de capacitación.</b>	<b>55</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>60</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	

## INTRODUCCIÓN

El proceso de Formación Laboral en las empresas socialistas cubanas es muy complejo y dinámico, en el que es necesario tener presente el surgimiento de nuevas motivaciones y necesidades entre los jóvenes y el resto de los trabajadores en las condiciones de la sociedad contemporánea en la que Cuba se inserta para sobrevivir y desarrollarse como economía y nación independiente, todo esto vinculado a influencias sociales que pueden favorecer este proceso.

Es una tarea de primer interés para el Consejo de Estado y para el Comité Central del PCC la formación del hombre nuevo y la consolidación de sus cualidades laborales, que se reflejen en los valores manifiestos en sus modos de actuación, los que a su vez se deben reproducir en la familia como contexto social más influyente, sus grupos informales y la sociedad, cierto es que en la última etapa de desarrollo social la comunidad cubana se ha vuelto más permisiva y se ha deteriorado la línea divisoria entre lo correcto y lo incorrecto, no es porque se haya perdido el valor como muchos alegan sino que no se está actuando con el rigor necesario y esto ha facilitado la inobservancia de las normas sociales y la educación ciudadana, que sí está afectada y es preciso recuperarla.

Las cualidades laborales no se miden como magnitudes físicas, es preciso establecer los conceptos, definiciones y rasgos que las tipifican y caracterizan, adecuar estos rasgos a las exigencias sociales de hoy puede ser la única manera de salvar el mañana, si queremos que realmente nuestros hijos y jóvenes se parezcan al Che debemos enseñarles como era realmente el Che.

La autora de este trabajo se desempeña como metodóloga inspectora en la Dirección Provincial de Educación y atiende los recursos laborales, es graduada en Economía desde el año 1987. Tiene la misión de confeccionar la información estadística y controlarla a través del seguimiento sistemático y continuo de las actividades según se estableció en los procedimientos descritos para cada proceso mediante la realización de las tareas indicadas.

El diagnóstico realizado en la Dirección Provincial de Educación permitió declarar las siguientes insuficiencias:

- Pobre conocimiento teórico sobre la definición de formación laboral en los funcionarios y técnicos de las direcciones municipales y centros provinciales.
- Dificultades en la confección de la información estadística de los indicadores de eficiencia, fundamentalmente en la correspondencia entre el modelo 2 y el modelo 2 A de funcionarios y técnicos de recursos laborales.
- Insuficiencias en la cualidad laboral responsable en algunos funcionarios y técnicos de las direcciones municipales y centros provinciales, fundamentalmente en el conocimiento y la asunción de sus deberes.

La contradicción que permitió delimitar la problemática existente en la investigación se evidencia:

**ESTADO ACTUAL:** Insuficiente preparación técnica, teoría y práctica que presentan los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales para confeccionar la información estadística.

**ESTADO DESEADO:** Necesidad de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de poseer los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos necesarios para confeccionar la información estadística.

Lo anterior demostró que los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales no eran competentes para su labor identificándose como:

**PROBLEMA PROFESIONAL:**

**Insuficiente preparación técnica, teórica y práctica que presentan los funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales para confeccionar la información estadística.**

Las causas identificadas que generan el problema profesional son:

- ❖ Las mayorías de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales no han recibido cursos básicos o de habilitación actualizado por el Instituto Provincial de Estudios Laborales.
- ❖ Existen técnicos que no son graduados en carreras que tengan afinidades con la labor que realiza, otros no estudiaron ningún oficio y es su primera experiencia laboral.
- ❖ Es insuficiente el desarrollo de acciones de capacitación dirigidas a la confección estadística.

Esto permite definir como objetivo:

**Elaborar acciones de capacitación para los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales en la confección de la información estadística.**

Lo anterior conllevó al planteamiento de las tareas profesionales siguientes:

1. Sistematizar los principales referentes teóricos sobre la formación laboral.
2. Diagnosticar el desarrollo de las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de Recursos Laborales de los municipios y centros provinciales
3. Proyectar acciones de capacitación para favorecer el fortalecimiento de las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de Recursos Laborales de los municipios y centros provinciales
4. Evaluar la efectividad de la aplicación de las acciones en el mejoramiento del desarrollo de las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales.

En el desarrollo del trabajo se emplearon diversos métodos de trabajo profesional tales como:

Métodos teóricos:

- Análisis y síntesis de la información obtenida a partir de la revisión de la literatura y la documentación especializada, así como de la experiencia de especialistas consultados.
- Inductivo-deductivo para determinar las interrelaciones teórico-metodológicas que evidencian la confección de la información estadística.

Métodos empíricos:

- Encuestas, observación directa y consulta de documentos para la recopilación de la información.
- Utilización de métodos estadísticos.

Es preciso para desarrollar este proceso investigativo apoyarnos en los métodos Estadísticos, aunque el concepto de estadística en ocasiones no resulta muy claro, cuando escuchamos esta palabra la relacionamos con los números, los datos, las tablas, etc.

### **Determinación de la muestra**

A partir de la población que está conformada por los 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales se decide utilizar el método de muestreo intencional ya que permite que su aplicación es en situaciones muy excepcionales y con propósitos muy restringidos tipifique el desarrollo de la investigación accionando sobre dos tipos de muestras:

1. Muestreo intencional puro: se requiere tener un conocimiento muy preciso de la población que se va a investigar para utilizarlo, se emplea cuando se busca elegir elementos típicos de ella.

En nuestro caso seleccionamos como muestra para el diagnóstico 18 compañeros (14 responden a la categoría de funcionarios, 4 que aunque no ostentan esa

categoría realizan actividades iguales y se desempeñan como técnicos y constituyen el 28,1% de la población.

La alternativa de solución al problema profesional se define en la elaboración de acciones de capacitación que permita la preparación técnica, teórica y práctica para efectuar la confección de la información estadística y que contribuya al desarrollo de cualidades laborales, en especial "ser responsable", potencie el trabajo entre municipios; la socialización, reflexión y el debate durante el proceso.

Hay que tener en cuenta que las personas en los centros laborales aprenden a través de la capacitación, para ello debemos definir:

❖ ¿En qué serán preparados, a quién o a quiénes, cómo, cuándo, dónde, para qué, en qué tiempo?

La capacitación y desarrollo del potencial humano es una tarea a la que dedican enorme tiempo y atención los mejores dirigentes en cualquier entidad. Podríamos decir que la capacitación se relaciona con el "hacer actual" del empleado en la organización y el desarrollo con aspectos del "ser" que facilitan o permiten la expansión de sus dominios necesarios para sus desafíos futuros. Ambas acciones logran vincular a las personas como principal fuente generadora de valor (tradúzcase este valor en la eficiencia y eficacia del centro), o lo que equivale a decir acción y resultado de formarse o formar a una persona apta para realizar un trabajo determinado o lo que equivale decir:

- ❖ Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ❖ Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- ❖ Mejora el clima organizacional y aumenta la satisfacción de las personas.
- ❖ Provoca mejores resultados económicos aumentando el valor agregado de las instituciones.
- ❖ Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles.

La elaboración de acciones de capacitación que permitan fortalecer el estado de las cualidades laborales en los funcionarios y técnicos de los municipios y centros provinciales de Holguín a través del aprovechamiento de las potencialidades que brinda el IMAE (Indicadores Mensuales de la Actividad Educativa) se basa en la experiencia de la futura especialista en la realización de las actividades propias para la confección de la información estadística, el mencionado sistema de gestión y su influencia en el desarrollo de las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de recursos laborales, que están directamente vinculados con la tarea.

## DESARROLLO

### **EPIGRAFE 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS - METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN EL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL DURANTE LA CONFECCIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.**

El sistema educacional enfrenta cambios importantes, en el contexto histórico social del perfeccionamiento del socialismo cubano, a partir del despliegue de la batalla de ideas, para el logro de una cultura general integral, como expresión de la tercera revolución educacional en el país, que garantiza la continuidad histórica de la revolución, basada en el proceso de transculturación. De esta manera se desarrollan sólidas convicciones y verdaderos sentimientos, en correspondencias con las normas éticas que propugna nuestra sociedad.

Ciertamente, la educación como categoría pedagógica es un proceso global que incluye diferentes esferas del desarrollo de la personalidad. Es un fenómeno social históricamente condicionado y con carácter clasista.

En ese sentido, nuestro Héroe nacional expresó: “Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo (...); es preparar al hombre para la vida...”<sup>1</sup>

Después de un minucioso estudio del documento Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral del capítulo # 1 La formación laboral: Su objeto de investigación en el sistema educativo cubano se pudo evidenciar una síntesis de los momentos más significativos de la evolución histórica del desarrollo de la formación laboral tanto en el ámbito internacional, como en nuestro país hasta el momento actual.

---

<sup>1</sup> Martí, J. *Obras completas*, t. 8, p. 281

Los términos de uso más frecuentes han sido: Sloyd, Enseñanza Manual, Educación para la vida, Educación para el trabajo, trabajo manual, Tecnología para el trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales, Educación Laboral.

Los principales representantes internacionales fueron: Otto Salomón (1849-1907) creador del *Sloyd Pedagógico*, fundó la escuela de Nääs con el objetivo de difundir la enseñanza laboral haciéndola más útil al pueblo sueco. Sus experiencias docentes le permitieron organizar un sistema de enseñanza manual que fue considerado el mejor del mundo en su época, el cual fue introducido en varios países. Existen diferentes versiones sobre el origen de la palabra Sloyd pero; según una de las más aceptadas; es una antigua palabra escandinava procedente del idioma Irlandés y significa “*habilidad*”, en inglés es sinónimo de ejercicios manuales. El profesor sueco Aron Heindergren, organiza la enseñanza del Sloyd y funda diversos talleres.

Martín Lutero (1483-1546), célebre reformador de la iglesia en Alemania, abogaba por la formación de hombres y mujeres vigorosas e inteligentes, para lo que era necesario combinar el trabajo manual con otras enseñanzas. El gran pedagogo eslavo Juan Amos Comenius (1592-1670), considerado el Padre de la Didáctica insistía en que el trabajo manual debía ser parte del programa escolar. Jhon Locke (1632-1704), calificado por Engels como "hijo del compromiso de clase", abogaba para que el educando aprendiera algún oficio necesario. Juan Jacobo Rousseau (1712-1778), destacado pensador suizo, trabajó con la carpintería. El pedagogo suizo Juan Enrique Pestalozzi (1746-1827), acarició la idea de unir la instrucción de la escuela con el trabajo manual. El francés Luis Miguel Lepelletier (1760-1793), planteó la necesidad de organizar el trabajo en talleres de forma planificada. Federico Froebel (1782-1852), planeó la necesidad de dejar establecidos los principios en que debía apoyarse la enseñanza del trabajo manual en las escuelas primarias. Augusto Germán Franque, ejercitaba a sus alumnos en diferentes clases de trabajo manual, tales como: cartonería, trabajos de torno, utilizando este método con un fin educativo. Lord Enrique Braugham (1788-1822), hombre de letras, fue organizador de la Enseñanza Industrial. El francés M. Great (1871), logró que se iniciara en la práctica el aprendizaje manual escolar en las escuelas francesas. En

Italia Juan Bosco, fue el creador de los talleres para el trabajo manual. El ingeniero ruso Víctor Della Vos fue el creador de una escuela técnica relacionada con la madera y los metales. M. Clausson Kaas en Dinamarca, introdujo el trabajo manual.

Entre los principales exponentes cubanos tenemos a: José Martí Pérez (1853-1895), como el más elevado exponente del pensamiento pedagógico cubano y principal defensor de la aplicación del trabajo manual como vía educativa de las nuevas generaciones. Para Martí, el valor educativo de esta especialidad era de primordial importancia, algunas de sus más conocidas expresiones en relación con el tema se ilustran con precisión en su pensamiento pedagógico: “Ventajas físicas, mentales y morales vienen del trabajo manual. En el pensamiento y obra de José Martí, se resume lo más positivo de la herencia anterior, sus ideas básicas constituyen las raíces de nuestra actual concepción de una escuela donde se integra el estudio con el trabajo, ya en el año 1883 señalaba:

***“En la escuela se ha de aprender el manejo de las fuerzas con que en la vida se ha de luchar. Escuelas no debería decirse sino talleres. Quien quiera pueblo ha de habituar a los hombres a crear”<sup>2</sup>***

En tal sentido, consideramos que la totalidad de la obra pedagógica de Martí, muestra una concepción educativa de esta materia, cuya significación y valor trasciende hasta nuestros días; el principio de vinculación del estudio con el trabajo es de las más importantes contribuciones que supera el marco de la educación cubana y posee un alcance internacional.

Eminentes pedagogos y patriotas cubanos de los siglos XIX y XX, como Félix Varela, José de la Luz y Caballero, Rafael María de Mendive, Enrique José Varona y José Antonio Saco abogaron en sus formulaciones generales por una docencia más racional y de carácter científico experimental. También dirigieron su atención porque se les diera a los cubanos una educación científica en la que se les confiriera importancia a las asignaturas prácticas y experimentales. La obra de Félix Varela

---

<sup>2</sup> Martí, J. *Obras completas*, t. 8, p. 281

(1788-1853) tuvo relevante importancia y significación actual para la enseñanza del trabajo manual.

Al triunfar la Revolución Cubana el 1º de enero del 1959 se desplegó una masificación de la enseñanza en Cuba que incidió de forma muy particular en la especialidad de trabajo manual, creándose talleres convenientemente, dotados de herramientas y materiales en los centros educacionales. De esta forma, por vez primera, en la historia pedagógica cubana, la asignatura estuvo en condiciones de cumplir sus fines esenciales y se comienza a materializar los ideales y contribuciones teóricas de Martí, Varona y los antes mencionados entre otros.

Este hecho sienta, además, un nuevo precedente en la historia de la especialidad, demostrando que países de pocos recursos pueden asumir su enseñanza, si se tiene a un nivel gubernamental, clara conciencia de su valor educativo. Importante papel ha desempeñado nuestro Comandante en jefe Fidel Castro cuando señalaba la importancia de lograr una enseñanza vinculada con la vida, donde se combine el estudio y el trabajo.

Existen diversas concepciones teóricas y vías de acción para desarrollar la formación laboral, unas curriculares y otras extracurricular, quedando mucho por resolver en este campo, sobre todo, cuando solamente se analiza la formación laboral a partir de la adecuada integración del principio del estudio con el trabajo, como proyecto para concebir las actividades laborales dirigidas a perfeccionar el instrumento pedagógico de la combinación de este principio. Son conocidos en este sentido los trabajos de Patiño Rodríguez (2000), Cerezal Mezquita (2000), Fong Estopiñán (2001), Hernández Calderín y Borroto Gerardo (1990), García Pérez (1992), entre otros.

A partir de la década del 90, diferentes personalidades cubanas se han destacado en la elaboración de diversas teorías sobre el concepto formación laboral, entre ellos citamos a Moreno G (1987), Cerezal (1995), Fiallo (1997), Silvestre M (1997), Neto (1997) , Baró (1997), Martínez A (1997), Domínguez C (1998), Chávez J (1999), Furio C (1999), Rodríguez D (2001), entre otros. Todos han examinado la importancia de desarrollar la formación laboral a partir de las especialidades de la

actividad laboral y el carácter de cada enseñanza para que incida en el comportamiento del estudiante durante toda su vida.

Las definiciones emitidas por Baró, Cerezal, Pérez y otros investigadores, constituyen, sin lugar a dudas, aportes importantes. Baro, W. (1997) define la formación laboral como un proceso, pero que se concreta solo a través del trabajo y los valores son los que la orientan, pero no tiene en cuenta el intercambio de conocimientos profesor - estudiante, estudiante - estudiante. Por su parte Cerezal, J. (2000) define la formación laboral solo como un proceso, donde el resultado es la cultura laboral. Este investigador asume que existe una transmisión y adquisición de valores, normas, conocimientos y habilidades, pero él no tiene en cuenta el carácter desarrollador de este proceso. Define como saberes solo el saber hacer, es decir, habilidades y capacidades, y el cómo hacerlo con sus métodos y estrategias, pero no contiene el ser, sino el saber hacer y cómo hacerlo.

La definición que brinda Pérez, L. (2003) se acerca más al crecimiento del individuo como persona, reconoce a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores como parte importante para lograr el proceso de crecimiento de las cualidades psíquicas, tanto prácticas como intelectuales del sujeto, tiene en cuenta el crecimiento de cualidades psíquicas.

La concepción dada por Alarcón, M. y Gómez (2006) es mucho más amplia y su integración permite la formación del sujeto al considerar las esferas motivacional - afectiva y la cognitiva - instrumental.

En sus primeros análisis todos ellos consideraron el proceso de formación laboral en su concepción más general como enseñanza para el desarrollo, como una necesidad social, que se convierte en un elemento fundamental dentro del proceso docente educativo en nuestro sistema educacional. Más tarde tomaron la formación laboral como el proceso de naturaleza psicopedagógico orientado hacia el desarrollo intelectual y psicofísico de la personalidad en el ámbito de la correlación ciencia, tecnología, medio ambiente, desarrollo sostenible, arte y el trabajo en contextos escolares comunitarios.

La formación laboral como fenómeno social se configura en la sociedad. Es un proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad, es multifactorial y su estudio demanda de un análisis desde distintas ciencias para su comprensión, con un carácter sistémico. La formación laboral permite desarrollar en los sujetos un alto sentido de la responsabilidad individual y social, hábitos, habilidades, cualidades como expresión del valor, significados que tienen los hechos, fenómenos y objetos, así como modos de actuación apropiados a cada situación social del desarrollo.

“En la pedagogía cubana, la formación del hombre se concibe, como el resultado de un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente, que permiten poder actuar consciente y creadoramente. Este sistema debe prepararlo como sujeto activo de su propio aprendizaje y desarrollo; hacerlo capaz de transformar el mundo que vive y transformarse a sí mismo; formar al hombre es prepararlo para vivir en la etapa histórica concreta en que se desarrolla su vida”.<sup>3</sup>

Dentro del proceso formativo, la formación laboral ocupa un lugar importante pues “[...] debe garantizar la creación de una sociedad de productores, libre de personas que tengan dentro de sus objetivos aprovecharse del resultado del trabajo ajeno y poblada de individuos laboriosos, solidarios y altruistas”.<sup>4</sup>

El trabajo surgió como una necesidad que propició la evolución del propio hombre como especie inteligente y a la vez, se convierte en fuente de desarrollo del propio hombre. Solamente a través de este, el hombre puede satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, razones que avalan la veracidad de plantear que trabajo y el desarrollo del hombre están íntimamente relacionados.

A continuación, realizaremos un abordaje respecto a estas categorías esenciales en las que fundamenta el presente trabajo.

---

<sup>3</sup> Baxter, E. y otros. (2002). *La escuela y el problema de la formación del hombre*. En Compendio de Pedagogía, p. 144

<sup>4</sup> Alarcón, M. & Gómez, M. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. p. 3

Relacionado con el término de formación laboral, son diversas las definiciones que al respecto se han ofrecido por varios autores, entre los que se destacan fundamentalmente: Baró (1996), Cerezal (2000 y 2011), Ávila (2003), Fong (2003 y 2005), Testa y Pérez (2003), Leyva y Mendoza (2005), Fernández (2006), Infante (2011), así como Leyva et al., (2013 y 2014). En el contexto de la ETP se destacan además, Cruz (2003), Guzmán (2003), León (2003), Domínguez (2005), Alonso (2007), Castañeda (2007), Torres (2008), Thompson (2008), Salgado (2009), Silva (2009), La Rosa (2011), Martínez (2011) y Viltre (2014).

Teniendo en cuenta el análisis de las definiciones anteriores, se reconoce que la formación laboral trasciende el estudio del saber hacer y cómo hacerlo en el contexto de la formación de un profesional, al tener en cuenta el ser, es decir, el desarrollo de cualidades y valores que se requieren formar en la personalidad del futuro trabajador, desde el propio desarrollo del saber hacer y del como hacer.

Al hacer un análisis respecto a la definición de formación laboral que han planteado los autores anteriormente referidos, la autora de la presente investigación asume la definición ofrecida por Leyva et al., (2014), como: “el 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.” (p. 2).<sup>5</sup>

En el contexto del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Provincial de Educación, y teniendo en cuenta que la futura especialista se desempeña como metodóloga inspectora, se define la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral como:

**Proceso de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de acciones de carácter administrativo y de superación para fortalecer las cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales.**

---

<sup>5</sup> Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). *Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín

Un producto de necesidad social es aquel elaborado por el hombre y que llega a ser asequible a cada uno del resto de la comunidad social, el mismo ha sido diseñado y elaborado con la intencionalidad de resolver los problemas que tiene la sociedad, en la confección de los mismos se tiene en cuenta la intencionalidad para lo que fueron diseñados y su empleo social.

Es importante destacar que todos los productos elaborados por el hombre no son de utilidad social como por ejemplo: las armas de exterminio masivo; si la comparamos con la fabricación de medicamentos necesarios para la cura de enfermedades en seres humanos, animales y cultivos.

Al hacer un análisis respecto a la definición de formación laboral que han planteado los autores anteriormente referidos, la autora de la presente investigación asume la definición más actualizada ofrecida por Leyva et al., (2014), como: “el 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.” (p. 2).<sup>6</sup>

Atendiendo a esta definición asumida se considera como objeto de estudio de la formación laboral el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad (Leyva et al., 2014, pp. 4).

Para definir las cualidades laborales es preciso concretar el término cualidades de la personalidad. En tal sentido se destacan las definiciones siguientes:

- Características o procesos fundamentales que existen en las personas. (Allport, 1968, pp. 11).<sup>7</sup>
- [...] abstracciones, constructos teóricos que elaboramos a partir de, y para dar explicación a la aparente consistencia que presenta la conducta de las personas en situaciones distintas. (Bermúdez, 1996, pp. 18).<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). *Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín

<sup>7</sup> Allport, G. (1968). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.

Para Infante (2007) las cualidades reveladoras de la formación laboral “son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral” (Infante, 2007, pp. 37).<sup>9</sup>.

Desde el punto de vista pedagógico, se considera que las cualidades pueden ser desarrolladas durante toda la vida, por lo que se puede plantear entonces que las cualidades laborales: Se forman y desarrollan en el curso de la actividad y la comunicación que se establece en el marco de las relaciones del sujeto con la sociedad; se desarrollan a través del proceso formativo e integran los diferentes procesos psíquicos que se producen en el sujeto y se modifican en dependencia de la riqueza, las contradicciones y las barreras que caracterizan las diferentes situaciones sociales en que el sujeto transita y que sólo tienen sentido dentro de su propia historia. (Infante y Leyva, 2012, pp. 31).<sup>10</sup>

Para Alonso (2010) las **cualidades laborales** a desarrollar durante el proceso formativo de técnicos medios y obreros calificados en la ETP, “son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad de los estudiantes que expresan su actitud hacia el trabajo, mediante su actuación en correspondencia con las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de un determinado puesto de trabajo” (p. 6).<sup>11</sup>

Los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales de educación deberán durante la confección de la información estadística integrar en su desempeño laboral, saberes de distinta naturaleza, los cuales se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva), que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para la confección estadística y el hacer (expresión de la actividad práctica) que recoge el desarrollo de habilidades profesionales para la confección de la información estadística.

---

<sup>8</sup> Bermúdez, R. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación

<sup>9</sup> Infante, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín

<sup>10</sup> Infante, A. y Leyva, P. (2012). *Las cualidades laborales*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín

<sup>11</sup> Alonso, L. (2010). *Las cualidades laborales en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín

La relación que se produce entre el saber y el hacer está mediada por el ser (expresión de la actividad valorativa), en el cual se desarrollan cualidades, así como sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza y por último, el convivir (actividad comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la comunicación, de normas de comportamiento y de convivencia social durante el trabajo de confección de la información estadística, como expresión de la formación laboral que van adquiriendo durante el cumplimiento de sus tareas y funciones.

La investigadora, tras su estudio asume, que para el logro de la gestión y desarrollo de la formación laboral es trascendental tener en cuenta el logro del cumplimiento de la alternativa propuesta, los profesores con acciones sistemáticas de forma intencionada, bien ejecutadas y aprovechando las potencialidades del contexto donde labora, logran favorecer el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.

El estudio de la formación laboral en este contexto requiere de un razonamiento minucioso desde las diferentes ciencias para su comprensión e interpretación (la filosofía dialéctica-materialista, la psicología, la sociología, la didáctica, la pedagogía) siempre con un carácter interrelacionado.

Partiendo de la pedagogía, he tenido en cuenta los principios para la dirección del proceso pedagógico de la Dra. Fátima Addine Fernández y otros autores:

- ❖ Principio de la unidad de lo instructivo, educativo y lo desarrollador.
- ❖ Principio de la unidad de lo afectivo y lo educativo.
- ❖ Principio de la unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad.

Durante el desarrollo de la investigación, se tuvo presente el principio de la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.

Desde el punto de vista instructivo, cuando se preparó a los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales en las bases técnicas, teóricas y prácticas del proceso, estimuló en todos los momentos la independencia

cognoscitiva y la creatividad necesaria para su desempeño profesional.

Lo educativo, se trabajaron los rasgos de la cualidad a transformar a través de ideas, situaciones y preguntas intencionadas que se ajusten al contenido y que estén en correspondencia con los problemas reales que ocurren en el contexto donde trabajan, de manera tal que los haga pensar, logrando formar en ellos convicciones, actitudes, comportamientos, motivaciones por el trabajo que hace, con un pensamiento flexible ante las diversas situaciones que van a enfrentar y que le permitan transformar sus modos de actuaciones y el contexto laboral. Es aquí donde se ve las evoluciones que van teniendo en su modo de sentir, pensar, actuar como expresión de la unidad dialéctica entre educación e instrucción y en su relación con el desarrollo.

En el desarrollo de la alternativa el sujeto se va modificando y pasa de un momento inicial, donde carecía de elementos fundamentales para confeccionar la información estadística, a otro final cualitativamente nuevo, después de transitar por distintas etapas o momentos del proceso, siendo esta última etapa, superior a la que ya existía por el nivel alcanzado, formando un funcionario o técnico de recursos laborales más capaz y competente para desarrollar su labor con la responsabilidad requerida, por tanto la contradicción se logra resolver.

De suma importancia en la aplicación de la alternativa de solución resultó la práctica como el punto de partida y fin del conocimiento. Los estudiantes no se apropian solamente de un sistema de conocimientos, sino que pueden aplicarlos a la realidad lo que permite lograr que los conocimientos no se conviertan en algo vacío, abstracto y carente de significación y sentido.

Al profundizar en el estudio del **método instructivo, educativo y desarrollador** como sistema de procedimientos, se valora lo que se define para la Educación Superior por el colectivo de autores del centro de estudios CENFOLAB <sup>12</sup> y se determina que de forma ordenada el método instructivo, educativo, desarrollador

---

<sup>12</sup>Colectivo de Autores CENFOLAB 2013. *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral.* - p 45:57

permite la transmisión de los contenidos asociados al contexto socioeducativo.

Lo anterior, constituye la aplicación de los contenidos que fueron objeto de retención por los funcionarios y técnicos de recursos laborales durante el proceso formativo anterior vinculado a las exigencias organizativas de su contexto. Con el objetivo de lograr desarrollar habilidades y valores para alcanzar el crecimiento del individuo, siendo capaces de utilizarlas para enfrentar y dar solución creadora a los problemas en la confección de la información estadística desarrollando la calidad laboral “ser responsable” para que conscientemente realicen una labor o presten servicios de utilidad social a lo largo de la vida.

### **Principio de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo**

Durante la aplicación de las acciones de capacitación, el componente cognoscitivo se trabajó a la par con el afectivo, es decir, la relación personal con el valor logrando que los funcionarios y técnicos de recursos laborales lleguen por ellos mismo a la valoración de lo importante, útil y necesario que resulta la confección de la información estadística para qué y por qué lo hacen.

Fue de suma importancia que en cada contenido sobre el proceso de confección de la información estadística se dieran las suficientes informaciones, para lograr que se apropien de los conocimientos de manera objetiva, sobre todo estableciendo las relaciones en cada caso del contenido con la vida, pero no en abstracto, sino en correspondencia directa con lo que se vive a diario, lo que sucede a su alrededor, su propio mundo y al mismo tiempo, la posibilidad de sentir, actuar, de ser afectado por ese mundo en el que interactúa, para lograr que tenga significación y sentido para sí.

En este proceso jugó un papel preponderante las reflexiones, los análisis sobre las vivencias y experiencias personales de cada uno de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales y del propio profesor, relacionado con el mismo, generando emociones positivas para impregnar en ellos el rasgo de la responsabilidad necesario para poder cumplir cabalmente con su misión.

En este sentido, la significación y sentido, debe ser tratada desde el contenido objeto de apropiación por parte de los estudiantes, a partir de tomar en cuenta lo importante y útil que resulta el proceso de confección de la información estadística. Esto nos demuestra que la educación en valores esté basada en la comprensión de lo que se aprende y el significado de la actividad de aprendizaje que inciden en su formación, que se expresa como el resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo para generar sentimientos, valores desde situaciones de aprendizajes.

La unidad de lo afectivo y lo cognitivo es un principio elemental en el estudio de la personalidad, cuando se logra, a través de diversas actividades bien concebidas, organizadas, el estudiante puede regular su actuación a niveles superiores y a partir de la unidad de uno y otro se desarrollan las formaciones psicológicas más complejas. Durante el desarrollo de las actividades se debe significar y dar sentido al contenido de estas, para que se conviertan en fuentes de motivación interna y puedan regular el modo de actuación de los funcionarios y técnicos de recursos laborales y lograr el impacto deseado.

### **Principio de la unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad**

Este principio es muy importante para el desarrollo de las cualidades laborales, significando que la personalidad se forma y desarrolla en la actividad y en el proceso de comunicación.

Durante el desarrollo de las actividades que orienten la formación laboral se establece una comunicación alumno con su maestro, con sus compañeros y con otras personas que están en las áreas, que contribuyen plenamente al logro del objetivo, esta comunicación permite un intercambio recíproco de información, teniendo en cuenta que el conocimiento y la experiencia que poseen las otras personas son tenidos en cuenta como saber válido en el acto comunicativo.

Durante el proceso de confección de la información estadística, es importante la participación de auxiliares de fuerza de trabajo y auxiliares económicos y los jefes de los departamentos de recursos humanos, pudiendo utilizarse los documentos

primarios, que recojan las dificultades que puedan presentarse, esta forma de trabajo en grupo es muy eficaz a la hora de enfrentar la solución de los problemas, por la calidad de las decisiones que se pueden ir adoptando, permitiendo que se combinen conocimientos, aptitudes, experiencias y habilidades, que se multiplique la creatividad de cada individuo y que se obtenga, por lo general, mayor cantidad y calidad de alternativas o soluciones que transformen para bien de todos el contexto laboral.

Es aquí donde el nivel de creatividad individual y más aún el social, son predominantes y definitivos, en la solución de los problemas, por el grado de aceptación de la solución, lo que incide en la ejecución de las propuestas de solución y permite que los funcionarios y técnicos de recursos laborales se conviertan en sujeto de cambio con su participación directa en el proceso.

En otro momento después de recogida las informaciones, se analiza, para determinar la percepción que tienen los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los problemas a que están expuestos, comprobando su veracidad, lo que se le pudo quedar sin conciliar, lo que no declararon y pudiera afectar la calidad de la información.

En este parámetro el intercambio y la interrelación social entre sujeto - sujeto, objeto - sujeto a medida que van asimilando procedimientos de trabajo, conocimientos, normas de conducta, están incorporando gradualmente valores que van a enaltecer sus cualidades laborales, ya que todos esos conocimientos, normas, habilidades lo hacen suyo y los aplican con posterioridad, de forma independiente en las gestiones de recursos laborales que realiza, en el actuar diario de su desempeño, enriquecen su mundo interno a partir de su interactuar con los auxiliares de fuerza de trabajo y auxiliares económicos, alcanzándose al final transformaciones positivas en su personalidad, que le permita actuar sobre la realidad y modificarlas para bien de todos.

La zona de desarrollo actual de las mayorías de los funcionarios y técnicos de recursos laborales, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, hace suponer

que no es amplia en cuanto a conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, para confeccionar la información estadística, debido a que no pueden apoyarse en lo ya conocido porque no han recibido preparación profesional para afrontar con la calidad requerida el proceso, no así el desarrollo de sus funciones psíquicas, ya que demuestran deseo y motivación por aprender y lograr la capacidad requerida, potencialidades a tener en cuenta en la zona de desarrollo próximo para propiciar un aprendizaje estimulador, ya que no hay aprendizaje sin un nivel de desarrollo previo y no hay desarrollo sin aprendizaje, pues ambos constituyen una unidad dialéctica, reciben muchas influencias, se transforman una al otro.

Dentro de los principios de la didáctica se asumen los expresados por I. Klingberg (1978) como:

- ❖ Principio de la vinculación de la teoría con la práctica.
- ❖ Principio del carácter científico y partidista de la enseñanza.

### **El principio de la vinculación de la teoría con la práctica**

Este principio didáctico está presente en la alternativa de este trabajo, como el punto de vista primero y fundamental de la teoría del conocimiento, de ahí la importancia que se le concede en la formación laboral a este principio, no se concibe el aprendizaje del alumno que no parta de la práctica, para poder explicar los fenómenos y hechos de la realidad desde la teoría que los fundamentan, y luego ir a la práctica para comprobar su veracidad, esto nos demuestra que para que una actividad forme cualidades laborales en los alumnos debe vincularse a la vida práctica.

Para lograr lo anterior debe profundizarse primeramente en teorías y luego comprobarlas en el quehacer cotidiano donde se desempeña en este caso el trabajador; ello direcciona lo que aprende sobre la base de la apropiación de conocimientos, habilidades y valores imprescindibles para su interactuar en su actividad profesional.

De ahí, el enfoque politécnico y laboral de la enseñanza, potenciado desde el triunfo de la revolución, lo “**politécnico**” está dirigido al “**saber**” y se relaciona con la cultura tecnológica, para lo cual toma como base los fundamentos de la ciencia y la técnica, lo “**laboral**” está dirigido al “**saber hacer**”, a la solución de problemas de la vida social, laboral y comprende hábitos de la conducta laboral y valores.

La relación que se establece entre **sujeto-objeto**, al efectuar el proceso de identificación de riesgos a un área seleccionada, como parte de una actividad práctica, el papel activo lo juega el **sujeto**, descubriendo situaciones peligrosas, analizándola, determinando causas y alternativas para su solución desde lo conocido en las clases recibidas, mientras el **objeto**, recibe la acción, el papel activo del **sujeto** se muestra, no solo en que produce una transformación del **objeto**, es el hecho de que al lograrlo provoca un cambio en su modo de actuar y de ver las cosas, una transformación en sí, enriqueciendo sus conocimientos con aportes personales, de detectar problemas, de encontrar vías que permitan la transformación de la realidad y de sí; el **sujeto**, durante la interrelación con el **objeto** forma una imagen del objeto y de los cambios que pueda sufrir para mejorar y formar de este modo conceptos, conocimientos, etc., que pasan a formar parte de su personalidad cual resulta, ahora, muy distinta de cuando se inició la interacción.

Lo anterior se fundamenta desde lo psicológico en la teoría de la actividad, la cual se aborda a continuación:

### **Teoría de la actividad de A. N. Leontiev**

Leontiev, define la actividad como el proceso de interacción sujeto - objeto, dirigido a la satisfacción de las necesidades del sujeto, como resultado del cual se produce una transformación del objeto y del propio sujeto, además incite en que toda actividad debe ser motivada para que le de orientación, sentido e intención a la misma de lo contrario carece de sentido para el sujeto. No existe actividad humana sin motivo<sup>13</sup>.

La forma de actividad colectiva desarrollada durante la experiencia aplicada, jugó un

---

<sup>13</sup>Leontiev, A. (1975). *Actividad, conciencia y personalidad*. – p.12.

papel significativo para el desarrollo individual de cada funcionario y técnico de recursos laborales, ofreciendo la posibilidad de que en la relación **sujeto - sujeto** y **objeto –sujeto** se trasladen conocimientos que puedan faltarles o no estén bien desarrollado en algunos, pueden completar punto de vista individual, por medio de diferentes criterios y alternativas de solución, tanto respecto al contenido en sí mismo, como al procedimiento de trabajo, contribuyendo a la adquisición más verás de conocimientos y estrategias para su desempeño, esto nos demuestra que la personalidad se forma y se desarrolla en la actividad que el **sujeto** realiza, que es social por su origen y contenido.

Es importante significar que el proceso de formación laboral se concreta en la actividad laboral, a través de la relación que se establece entre los sujetos y con los objetos del proceso. Según Pupo (1990) “[...] en la actividad laboral el hombre humaniza la naturaleza creando objetos que satisfacen sus necesidades y al mismo tiempo, materializa sus propios proyectos ideales engendrados por las necesidades prácticas de su ser esencial”<sup>14</sup>.

Durante el desarrollo de las diferentes actividades los funcionarios y técnicos de recursos laborales, lograron concientizarse de que los problemas en la información no es más que la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión, para analizar, valorar y evaluar las dificultades que incluyen habitualmente la evaluación, el tratamiento y la comunicación del problema.

Del análisis realizado hasta aquí, se puede inferir a criterio valorativo del autor de este trabajo, que la educación en valores que caracterizan la formación laboral de un sujeto, es el resultado del desarrollo de formaciones complejas de la personalidad del sujeto, que configura, modela sus ideales y transforma sus sentimientos y modos de actuación en correspondencia con las normas y rasgos de la personalidad, requeridos para prestar servicios de necesidad y utilidad social como resultante de este proceso.

---

<sup>14</sup> Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría filosófica*. p.79.

Lo anteriormente expresado, implica que la educación en valores esté basada en la comprensión de lo que se aprende y el significado de la actividad de aprendizaje que inciden en su formación, que se expresa como un resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo para generar sentimientos, valores.

La formación de una cultura general integral, en los funcionarios y técnicos de recursos laborales, durante la investigación, se puede ver como un principio inalienable del desarrollo de la sociedad, que garantice su integración a los diferentes escenarios del sistema de relaciones sociales en que participan, como modo de realización social.

La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base, entre otros indicadores, los siguientes:

- Cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación.
- Aplicación en el proceso de producción o servicios de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación.
- Multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación en los demás integrantes del colectivo.
- Transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios, y de resultados de valor agregado del cual se trate.

La entidad evalúa sistemáticamente el impacto de la capacidad mediante indicadores específicos, realizando comparaciones con la estrategia de capacitación trazada y las mejoras introducidas en los procesos de las actividades principales; toma decisiones para mejorar la capacitación y desarrollo de los trabajadores y asegura el retorno de la inversión realizada, enfatizando en la aplicación de los conocimientos adquiridos, las habilidades desarrolladas, la eficiencia y eficacia con un enfoque continuo.

La formación laboral de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos es, sin dudas, un tema que concentra la atención de gran cantidad de expertos y estudiosos en todas partes; no se puede desconocer la necesidad de preparar a todos en función de elevar el nivel de satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los más diversos sectores de la sociedad, a través de la creación de productos y servicios de calidad y aceptación social.

Las organizaciones internacionales se preocupan por la formación para el trabajo de las nuevas generaciones, entre ellas: la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Estas organizaciones promueven estrategias que contribuyen a la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.

En el sistema educativo cubano se han expuesto diferentes terminologías para caracterizar la formación laboral, podemos mencionar: cultura laboral, carácter politécnico, laboral e investigativo de la educación, formación vocacional, profesional y formación laboral, aunque todas están estrechamente relacionadas, esta última definición es más integradora y coherente.

Eminentes cubanos de los siglos XIX y XX tales como Félix Varela, José de la Luz Caballeros, Rafael María de Mendive, José Martí, Enrique José Varona, Rubén Martínez Villena entre otros, abogaron por una docencia más racional y de carácter científico experimental. Entre los años (1883-1884), José Martí escribe varios artículos sobre la enseñanza científica y politécnica y en uno de ellos señala. “ventajas físicas, mentales y morales vienen del trabajo manual.” y “El hombre crece con el trabajo que sale de sus manos”

Entre los autores que plantean una nueva visión de la problemática se encuentran los siguientes:

En Cuba fueron representativos los trabajos de: Moreno, G (1987), Fiallo, J (1997), Silvestre, M (1997), Neto, N (1997), Martínez, A (1997), Domínguez, C (1998),

Chávez, J (1999), Furió, C (1999), Cerezal, J (2000), Baró, W (2000), Rodríguez, D (2001), García, G (2004), Addine, F (2004) Fong, A (2005), entre otros, donde se analiza la formación laboral a partir de la adecuada integración del principio del estudio con el trabajo, como proyecto para concebir las actividades laborales dirigido a perfeccionar el instrumento pedagógico de la combinación de este principio.

Las definiciones emitidas por Baró, Cerezal, Pérez y otros investigadores, constituyen sin lugar a dudas aportes importantes: Baró, W. (1997) define la formación laboral como un proceso, pero que se concreta solo a través del trabajo y los valores son los que la orientan, pero no tiene en cuenta el intercambio de conocimientos profesor-estudiante, estudiante-estudiante.

La sociedad está comprometida con la formación de un hombre integral, capaz de insertarse en la vida atendiendo a las características concretas de cada territorio.

Nuestro país está enfrascado en un proceso de transformación de la caracterizado por el incremento de las producciones que reducen importaciones, aumentan las exportaciones y que contribuyen a garantizar la alimentación de la población; unido a la lucha por la eficiencia económica, con el consiguiente ahorro de los recursos materiales, humanos, energéticos y financieros; en el medio de una colosal crisis de la economía, el recrudecimiento del bloqueo y la hostilidad del gobierno de los Estados Unidos contra nuestro país. Esta situación acrecienta la necesidad del desarrollo de una elevada cultura laboral en nuestro pueblo.

A pesar de la existencia de una teoría amplia y de numerosas soluciones en el ámbito nacional referidas a experiencias de maestros, de estrategias, de proyectos; aún persisten insuficiencias en este proceso. Las principales problemáticas desarrolladas por estos investigadores en relación a la experiencia en el territorio holguinero y las soluciones prácticas expuestas en tesis de maestrías, doctorado y en congresos de pedagogía se pueden resumir en:

- La realización de trabajo metodológico para favorecer el proceso de formación laboral en los estudiantes.

- Cambiar la concepción limitada del concepto de formación laboral para mejorar la calidad del desempeño laboral de estos.
- La aplicación de instrumentos de investigación que demostraron que estudiantes de carreras técnicas profesionales no conciben que su preparación y el papel de la comunidad donde se desempeñan le es útil en su formación.

Este es un reto planteado a la educación, con el cual ella alcanza una gran dimensión, puesto que tiene un papel activo y estimulador que desempeña y por la promoción de innovación y progreso técnico que realiza a través del ser humano que educa. Mucho más en el caso particular de la Educación Técnica y Profesional, como subsistema de educación encargado de la formación y superación de la fuerza laboral del país.

Ahora bien, esta demanda no puede ser respondida solo por el sector educativo, sino que exige una interacción entre las instituciones educativas, el sector productivo y de los servicios para poder agilizar lo más posible la respuesta necesaria. Es decir, la educación para el trabajo debe articularse entre las instituciones educativas y las entidades productivas y de los servicios en cada lugar, para que sea una tarea común y compartida.

Por otro lado, también se ha analizado que:

- La actividad laboral permitirá al sujeto conocer los elementos fundamentales de la técnica (Lenin).
- En la sociedad socialista se combinarán la educación y el trabajo y de esta manera se garantizará a las jóvenes generaciones la enseñanza politécnica integral (Marx y Engels).
- Quien quiera nación viva ayude a establecer las cosas de su patria de manera que cada hombre pueda labrarse en un trabajo honrado, activo y aplicando una situación personal independiente (José Martí Pérez).

- Quien quiera pueblo ha de habituar a los hombres a crear. (José Martí Pérez).

Los aspectos que configuran un desarrollo de la formación laboral son:

El sujeto:

- Debe poseer conocimientos que le permitan transformar el mundo que le rodea.
- Debe tener claridad de la firmeza y valor de las cosas.
- Tiene que comprender el mundo y a sí mismo (valor, sentido, finalidad, gusto estético).

Debe existir una coherencia entre:

- Disposición individual con la posición ocupada en la vida.
- El ideal formado y la actividad profesional

“(...) Sin embargo, todo trabajo no educa: para que este cumpla su función desarrolladora, formativa y educativa se requiere que sea dirigido acertadamente y se realice bajo determinadas condiciones que en su conjunto propicien el desarrollo de capacidades y la formación de sentimientos y valores en el individuo, que además de hacerlo sentir más útil, le prepare para su vida social y laboral”

En síntesis, una persona que pueda conocer e interpretar el mundo actual, pero que, además, esté preparado para transformarlo y adecuarlo a las posibilidades y condiciones concretas de cada país, ha de mirar el mundo desde una perspectiva que logre inspirar hacia una enseñanza vinculada con la formación del hombre para la vida, con la práctica social y en especial con el entorno social y productivo del territorio.

La sociedad está comprometida con la formación de un hombre integral, honesto, creativo, desarrollado, laborioso, que ame a su trabajo, que se integre en la vida social aportando su máxima expresión de plenitud humana, que sea capaz de competir con sí mismo por dar la próxima vez lo mejor de sí, el humanismo es una

capacidad del hombre en su expresión social pero a partir de sus propias relaciones intrapersonales, un hombre que no llegue a conocerse a sí mismo no podrá jamás, aunque quiera, tener relaciones interpersonales que no reflejen una doble moral.

El mundo está lleno de significaciones y sentido; pero el verdadero se lo da él mismo a través de sus interpretaciones personales.

La concepción dada por Alarcón, M. y Gómez (2006), es mucho más amplia y su integración permite la formación del sujeto al considerar las esferas motivacional-afectiva y la cognitivo-instrumental.

Por otra parte, el *trabajo* juega un papel importante en el desarrollo del hombre moderno, es por ello que en la filosofía de trabajo de las direcciones municipales se contempla ser agentes de cambios de una estructura de excelencia, distinguidos por toda una experiencia y que propicia en los sujetos un nivel de preparación para que enfrenten los problemas de la economía cubana en el mundo actual. El trabajo de los sujetos, como fuente de desarrollo de la sociedad, se concreta en la forma de intervención a favor de la formación laboral de los técnicos y especialistas para que éstos realicen o produzcan bienes de necesidad y utilidad social, mediante una correcta comunicación y utilización de las herramientas adecuadas; elementos por lo que las direcciones municipales dirigen sus servicios a preparar y desarrollar cualidades laborales que orientan al sujeto a la obtención de productos de utilidad y necesidad social a lo largo de la vida.

Destacar que con la labor de las direcciones municipales y centros provinciales se pone de manifiesto el principio de la dialéctica materialista del *desarrollo universal*, los sujetos al ejecutar los servicios dan respuesta a una necesidad expresada por los funcionarios y técnicos de recursos laborales del territorio y con ello se produce un cambio en sus modos de actuación, todo se encuentra en constante movimiento y cambio, logrando pasar del estado actual a un estado deseado, manifestándose entonces, el principio del *análisis histórico concreto de los fenómenos* – este principio plantea que en el proceso del desarrollo de la formación laboral de los funcionarios y técnicos de recursos laborales del territorio aparecen nuevos aspectos y

propiedades, dando paso a una nueva relación sujeto – sujeto sobre la que se forman nuevas relaciones.

Mediante una correcta vinculación en los programas de asesoría y de capacitación a los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales, se realiza el tránsito de los cambios cuantitativos en cualitativos y viceversa lo que se manifiesta a través de la apropiación de conocimientos y/o desarrollo de habilidades de los funcionarios y técnicos de recursos laborales del territorio en función del desarrollo de las cualidades laborales que les permite ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

Es importante valorar los aspectos relacionados con el carácter politécnico y laboral de la enseñanza en el modelo de la escuela cubana y su transformación, que a partir del triunfo de la revolución se convierte en escuela politécnica y laboral, donde se define el **“carácter politécnico de la enseñanza”**<sup>15</sup> como el conjunto de contenidos que tienen en su base los fundamentos científicos generales de la técnica contemporánea, el desarrollo de la cultura tecnológica, tomados en su progreso y en todas sus aplicaciones, que permite a los funcionarios y técnicos una comprensión cabal de la aplicación que tienen los contenidos objeto de estudio, y el **“carácter laboral de la enseñanza”**<sup>16</sup> como el conjunto de contenidos para la solución de problemas de la vida social, que permite desarrollar la orientación profesional, el respeto al trabajo y hábitos de la conducta laboral, valores y normas de relación con el mundo, donde el individuo piense y actúe creadoramente manifestando una cultura laboral.

Es importante reconocer que aunque son personas adultas las cualidades son educables, es decir, que se desarrollan durante la vida en el transcurso del continuo proceso del conocimiento, en el marco de la actividad del sujeto. Las cualidades anteriores deben ser parte del modo de actuación de los funcionarios y técnicos de recursos laborales para poder cumplir cabalmente con su encargo, como:

---

<sup>15</sup> Cerezal Mezquita, Julio. *El enfoque laboral en la enseñanza de las asignaturas*. p.6.

<sup>16</sup> *Ibidem*

- ❖ Buscar el bienestar físico, psíquico y social de los estudiantes, prácticas en formación y trabajadores.
- ❖ Protege el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

La gestión de recursos laborales en el trabajo no es más que la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los indicadores de eficiencia.

## **EPÍGRAFE 2. DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL LAS CUALIDADES LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS Y TÉCNICOS DE RECURSOS LABORALES.**

### **2.1. Instrumentos utilizados para el diagnóstico a los funcionarios y técnicos de recursos laborales en los municipios y centros provinciales.**

Para realizar esta investigación se utilizaron como instrumentos, encuestas a los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales y revisión de los documentos primarios de altas y bajas del personal docente y no docente.

La encuesta: es una técnica de recogida de información donde, por medio de preguntas escritas organizadas en un formulario impreso, se obtienen respuestas que reflejen los conocimientos, opiniones, intereses, necesidades, actitudes o intenciones de un grupo más o menos amplio de personas para conocer situaciones generales y no los casos particulares.

Es esencial tener en cuenta que el objetivo de la encuesta es buscar información a través de preguntas directas o indirectas, las cuales se organizan con determinados requisitos metodológicos en un cuestionario. O sea, que la encuesta es la técnica, y el cuestionario es el instrumento a través del cual encuestamos a las personas.

Las preguntas del cuestionario son de contenidos que se relacionan directamente con los objetivos de la investigación, ofreciendo informaciones significativas directas para la evaluación de los indicadores.

### **2.2 Población, muestra y objetivo del diagnóstico**

La población de funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales está compuesta por 18 personas, la muestra escogida para esta investigación fue de 18, que constituye el 100%, para que sea lo suficientemente grande y pueda confirmar la situación real de preparación técnica, teórica y práctica que poseen los funcionarios y técnicos de recursos laborales e identificar las

cualidades laborales de la personalidad que tienen afectadas.

Objetivo del diagnóstico

- ❖ Diagnosticar las cualidades laborales que presentan los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales para confeccionar la información estadística.

Para determinar las dimensiones e indicadores necesarios se tuvo en cuenta la preparación que presentan los funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales.

**VARIABLE:** Desempeño profesional.

**DIMENSIÓN:** Cognitiva-Metodológica.

**INDICADOR 1.**

- ❖ Conocimientos y metodología para confeccionar la información estadística de modo que este tenga correspondencia y sentido.
- ❖ Preparación para el cargo.

**DIMENSIÓN:** Afectiva.

**INDICADOR 2.**

- ❖ Responsabilidad y motivaciones por conocer y resolver los problemas de la información estadística.
- ❖ Comunicación y relación afectiva con las personas.

**EVALUACIÓN DEL INDICADOR 1.**

**BIEN**

- ❖ Recibió cursos de habilitación o básico de recursos laborales impartido por el Instituto Provincial de Estudio Laborales (IPEL).

- ❖ Conoce el significado y sentido de su labor.
- ❖ Demuestra tener los conocimientos y la metodología para enfrentar la tarea.
- ❖ Es capaz de expresar lo importante y útil que resulta efectuar con calidad la información estadística.

### **REGULAR**

- ❖ Recibió hace años cursos de habilitación de recursos laborales impartido por el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL).
- ❖ Tiene poco dominio del significado y sentido de su labor.
- ❖ Tiene conocimientos, pero le falta la metodología para enfrentar la tarea.
- ❖ No explica con todo el rigor, la importancia de confeccionar la información estadística con calidad.

### **MAL**

- ❖ No ha recibido cursos de habilitación o básico de recursos laborales por el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL).
- ❖ Desconoce el significado y sentido de su labor.
- ❖ Demuestra no tener los conocimientos y la metodología para enfrentar la tarea.
- ❖ No es capaz explicar lo necesario e importante que resulta confeccionar la información estadística con calidad.

## **EVALUACIÓN DEL INDICADOR 2**

### **BIEN**

- ❖ Demuestra conocer el significado y sentido de su labor.
- ❖ Es capaz de identificar la cualidad ser responsable y explicar.

- ❖ Es capaz de ejemplificar modo de actuación en el cargo que refleje ser responsable.

### **REGULAR**

- ❖ No expresa con soltura el significado y sentido de su labor.
- ❖ Aunque expresa la cualidad ser responsable, no la explica correctamente.
- ❖ No es capaz de ejemplificar adecuadamente modo de actuación en el cargo que refleje ser responsable.

### **MAL**

- ❖ Desconoce el significado y sentido de su labor.
- ❖ No reconoce la cualidad ser responsable.
- ❖ No es capaz de ejemplificar modo de actuación en el cargo que refleje ser responsable.

### **Resultados individuales de las encuestas aplicadas.**

#### **Cantidad de interrogantes: 13**

Resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios y técnicos de recursos laborales:

#### **Pregunta # 1**

- ❖ De los 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 7 son de nivel superior, para un 38.9% y 11 de nivel medio, para un 61.1%

#### **Pregunta # 2**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, 5 son Licenciados en Educación para un 27,8%, 2 ingenieros, para un 1.1% y 11 graduados de nivel medio superior sin estudio de carreras. Para un 61.1%

### **Pregunta # 3**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, hay 5 que tienen más de 4 años atendiendo los recursos laborales, para un 27.8% el resto 13 tiene menos de 2 años en el puesto, para un 72.2%.

### **Pregunta # 4**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, 18 plantean que les gusta la actividad que realizan, representando el 100%.

### **Pregunta # 5**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 han pasado curso de habilitación o básico actualizado impartido por el Centro Provincial de Estudios Laborales (IPEL), para un 33.3%, 2 lo pasaron hace mucho tiempo estando en otra empresa representando el 11.1% y 10 nunca han recibidos cursos para un 55.5%.

### **Pregunta# 6**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 logran responder correctamente el procedimiento, utilizando los términos adecuados, para un 33.3% el resto 12 no lo logra, para un 66.7%.

### **Pregunta # 7**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 responden adecuadamente, para un 33.3%, el resto, 12, aunque expresan alguna cualidad, no argumentan teniendo en cuenta los rasgos, para un 66.7%.
- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 expresan ejemplos que demuestran ser sensible en su actuar para un 33.3%, el resto 12 no logran ejemplificar para un 66.7%.

### **Pregunta # 8**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 plantean que están bien, para un 33.3%, 4 plantean que están regular, para un 22.2% y 8 que no están preparados representando 44.4% del total.

#### **Pregunta # 9**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 responden con significado y sentido la importancia de su labor, para un 33.3%, el resto 12 no responden adecuadamente, para un 61.7%.

#### **Pregunta # 10**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 logran responder adecuadamente para un 33.3%, el resto 12 no para un 61.7%

#### **Pregunta # 11**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 logran responder adecuadamente para un 33.3% y 12 no responden para un 61.7%.

#### **Pregunta # 12**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 contesta correctamente para un 33.3% y 12 no responde adecuadamente para un 61.7%

#### **Pregunta # 13**

- ❖ De 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales, solo 6 responden adecuadamente para un 33.3% y 12 no responden correctamente representando el 61.7%.

Los resultados generales obtenidos con la aplicación de cada instrumento demostraron que los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales no tienen los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para confeccionar la información estadística.

- ❖ De los 18 funcionarios y técnicos de recursos laborales encuestados, 6 están evaluados de Bien, representando el 33.3%, 2 Regular, para un 11,1% y 10 Mal para un 55,6%. El diagnóstico demostró que hay problemas en la cualidad “ser responsable”.
- ❖ Documentos que recogen la confección de la información estadística (modelo 2 – altas y bajas, modelo 2A – total de la fuerza docente y no docente).

Modelo 2.- Se registran las altas y bajas del personal docente y no docente con sus causales.

Modelo 2 A.- Se registra el total de la fuerza docente y no docente en los centros y las diferentes instancias administrativas.

El presente epígrafe comprende la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar el procedimiento para la confección de la información estadística referido a la falta de coincidencia del modelo 2 y 2 A referido a:

- En el Modelo 2A no coinciden los Cuadros docentes de Técnica y Profesional de la fila 2 con la suma de las filas 7 y 11.
- En el Modelo 2A no coincide con el modelo de los Inactivos los que están en otras funciones en Preescolar, Sec. Básica, Preuniversitario y Especial.
- En el modelo de Inactivos no coincide con el Modelo 2A los inactivos de Especial.
- No coinciden los trabajadores no docentes activos de Primaria de la cobertura con el Modelo 2A.
- No coinciden los cuadros de Sec. Básica del informe de los miembros del Consejo de Dirección con el Modelo 2 A.
- No coinciden los otros docentes del modelo de cobertura con el Modelo 2A.

- Hay menos plazas que activos en las Asistentes para el Trabajo Educativos en el modelo de Otros docentes.
- No se reflejan los maestros de reserva de Primaria en el informe de otros docentes.
- En el Modelo 2A colocó los Otros docentes de la estructura municipal en inactivos (fila 29, en lugar de la 17).
- En el Modelo 2A no coincide con el Informe de los Inactivos los que están en otras funciones y no laborando en Primaria.
- En el Modelo 2 es mayor la asistencia promedio que los docentes activos en Sec. Básica.
- En el Modelo 2 existe una diferencia de más 34 altas dentro del municipio que bajas por este mismo concepto.
- En el Modelo 2A no coinciden los cuadros docentes de la fila 2 con la suma de las filas 16 y 19 en Sec. Básica, Preuniversitario y Técnica y Profesional.
- En el Modelo 2A no coinciden los Cuadros docentes de Preuniversitario de la fila 2 con la suma de las filas 7; 11 y 23.
- En el Modelo 2A no coincide la distribución de los inactivos en otras funciones y no laborando con el modelo de inactivos.
- En el modelo de Inactivos no coinciden los de Preescolar, Primaria, Técnica y Profesional y Especial.
- En el Modelo 2A el total de los Cuadros docentes de Primaria de la fila 2 es inferior a la suma de las filas 7 y 23.
- En el Modelo 2 la asistencia promedio de la Escuela Pedagógica es superior a los docentes activos.

- No coincide el inicio del mes del Modelo 2 con el final del mes anterior en Primaria, Sec. Básica y Preuniversitario.
- Eliminó fórmulas en el Modelo 2A en las filas: 12; 18 y 30, por lo que los datos que aparecen al colocar estas no se ajustan con lo que debe ser.
- No coinciden del informe de los inactivos con el Modelo 2A el dato de los no docentes de Primaria.
- No coincide el inicio del mes del Modelo 2 con el final del mes anterior en Otros docentes.
- En el Modelo 2 no refleja a todos los docentes y no informó la asistencia promedio.
- En el Modelo 2A está incorrecto el total de cuadros de la fila 11 y no refleja el Otro Docente (Psicopedagogo).
- El Modelo 2A presenta errores en el desglose de los trabajadores del Campamento y de la DPE.

Durante su estudio, los funcionarios y técnicos de recursos laborales tendrán la posibilidad de prepararse, con un enfoque ameno y sencillo, pero sin perder el necesario rigor técnico, en el dominio de los conceptos básicos sobre el tema.

### **EPÍGRAFE 3. ACCIONES PARA LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS Y TÉCNICOS DE RECURSOS LABORALES EN LOS MUNICIPIOS Y CENTROS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN.**

Para los funcionarios y técnicos de recursos laborales se hace imprescindible la superación profesional para su desempeño, así como en el impacto de la cultura que se apropia; es por ello que teniendo en cuenta los fundamentos teóricos de la formación laboral y expresada la importancia de su relación con el asesoramiento y procesamiento de la información relacionada con los Recursos Laborales, lo que le permite a esta Metodóloga Inspectora en su intervención durante el trabajo metodológico con los funcionarios y técnicos de recursos laborales en lo relacionado con los registros primarios, la recepción de la información de los centros para la confección de los Modelos 2 y 2A, confecciona toda la información relacionada con los recursos laborales, revisa y aprueba toda la documentación para realizar la contratación, exige y controla el cumplimiento de la política de empleo, controlar e informar la cobertura de la fuerza laboral, entre otras, e incide en la transformación y preparación de éstos como proceso y resultado de su formación laboral, los forma como hombres poseedores de cualidades que le permiten proyectarse en la sociedad a través de relaciones sociales adecuadas y que le posibiliten aplicar sus conocimientos en aras de transformar su medio y obtener productos de necesidad y utilidad social, es necesario seleccionar una alternativa de solución al problema profesional que se diagnostica.

Al comparar los resultados que arroja la matriz DAFO, se decide conocer el posicionamiento del departamento de Recursos Humanos para dar respuesta al problema profesional y valorar las posibles alternativas de solución:

#### **OPORTUNIDADES**

- La formación profesional de los funcionarios y técnicos de Recursos Laborales.
- Existencia de un consolidado sistema de superación en la Dirección Provincial de Educación.

- Convenios de colaboración con la Universidad de Holguín.

### **AMENAZAS**

- La estrategia de la organización no incluye suficientes acciones de mejora de las competencias del personal de los departamentos de Recursos Humanos en correspondencia con los cambios de los reglamentos en esta área de trabajo.

### **FORTALEZAS**

- Personal con experiencia e interés por la constante superación profesional.

### **DEBILIDADES**

- Insuficiente preparación del personal en cuanto al tratamiento de la formación laboral.

De este análisis se resume que: si logramos preparar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales para dar tratamiento a las cualidades laborales, teniendo en cuenta que existe un personal con experiencia e interés por la constante superación profesional y las oportunidades que ofrece el sistema de superación existente en la dirección de educación, unido a los convenios de colaboración con la Universidad de Holguín, se puede minimizar la amenaza que constituye que la estrategia de superación no incluya suficientes acciones de mejora de las competencias del personal en correspondencia con los cambios del entorno, resolviendo así, la insuficiente preparación del personal en cuanto al tratamiento de la formación laboral.

Para la alternativa de solución se analizan que los aspectos socio educativos del personal de recursos laborales están en correspondencia con la etapa de preparación del adulto y resulta importante el aspecto de su motivación y compromiso ante el cumplimiento de las funciones laborales, es decir, las características inherentes al personal que labora en estas áreas de la dirección de educación, tiene experiencia e interés por la constante 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 los

funcionarios y técnicos, como parte de la transformación de los sujetos a lo largo de la vida; elementos que conllevan a proponer como alternativa de solución un programa de preparación para la gestión y tratamiento a la formación laboral.

Con el programa para la gestión de la formación laboral, se perfecciona la labor de los funcionarios y técnicos de recursos laborales y repercute en transformaciones significativas de la formación laboral de estos en los territorios. Es una propuesta novedosa pues aborda las áreas de conocimiento relacionadas con la historia y fundamentación teórica de la formación laboral y las cualidades laborales que no se había impartido con anterioridad en las acciones de capacitación en los departamentos de recursos humanos; se contextualiza a las características y necesidades de sus funciones orientado al tratamiento de la formación laboral.

La finalidad del curso es desarrollar en los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales los conocimientos, técnicas y herramientas para el tratamiento a la formación laboral desde las funciones inherentes a las áreas de recursos laborales, que favorezcan la formación de cualidades laborales, lo que constituye el objetivo general de la propuesta de solución al problema profesional que se diagnostica en dichos departamentos.

Para el desarrollo del curso se utiliza el método instructivo, educativo y desarrollador, es instructivo al trabajar los funcionarios y técnicos de recursos laborales las bases teóricas y enfoques actuales de la formación laboral en la práctica de contextualizada a su labor; educativo al poder conocer el estado actual del tratamiento a la formación laboral y crear o promover la necesidad del adecuado tratamiento a las cualidades laborales en función de lograr una gestión eficiente de las áreas de recursos laborales del territorio y desarrollador de las competencias para el diagnóstico de la formación laboral en procesos orientada al tratamiento de las cualidades laborales. La interrelación de estos elementos persigue el objetivo de desarrollar en funcionarios y técnicos la competencia requerida para el tratamiento a la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos, que favorezcan la formación de cualidades laborales.

Un último elemento a analizar en la propuesta de acciones de capacitación es la posibilidad de que se puedan aplicar a las diversas áreas que conforman este proceso en el contexto de las direcciones municipales y centros provinciales.

Considerando los resultados del diagnóstico del problema profesional de los funcionarios y técnicos de recursos laborales, así como la posibilidad de que las acciones que se diseñan se apliquen a los departamentos de recursos humanos de los municipios y centros provinciales, sobre tratamiento a la Formación Laboral.

La capacitación de los funcionarios y técnicos de recursos laborales en el tratamiento de las cualidades laborales tendrá como objetivos:

- I. Diagnosticar el nivel de preparación de los funcionarios y técnicos de recursos laborales en el tratamiento de las cualidades laborales.
- II. Capacitar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales en los sustentos teóricos metodológicos del tratamiento a las cualidades laborales como parte de la gestión del capital humano.

**Acciones:**

**I. Desarrollar un grupo de conferencias relacionadas con los siguientes temas:**

- Tema 1: Conocimientos básicos acerca de la formación laboral y su relación con el desarrollo social. (8 horas – clases)
- Tema 2: Las cualidades laborales en los modos de actuación relacionados con la actividad profesional de los funcionarios y técnicos de recursos laborales. (4 horas – clases)

**Vía de ejecución: Conferencias.**

**Participantes:** Funcionarios y técnicos de Recursos Laborales de las Direcciones Municipales y Centros Provinciales de Educación.

**Tiempo:** 12 horas – clases.

**Responsable:** Investigadora.

**Recursos:** Salón de reuniones de la Dirección Provincial de Educación, vídeo y computadora.

**Material docente** (elaborado por la autora de la investigación para propiciar a los funcionarios y técnicos una información generalizadora sobre estos contenidos, hasta ahora inexistente).

**II. Proponer el curso gestión de la formación laboral en los departamentos de recursos humanos de los municipios y centros provinciales.**

**Centro de Estudios para la Formación Laboral**

**(CENFOLAB)**

**Dirección Provincial de Educación**

**Holguín**

**CURSO GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL**

**EN LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE LOS MUNICIPIOS Y  
CENTROS PROVINCIALES**

**Elaborado por: Lic. Aymee Aguilar Portelles.**

**Aprobado por: M.Sc. Noel Jorge Pérez González**

**Denominación:** Curso de preparación de Gestión de la Formación Laboral.

**Modalidad:** Semipresencial

**Total de Horas:** 68

**Créditos:** 2

**Público Objetivo:** Dirigido a directivos, funcionarios y técnicos de recursos laborales de los departamentos de recursos humanos.

**Autor:** Lic. Aymee Aguilar Portelles.

## **I. FUNDAMENTACIÓN DEL CURSO**

En la actualidad la gestión del capital humano se convierte en un elemento imprescindible para las organizaciones, ya que de ellos depende el cumplimiento de los planes y objetivos de la misma, por tanto, requiere de una atención que supone la capacidad de los directivos y funcionarios en identificar, medir, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de la organización. Es por ello, que las áreas de recursos laborales deben responder a los objetivos, metas, responsabilidades y problemas que deben resolver; por otro lado, la necesaria implementación de los lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución, demanda de un mayor desempeño laboral de los funcionarios y técnicos que atiendan estas áreas.

Este postgrado brinda a los cursistas la posibilidad de capacitarse en elementos básicos de la formación de cualidades laborales en las áreas de recursos laborales del Ministerio de Educación en el territorio, así como la metodología necesaria para la implementación de dichos contenidos en la actividad profesional que realizan; lo que permitirá disponer en un corto período de tiempo de funcionarios y técnicos con un nivel de preparación que les permita instrumentar estrategias que posibiliten el uso eficiente de los recursos humanos disponibles, tarea esta que en estos momentos constituye una prioridad.

## **II. PROBLEMA PRINCIPAL.**

Tomando en consideración los resultados del diagnóstico del problema profesional de las áreas de recursos laborales, así como la posibilidad de que el curso que se diseña se aplique a las demás dependencias de las direcciones municipales de educación y los centros provinciales, se conforma el curso en 3 áreas de conocimientos:

1. Historia y fundamentación teórica de la formación laboral.
2. Caracterización de la formación laboral desde las áreas de recursos laborales.
3. La gestión del capital humano orientada al tratamiento de la formación laboral.

## **III. OBJETIVO GENERAL DEL CURSO**

Desarrollar en funcionarios y técnicos de recursos laborales los conocimientos, técnicas y herramientas para el tratamiento a la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos, que favorezcan la formación de cualidades laborales en los funcionarios y técnicos del territorio.

## **IV. OBJETIVOS Y SISTEMA DE CONOCIMIENTOS POR TEMA.**

### **TEMA 1: Principios Básicos de la formación laboral.**

#### **Objetivo:**

- Desarrollar y reconocer las bases teóricas y enfoques actuales de la formación laboral en la práctica de los recursos laborales.

#### **Sistema de contenidos:**

Antecedentes y enfoques actuales de la formación laboral; la experiencia cubana en el tratamiento de la formación laboral. Concepto de formación laboral.

## **TEMA 2: Caracterización de la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos.**

Objetivo:

- Caracterizar el tratamiento a la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos y promover la necesidad del adecuado tratamiento a las cualidades laborales en función de lograr una gestión eficiente de las organizaciones.

Sistema de contenidos: Estado actual del tratamiento a la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos. La formación laboral como proceso y resultado, una necesidad para la gestión eficiente de las organizaciones.

## **TEMA 3: La gestión del capital humano orientada al tratamiento de la formación laboral.**

Objetivo:

- Desarrollar competencias para el diagnóstico de la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos a partir de actividades metodológicas y talleres profesionales orientados al tratamiento de las cualidades laborales.

Sistema de contenidos: la gestión del capital humano. El diagnóstico de la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos. Las cualidades laborales en el contexto de las organizaciones educativas.

## **V. INDICACIONES METODOLÓGICAS GENERALES PARA SU ORGANIZACIÓN.**

Para el estudio del contenido del curso se deberá hacer especial énfasis en el estudio individual y colectivo de los fundamentos teóricos y enfoques actuales de la formación laboral, así como el tratamiento a la formación laboral desde la gestión del capital humano.

Para apropiarse de los contenidos orientados, los funcionarios y técnicos deben analizar los resultados del diagnóstico de la formación laboral y la posibilidad de aplicar técnicas y herramientas para el tratamiento y desarrollo de las cualidades laborales en la solución de problemas que influyen en su desempeño profesional.

Para aprobar el curso los participantes deberán asistir al menos al 70,0% de las actividades presenciales que se desarrollen.

En el tema 1 el profesor empleará conferencias que faciliten en los cursitas las habilidades de reconocer y aplicar los fundamentos teóricos y los enfoques actuales de la formación laboral en la gestión del capital humano.

Se presentará el programa del curso y se caracterizará la metodología a seguir, así como se explicará el sistema de evaluación.

Para el tema 2, se emplearán conferencias que propicien la búsqueda de información especializada sobre el tratamiento a las cualidades laborales desde los departamentos de recursos humanos.

Al desarrollar el tema 3, el profesor empleará conferencias, seminarios y talleres en los cuales los funcionarios y técnicos de Recursos Laborales mediante el intercambio de experiencias y la socialización logren desarrollar competencias para el diagnóstico de la formación laboral de las organizaciones educativas.

En las conferencias se explicarán los vínculos con la gestión y desarrollo de la formación laboral, así como la concepción metodológica para el diseño de los instrumentos para el diagnóstico de la formación laboral.

Los seminarios estarán dirigidos a la profundización de los conocimientos adquiridos en las conferencias a partir de la reflexión de los cursitas y los talleres se dirigirán a la presentación y valoración de los fundamentos teóricos que se asumen, en los cuales sustentan los resultados del diagnóstico de la formación laboral en los departamentos de recursos humanos de las direcciones municipales y centros provinciales de Educación.

Se utilizarán como medios de enseñanzas presentaciones electrónicas en PowerPoint y materiales didácticos.

En todos los temas se deberá propiciar el desarrollo de la creatividad, orientar el proceso de enseñanza- aprendizaje con la utilización de técnicas que propicien el aprendizaje productivo y creador; utilizar técnicas para el trabajo individual y colaborativo en dúos y grupos que fomenten la implementación de la enseñanza problémica; realizar revisiones bibliográficas en soporte electrónico, emplear las diferentes aplicaciones y software existentes para garantizar el aprendizaje de los cursistas en el uso de las TIC.

## **VI. SISTEMA DE HABILIDADES.**

- Reconocer los fundamentos teóricos de la formación laboral.
- Aplicar la teoría relacionada con la formación laboral desde la gestión del capital humano orientada al tratamiento de las cualidades laborales.
- Diagnosticar la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos de las direcciones municipales y centros provinciales de Educación.

## **VII. PLAN TEMÁTICO.**

Temas	Título del tema	Distribución de horas				
		C	CP	S	Ev	T
1	Principios Básicos de la formación laboral	4	3	1		8
2	Caracterización de las cualidades laborales desde las áreas de recursos laborales.	8	10	4	4	26
3	La gestión del capital humano orientada al tratamiento de la formación laboral	8	12	4	10	34
Totales		20	25	9	14	68

**Profesor: Aymee Aguilar Portelles**

**Consultantes: Dr. C. Luis Anibal Alonso Betancourt**

**Dr. C. Lisandro Carralero Hidalgo**

## **VIII. EVALUACIÓN**

Se realizará la evaluación sistemática a partir de la participación en las actividades presenciales. Al finalizar el Tema 3 se realizará el taller de evaluación y se presentará como trabajo final del curso la propuesta de mejora al proceso de ejecución de un servicio seleccionado por el cursista para la gestión de la formación laboral desde los departamentos de recursos humanos.

## **IX. BIBLIOGRAFÍA**

1. Carralero Hidalgo, Lisandro, Tamayo Fajardo, Miguel Ángel y Alonso Betancourt, Luis Aníbal. La cultura económica y su incidencia en el sistema educacional cubano. Revista Luz. 2007
2. Estrategia para la educación económica de los estudiantes de técnico medio en Comercio. Tesis (Máster en Pedagogía Profesional). ISPETP, La Habana, Cuba, 2011.
3. La educación económica en el proceso de formación laboral de los estudiantes de Técnico Medio en Comercio. Ponencia evento formación Laboral. 2013
4. Colectivo de autores. Inteligencia, creatividad y talento; debate actual. Compilación de Marta Martínez Llantada. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana, 2003.
5. Infante Ricardo, Ada Iris. Acciones de trabajo metodológico para la sistematización de la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Superior Pedagógica. – Soporte magnético. -- CENFOLAB, UCP, Holguín, 2011.

6. Leyva A., Mendoza T, A. (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.
7. Leyva Figueredo, Alberto y col. Sugerencias metodológicas para la gestión y desarrollo de la formación laboral desde la diversidad de contextos socioeducativos. – CENFOLAB—UCP, Holguín, 2009.
8. Leyva Figueredo, Alberto y col. Instrumentos y guías didácticas para la determinación de problemas actuales de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes y adultos. – CENFOLAB. – UCP, Holguín, 2011
9. Leyva Figueredo, Alberto y otros. Fundamentos filosóficos, pedagógicos, psicológicos, pedagógicos, axiológicos y didácticos que sustentan la gestión y desarrollo de la formación laboral en el sistema educativo cubano. – Soporte magnético. – UCP, Holguín, 2011
10. Leyva Figueredo, Alberto. 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. Holguín, 2008.
11. Instrumentos para la investigación de problemas actuales de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes y adultos. – Soporte magnético. – CENFOLAB. – UCP, Holguín, 2011
12. Leyva Figueredo. Alberto y Mendoza Tauler. Laura L. La formación Laboral: una necesidad en la pedagogía cubana. Holguín, Evento de Pedagogía, 2001.
13. VI Taller Nacional de Formación Laboral de niños adolescentes, jóvenes y adultos. – Ponencias publicadas en CD. – UCP, Holguín, 2014. Carralero Hidalgo, Lisandro, Tamayo Fajardo, Miguel Ángel y Alonso Betancourt, Luis Aníbal. La cultura económica y su incidencia en el sistema educacional cubano. Revista Luz. 2007.

Elaborado por:

Lic. Aymee Aguilar Portelles

Aprobado por:

Dr.C Lisandro Carralero Hidalgo

### **III. Preparación metodológica a funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales en el tratamiento de las cualidades laborales**

**Seminario** para ofrecer información sobre las acciones de capacitación, su importancia y utilidad para perfeccionar el proceso de gestión del capital humano en las áreas de recursos laborales. (4 horas-clase).

**Vía de ejecución:** seminario.

**Participantes:** funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales.

**Tiempo:** 4 horas – clases.

**Responsable:** investigadora.

**Recursos:** Salón de reuniones de la Dirección Provincial de Educación, vídeo y computadora.

**Material docente** (elaborado por la autora de la investigación para propiciar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales una información generalizadora sobre estos contenidos, hasta ahora inexistente).

**Seminario** para proponer recomendaciones sobre la aplicación del programa. (12 horas-clase).

**Vía de ejecución:** Seminario.

**Participantes:** Funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales.

**Tiempo:** 4 horas – clases.

**Responsable:** Investigadora.

**Recursos:** Salón de reuniones de la Dirección Provincial de Educación, vídeo y computadora.

**Material docente** (elaborado por la autora de la investigación para propiciar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales una información generalizadora sobre estos contenidos, hasta ahora inexistente).

#### **IV. Intercambio con funcionarios y técnicos de recursos laborales sobre el impacto de la aplicación de las acciones de capacitación.**

**Taller** de intercambio profesional para intercambiar opiniones sobre el trabajo que se proyecta, su importancia y utilidad práctica en los departamentos de recursos humanos. (6 horas-clase)

**Vía de ejecución:** Taller.

**Participantes:** Funcionarios y técnicos de recursos laborales de las direcciones municipales y centros provinciales.

**Tiempo:** 6 horas – clases.

**Responsable:** Investigadora.

**Recursos:** Salón de reuniones de la Dirección Provincial de Educación, vídeo y computadora.

**Material docente** (elaborado por la autora de la investigación para propiciar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales una información generalizadora sobre estos contenidos, hasta ahora inexistente).

#### **EPÍGRAFE 4. VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS Y TÉCNICOS DE RECURSOS LABORALES DE LOS MUNICIPIOS Y CENTROS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN.**

Conocidas las insuficiencias como resultado del diagnóstico, se desarrollaron acciones de capacitación, con la participación de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales que atienden la actividad, a medida que se fueron desarrollando las actividades concebidas, con énfasis en actividades prácticas, análisis de situaciones que provocaron no correspondencia de la información, se iban apreciando transformaciones significativas en las cualidades laborales de la personalidad de los funcionarios y técnicos.

Para llevar a cabo esta parte también se empleó el criterio de expertos a través del método Delphi, que consiste, en la utilización sistemática del juicio intuitivo de un grupo de expertos para obtener un consenso de opiniones bien informadas. Para aplicar este método se empleó la metodología de Moráguez (2006).

1. En la consulta a expertos se procedió de la siguiente forma:

Primeramente, se realizó la selección de los posibles expertos; para ello se tuvieron en cuenta los aspectos siguientes: posibilidades reales de participación y experiencia en el tema a consultar, dada por: sus años de trabajo, conocimientos teóricos adquiridos a través de las distintas formas de superación y la experiencia práctica en la temática abordada (anexo).

Se determinó el grado de competencia de los expertos seleccionados utilizando la expresión siguiente:  $K = \frac{(K_c + K_a)}{2}$ ; donde  $K_c$  es el coeficiente de conocimiento,  $K_a$  el coeficiente de argumentación.

El análisis matemático del coeficiente de competencia de los posibles expertos, permitió que se seleccionaran, de los 25 posibles expertos, 15 de ellos con un coeficiente de competencia alto y medio, con un valor promedio de 0.84 (se

considera que Si  $K \geq 0,8$ , entonces el nivel de competencia es alto; si  $0,5 \leq K < 0,8$  se considera medio y por debajo de 0,5 bajo).

Se declara que a los tres expertos que obtuvieron la calificación de medio, se les determinó el promedio y este arrojó un valor de 0,75; los cuales coincidieron con el valor obtenido por los expertos con esta categoría. Es por ello que se decidió incluirlos en aquellos de competencia alta. La selección se apoyó además, en otros criterios complementarios explorados por el investigador, como por ejemplo: la experiencia en el tratamiento a la formación laboral y las cualidades laborales y la gestión del capital humano en organizaciones.

Todos los expertos seleccionados son graduados universitarios con experiencia en la investigación. De ellos, 12 están vinculados directamente con la gestión del capital humano, 8 de ellos son doctores, en Ciencias Pedagógicas y Ciencias Técnicas, y el resto especialistas de las organizaciones tanto empresariales como presupuestadas. La experiencia profesional de los expertos se encuentra en el rango entre los 15 y 20 años, lo que presupone un buen nivel de confiabilidad respecto a los criterios obtenidos acerca del objeto de estudio investigado.

Una vez seleccionados los expertos, se aplicó la encuesta, (anexo) en la que se les pidió el criterio respecto a las acciones de capacitación. Las categorías utilizadas para la evaluación de cada uno de los aspectos fueron las siguientes: C<sub>1</sub>: Indispensable (I), C<sub>2</sub>: Muy Útil (MU), C<sub>3</sub>: Útil (U), C<sub>4</sub>: Poco Útil (PU) y C<sub>5</sub>: No Útil (NU). En aras de lograr mayor objetividad en los criterios de los expertos u otro personal encuestado. Al convertir la escala ordinal en escala de intervalo (de cualitativo a cuantitativo), se aplicó el **modelo matemático Torgerson**, que es una variante del método Thurstone. Moráquez (2006)

Este modelo permite convertir los juicios ordinales emitidos por los expertos independientes acerca de los indicadores; es un instrumento que permite llevar las escalas ordinales a escalas de intervalo (números reales) y de esta forma, conocer los límites en valores reales en que se encuentra cada categoría.

En el anexo aparece la encuesta aplicada a los 15 expertos, se valora el nivel de pertinencia y relevancia de las acciones de capacitación. En el (anexo) se muestra el resultado del procesamiento estadístico por el modelo Torgerson, a través de Microsoft Excel, una vez efectuada la segunda vuelta. En las tablas del (anexo), se representa la matriz de frecuencias acumuladas; así como los puntos de corte para cada categoría y elemento consultado.

De la consulta realizada, se pueden resumir en el procesamiento estadístico, los resultados siguientes:

Las acciones propuestas fueron valoradas por los expertos seleccionados de **indispensable** y **muy útil**, según grado de competencia (obsérvese que los valores de N-Prom están por debajo del punto de corte), lo cual demuestra el grado de pertinencia y relevancia para su aplicación (tabla, anexo).

Los temas del programa de capacitación fueron valorados por los 15 expertos consultados de **indispensable (I)** y **muy útil (MU)**, (obsérvese que los valores de N-Prom están por debajo del punto de corte), lo que demuestra el grado de pertinencia y relevancia para su aplicación. Anexo

Como regularidad, los expertos consideraron respecto al principio, el modelo y la metodología, los aspectos siguientes:

- Se reconoce la propuesta como una vía sugerente y novedosa para favorecer el tratamiento a las cualidades laborales en las áreas de recursos laborales.
- Se revela una lógica para favorecer el tratamiento a las cualidades laborales.
- No obstante, a los aspectos antes referidos, los expertos hicieron la siguiente recomendación:
- Profundizar en los contenidos del programa específicamente en el tema 3.

Del resultado obtenido se puede inferir que el principio, el modelo de educación económica y la metodología fueron valorados de **indispensable (I)** y **muy útil (MU)**

por los 15 expertos seleccionados, lo que demuestra el grado de pertinencia y relevancia para su aplicación

En reuniones, despachos y en las visitas de ayuda metodológica y de inspección realizadas por el investigador y los organismos rectores a los municipios y centros provinciales, se pudo apreciar aplicación correcta de todo lo aprendido en la aplicación de las acciones, observándose responsabilidad ante las dificultades detectadas.

Una vez valorada la propuesta a criterio de expertos, se procedió a su aplicación, de donde se obtuvieron los siguientes resultados:

### **Principales transformaciones en la formación laboral de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales.**

Preparación para el cargo.

- ❖ Elevó el nivel de satisfacción en el puesto.
- ❖ Elevó su competencia profesional al adquirir conocimientos, habilidades para desempeñar la actividad profesional.
- ❖ Se logró responsabilizar a los funcionarios y técnicos de recursos laborales en la necesidad e importancia que tiene su labor y que comprendieran e interiorizaran que la correcta confección de la información estadística evita la falta de correspondencia entre el modelo 2 y el modelo 2 A.
- ❖ Eliminó los temores de incompetencia.
- ❖ Durante las exposiciones del trabajo final por equipo mostraron una elevada responsabilidad, además de creatividad en la búsqueda de soluciones a los problemas detectados.

- ❖ En las distintas actividades ejecutadas se logró que enaltecieran sus cualidades en especial “ser responsable”, lo que evidencia la manifestación de cualidades laborales de la personalidad.

### **RESULTADO CUANTITATIVO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.**

A continuación, mostramos de forma cuantitativa la preparación que tenían los funcionarios y técnicos de recursos laborales antes y después de aplicada las acciones de capacitación.

Para evaluar los resultados de las acciones de capacitación se parte primeramente de los resultados del diagnóstico teniendo en cuenta los siguientes criterios: BIEN, REGULAR, MAL.

Preparación para el cargo.

<b>CRITERIOS EVALUATIVOS</b>						
<b>18 Evaluados</b>	<b>BIEN</b>		<b>REGULAR</b>		<b>MAL</b>	
	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>
	6	18	2	0	10	0

## CONCLUSIONES

1. El trabajo realizado permite reafirmar que la labor de los funcionarios y técnicos de recursos laborales, como agentes de cambio, tiene efecto transformador en las cualidades laborales de estos especialistas del territorio, evidenciando un mejor desempeño laboral en la gestión del capital humano.
2. El diagnóstico realizado permitió determinar insuficiencias en la preparación metodológica de los funcionarios y técnicos de recursos laborales que limitan el tratamiento a las cualidades laborales.
3. Las acciones propuestas permiten perfeccionar el tratamiento de la formación de cualidades laborales en los funcionarios y técnicos del territorio y que benefician el proceso de gestión del capital humano.
4. Las acciones de capacitación constituyen un instrumento de trabajo que se pone en manos de los funcionarios y técnicos de recursos laborales de las Direcciones Municipales y Centros Provinciales de Educación en los departamentos de recursos humanos que permite desde la superación, sistematizar y generalizar el tratamiento a la formación laboral.
5. El proceso de valoración de la propuesta de acciones mediante el criterio de expertos demostró el nivel de pertinencia, relevancia y posible factibilidad que esta pueda tener una vez aplicada en la práctica contextualizada.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1) Addine, F. (2004). *Didáctica teoría y práctica*. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 2) Alarcón, M. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, Ponencia. II Taller Nacional sobre formación laboral.
- 3) Alarcón, M. & Gómez, M. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. p.
- 4) Alonso, L. (2010). *Las cualidades laborales en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín
- 5) Alonso, L. (2013). *Fundamentos axiológicos de la formación laboral*.
- 6) Alonso, L. (2015). *Evaluación de la formación laboral*.
- 7) Alonso, L. (2015). *Los métodos y medios de enseñanzas*.
- 8) Allport, G. (1967). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. La Habana, Edición Revolucionaria.
- 9) Allport, G. (1968). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
- 10) Arango, H. & Álvarez, R (2005). *Evaluación Institucional. Resultado de Investigación*. Ciudad de la Habana, ISPETP.
- 11) Alarcón, M. & Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”.
- 12) Baró, W. (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. La Habana,

Cuba.

- 13) Blanco, A. (2001). *Introducción a la sociología de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 14) Bermúdez, R. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación
- 15) Báxter, E. (2003). *Cómo y cuándo educar en valores*. Editorial Pueblo y Educación.
- 16) Báxter, E. y otros. (2002). *La escuela y el problema de la formación del hombre*. En Compendio de Pedagogía, p. 144
- 17) Bermúdez, R., García, V., Marcos, B., Pérez, L., Pérez, O & Rodríguez, A. (2002). *Dinámica de grupo en educación: su facilitación*.
- 18) Betancourt, J. (1992). *Teorías y prácticas sobre creatividad y calidad. Selección de lecturas*. La Habana, Editorial Academia.
- 19) Bermúdez, R. & Pérez, L. (2004). *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 20) Cardoso, M. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca del trabajo grupal y las técnicas participativas*.
- 21) Carralero, L. *El proceso de formación de los estudiantes en los distintos niveles educativos*.
- 22) Castro, O. (1992). *La evaluación pedagógica*. La Habana, CEPTP. ISPETP.
- 23) Cerezal, M. Fiallo, J. Patiño, M. (2000). *La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI*. Edit. Pueblo y Educación.
- 24) Cerezal Mezquita, Julio. El enfoque laboral en la enseñanza de las asignaturas. p,6.

- 25) Colectivo de Autores CENFOLAB 2013. *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral.*- p 45:57
- 26) Chivás, F. (1992). *Creatividad + dinámica de grupos* = Eureka Editorial Pueblo y Educación.
- 27) García, G. (1996). *¿Por qué la formación de valores es también un problema pedagógico? En la formación de valores en las nuevas generaciones.* La Habana, Editorial de Ciencias Sociales.
- 28) García, G. (2002). *Compendio de Pedagogía.* Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 29) González, F. (1995). *Comunicación, personalidad y desarrollo.* La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 30) González, F. & Mitjans, A. (1991). *La personalidad, su educación y desarrollo,* Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- 31) Guanche, A. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca de los fundamentos socio-psicológicos de la creatividad.*
- 32) Guanche, A. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca del proceso de enseñanza - aprendizaje creativo. Análisis de sus elementos principales. Cómo enseñar de forma creativa los fundamentos socio-psicológicos de la creatividad.*
- 33) Guanche, A. & Martínez, M. *Educación de la creatividad.*
- 34) Infante, A & Dorrego, M. (2014). *La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la psicología.*
- 35) Infante, A. & Leyva, A. (2012). *Cualidades que caracterizan la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos*

- 36) Infante, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín
- 37) Infante, A. y Leyva, P. (2012). Las cualidades laborales. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín
- 38) Ivanóvich, R. (1990). *Métodos de investigación científica*. La Habana, Ciencias sociales.
- 39) Konstantinov, F. (1980). *Fundamentos de Filosofía Marxista- Leninista*. La Habana, Ciencias Sociales.
- 40) Leontiev, A. (1975). *Actividad, conciencia y personalidad*. – p.12.
- 41) Leyva, A. (2003). *La formación laboral: su objeto de investigación*.
- 42) Leyva, A. & Mendosa, L. (2014). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte II: soporte magnético*. ISP “Luz y Caballero” de Holguín, 2014.
- 43) Leyva, A., Mendoza, L., Domínguez, E., Alonso, L., Fernández, Y & Fernández, G. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III*.
- 44) Leyva, A. & Mendoza, L. (1999). *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*.
- 45) Leyva, A. & Mendoza, L. (2001). *La formación Laboral: una necesidad en la pedagogía cubana*. Holguín, Evento de Pedagogía.
- 46) Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de

Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.

- 47) Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín
- 48) Leontiev, A. (1961). *Psicología*. La Habana, Editorial ediciones pedagógicas.
- 49) Leontiev, A. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. La Habana, Editorial pueblo y Educación.
- 50) López, J. (2000). *Fundamentos de la Educación*. La Habana, Editorial Pueblo Educación.
- 51) López, J., Miranda, O., Cobas, M., Valero, O & Chaves, J. (2002). *Fundamentos de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 52) Martínez, O., Leyva, A & Mendoza, L. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*
- 53) Mendoza, L. & Leyva, A. (2005). *La motivación laboral: estrategia educativa para estimular la educación profesional, tecnológica y para el trabajo*. C. de La Habana, Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '05. Palacio de las Convenciones
- 54) Martí, J. *Obras completas*, t. 8, p. 281
- 55) Mitjans, A. (1995). *Creatividad, personalidad y educación*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación,
- 56) Nocedo, I., Castellano, B., García, G., Addine, F., González, C., Gort, M. et al. (2002). *Metodología de la investigación educacional parte II*. Editorial Pueblo y Educación.
- 57) Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. Editorial Pueblo

y Educación.

- 58) Petrovsky, A. (1981). *Psicología General*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 59) Pidkasisti, P. (1986). *La actividad cognoscitiva independiente de los alumnos en la enseñanza*. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 60) Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría filosófica*. p79.
- 61) Remedios, J. *La creatividad y los modos de actuación en el desempeño profesional de los maestros*.
- 62) Rico, P. & Silvestre, M. (1994). *Proceso de enseñanza aprendizaje*. Ciudad Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 63) Spirkin, A. & Yágot. (1980). *Fundamentos del materialismo dialéctico e histórico*. La Habana, Ciencias Sociales.
- 64) Sánchez, F., Zardoya, R., Guadarrama, P., Fabelo, J., Martínez, M., Centelles, I. et al. *Lecciones de filosofía marxista-leninista tomo 1*. Editorial Pueblo y Educación.
- 65) Testa, A. & Pérez, L. (2003). *Educación, formación laboral y creatividad técnica*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 66) Valdés, H. (2005). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 67) Villarroel, J. (1990). *Evaluación Educativa*. Universidad Técnica del Norte. Ecuador, Estudio Crítico Ibarra.
- 68) Vigosky, L. (1995). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.

# ANEXO 1

DIRECCIONES PROVINCIALES DE EDUCACIÓN													AÑO ESCOLAR:					
INDICADORES MENSUALES DE LA ACTIVIDAD EDUCACIONAL													MES:					
MOVIMIENTO DE ALTAS Y BAJAS Y ASISTENCIA DEL PERSONAL DOCENTE													MODELO 2					
													PROVINCIA	MUNICIPIO	CENTRO			
CONCEPTO	F L A	EDUCADORAS. MAESTROS, PROFESORES Y DIRIGENTES DOCENTES EN CENTROS											Otro personal docente					
		Total	C. Inf	Presc	Prima ria	S. Bás	Preuniv	ETP		Form. Pers. Ped		Espec.	Adult	Total	De ellos			
								Cent. Polit	Esc. Ofic.	Total	Del Tot. Esc. Ped				Aux. Ped	Bibliot	Otros docent	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Total de trab. Doc. al inicio del mes</b>	1																	
<b>Total de altas en el mes</b>	2																	
Traslados dentro del municipio	3																	
Traslados entre mcpios de la prov.	4																	
Traslados de otra provincia	5																	
Egresados	6																	
Reincorporados	7																	
De otros organismos	8																	
De personal desvinculado	9																	
De contratos a tiempo determinado	10																	
<b>Total de bajas en el mes</b>	11																	
Traslados dentro del municipio	12																	
Traslados entre mcpios de la prov.	13																	
Traslados hacia otra provincia	14																	
Bajas definitivas	15																	
Pérdida de la idoneidad demostrada	16																	
Acercamiento residencia	17																	
Mayor remuneración	18																	
Inconformidad método de trabajo	19																	
Peritaje médico	20																	
Sanción	21																	
Jubilación	22																	
Fallecimiento	23																	
Problemas personales y familiares	24																	
Emigración	25																	
Fin contrato a tiempo determinado	26																	
Cambio de organismo	27																	
<b>Total de trab. Doc. al final del mes</b>	28																	
De ellos: Activos	29																	
Inactivos	30																	
<b>Asist Promedio de Maest y Prof Act.</b>	31																	
<b>% Asistencia de Maest y Prof Activo</b>	32	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####
Certifico: Que los datos arriba expresados constituyen el reflejo fiel de lo anotado en nuestros registros de acuerdo con las instrucciones vigentes.	Confeccionado por:	Nombre y apellidos										Cargo		FECHA				
	Aprobado por:	Nombre y apellidos										Cargo		D	M	A		

## ANEXO 2

DIRECCIONES PROVINCIALES DE EDUCACIÓN										MODELO 2A				AÑO ESCOLAR:		
INDICADORES MENSUALES DE LA ACTIVIDAD DOCENTE														MES:		
DATOS SOBRE PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE														PROVINCIA: MUNICIPIO		
CONCEPTO	Fila	EDUCACIONES											Instancias			
		TOTAL	Circ. Infant.	Presc.	Prima ria	Sec. Básica	Preuni vers.	ETP		Form. Pers. Ped	Del Tot. Esc Ped	Espec.	Adultos	Administrativas		
								Cent. Polit.	Esc. Ofic.					TOTAL	DPE	DME
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>Total de Trabajadores al final del mes</b>	1															
De ellos: Cuadros docentes	2															
Cuadros no docentes	3															
<b>Total de Trabajadores Docentes</b>	4															
Especialistas de la Produc. y los servicios	5															
<b>Docentes Activos</b>	6															
Secretarios docentes	7															
Jefes de Departamentos	8															
Jefes de Ciclos	9															
Jefes de Grados	10															
Cuadros y Técnicos del Cjo de Dirección	11															
Educadoras, Maestros y profesores	12															
Auxiliares Pedagógicas	13															
Asistentes para el Trabajo Educativo	14															
Instructores de Arte	15															
Bibliotecarias	16															
Otros docentes	17															
<b>Docentes Inactivos</b>	18															
Secretarios docentes	19															
Jefes de Departamentos	20															
Jefes de Ciclos	21															
Jefes de Grados	22															
Cuadros y Técnicos del Cjo de Dirección	23															
Educadoras, Maestros y profesores	24															
Auxiliares Pedagógicas	25															
Asistentes para el Trabajo Educativo	26															
Instructores de Arte	27															
Bibliotecarias	28															
Otros docentes	29															
Activos en otras funciones	30															
No laborando	31															
<b>Total de Trabajadores No Docentes</b>	32															
No Docentes Activos	33															
No Docentes Inactivos	34															
En Otras Funciones	35															
No Laborando	36															
<b>SUMA DE CONTROL</b>	37															
Certifico: Que los datos arriba expresados constituyen el reflejo fiel de lo anotado en nuestros registros de acuerdo con las instrucciones vigentes.	Confeccionado por:		Nombre y apellidos						Cargo			FECHA				
	Aprobado por:		Nombre y apellidos						Cargo			D    M    A				

## ANEXO 3

### **Encuesta a funcionarios y técnicos de Recursos Laborales en los municipios y centros provinciales de Holguín.**

**Objetivo:** Diagnosticar el estado de preparación que presentan los funcionarios y técnicos de Recursos Laborales para confeccionar la información estadística.

Nuestro departamento está realizando un estudio acerca de la preparación que tienen los funcionarios y técnicos de recursos laborales para desarrollar su labor, con vistas a conocer sus carencias y buscar las soluciones apropiadas. Para lograrlo, necesitamos que nos ayude y conteste con sinceridad algunas preguntas. Las respuestas a nuestras preguntas, constituirán sin dudas un valioso aporte para nuestro trabajo.

#### **Preguntas.**

1. ¿Qué nivel educacional tienes?

2. ¿En qué se graduó?

3. ¿Cuántos años lleva atendiendo los recursos laborales?

\_\_\_ 1 Año, \_\_\_ 2 Años, \_\_\_ 3 Años, \_\_\_ Más de 4 Años

4. ¿Has pasado algún curso o habilitación en materia de recursos laborales?

5. ¿Qué conoces del proceso de confección de la información estadística?

6. ¿Qué importancia le confiere a este proceso?

7. A continuación, se muestra un grupo de cualidades de la personalidad.

\_\_\_ Ser sensible    \_\_\_ Ser responsable    \_\_\_ Ser Perseverante    \_\_\_ Ser independiente    \_\_\_ Tener identidad profesional    \_\_\_ Ser creativo

a).-Escoja dos que entienda debes tener y argumente.

8. ¿Cómo evalúa usted el estado de preparación que presenta para efectuar el proceso de confección de la información estadística?

\_\_\_ Bien    \_\_\_ Regular    \_\_\_ Mal

## **Orientaciones metodológicas para la aplicación y comprensión de este instrumento:**

- Este instrumento se ha concebido mediante preguntas abiertas para poder comprobar la preparación y capacidad de análisis reflexivo de los Funcionarios y Técnicos de Recursos Laborales en los municipios y centros provinciales de Holguín.
- La **pregunta 1** persigue ofrecer información del nivel cultural que tiene ya que según este puede comprender e interiorizar las diferentes leyes, decretos y resoluciones del frente.
- La **pregunta 2** persigue conocer si la carrera estudiada tiene alguna relación con el puesto a desempeñar.
- La **pregunta 3** nos permite conocer el tiempo que lleva atendiendo la actividad.
- La **pregunta 4** permite constatar que preparación actualizada ha recibido por el instituto provincial de estudio laboral o por el organismo superior durante el tiempo que ha permanecido en el cargo.
- En la **pregunta 5** nos permite conocer los conocimientos que tiene sobre una de las actividades más importante que se ejecutan en la entidad como es el proceso de confección de la información estadística.

En el caso de los que nunca han recibidos curso de habilitación o básico, que se preparan de forma autodidacta me permitiría conocer hasta qué punto han logrado estudiar, interioriza y aplicar el proceso.

- La **pregunta 6** se enfoca a constatar qué importancia le conceden a este proceso para evitar errores, falta de coincidencia entre el modelo 2 y 2A. Con la respuesta de esta pregunta se podrá ir comprobando que cualidades tienes afectadas que limitan la apropiación de conocimientos de naturaleza laboral, así como el desarrollo de las habilidades intelectuales y profesionales,

- La **pregunta 7** nos permite seguir conociendo sobre la formación laboral que tienen los funcionarios y técnicos de recursos laborales de los municipios y centros provinciales de Holguín.
- La **pregunta 8** nos permite conocer de su propia persona la evaluación o el estado en que están para enfrentar la tarea.

## ANEXO 4

### **Encuesta aplicada a los posibles expertos**

Co.: \_\_\_\_\_

*Usted ha sido seleccionado como posible experto para ser consultado respecto al grado de relevancia de las acciones para la formación de cualidades laborales de los funcionarios y técnicos de recursos laborales. Por esta razón responda las siguientes preguntas de forma objetiva y sincera. ¡Gracias!*

1. Marque con una (X), el valor que se corresponde con el grado de conocimiento que usted posee sobre el tema: formación laboral y cualidades laborales (Considérese que en la escala que se ofrece el conocimiento sobre el tema referido va creciendo desde 0 hasta 10).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Realice una autoevaluación del grado de influencia que cada una de las fuentes de argumentación, que se le presentan a continuación, ha tenido en su conocimiento y criterios sobre los indicadores establecidos para la formación de cualidades laborales. Para ello marque con una equis (X), según corresponde, en: A (alto), M (medio) o B (bajo).

<b>Fuentes de argumentación</b>	<b>Grado de influencias de cada una de las fuentes</b>		
	<b>A (alto)</b>	<b>M (medio)</b>	<b>B (bajo)</b>
<i>Análisis teóricos realizadas por</i>			
<i>Su experiencia obtenida.</i>			
<i>Trabajos de autores nacionales.</i>			

<i>Trabajos de autores extranjeros.</i>			
<i>Su propio conocimiento del estado del problema en el</i>			
<i>Su intuición</i>			

## Anexo 5

### Encuesta para la evaluación, por criterio de expertos, del principio, el modelo y la metodología

*Compañero (a): Ud ha sido seleccionado como experto para emitir su criterio valorativo respecto al nivel de relevancia y pertinencia del principio del carácter educativo – económico contextualizado del proceso de formación del Técnico Medio en Comercio, el modelo de educación económica de los estudiantes del Técnico Medio en Comercio, así como la metodología para su instrumentación en la práctica. La sinceridad con que responda cada una de las preguntas del instrumento, constituirá un valioso aporte para la presente investigación. Muchas Gracias.*

1. Lea y analice con detenimiento las acciones propuestas y marque con una X el nivel de pertinencia y relevancia que usted le confiere, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1: **Indispensable (I)**. 2: **Muy Útil (MU)**. 3: **Útil (U)**. 4: **Poco útil (PU)**. 5: **No Útil (NU)**.

<b>Acciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Acciones (a1)					
Programa de capacitación					

2. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecer para mejorar las acciones propuestas?

## Anexo 6

### Grado de pertinencia de las acciones de capacitación

TABLA I (FRECUENCIA)						
INDICADORES	I	MU	U	Q	N	TOTAL
I1 (1)	12	3	0	0	0	15
I2 (2)	3	12	0	0	0	15

TABLA II (FRECUENCIA ACUMULADA)					
INDICADORES	I	MU	U	Q	N
I1 (1)	12	15	15	15	15
I2 (2)	3	15	15	15	15

TABLA III (FRECUENCIA RELATIVA, PROBABILIDAD ACUMULADA)					
INDICADORES	I	MU	U	Q	N
I1 (1)	0,8000	1,0000	1,0000	1,0000	1,000
I2 (2)	0,2000	1,0000	1,0000	1,0000	1,000

TABLA IV (CÁLCULO DE PUNTOS DE CORTES Y ESCALA DE LOS INDICADORES)								
INDICADORES	I	MU	U	Q	N	Promedio	N - Prom.	
I1 (1)	0,84	3,50	3,50	3,50	3,50	2,97	-0,17	<b>I</b>
I2 (2)	-0,84	3,50	3,50	3,50	3,50	2,63	0,17	<b>MU</b>
<b>Puntos de corte</b>	<b>0,00</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>	<b>2,80 =N</b>		

Leyenda: I: Indispensable MU: Muy Útil PU: Poco Útil NU: No Útil T: Total de expertos