

**UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN**

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL  
(CENFOLAB)**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO  
DE LA FORMACIÓN LABORAL**

**LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS ASOCIADOS A LA  
CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN EL  
TERRITORIO HOLGUÍN - TUNAS**

**Trabajo profesional en opción al título académico de Especialista  
de Posgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral**

**FRANCISCO LORENZO MENDOZA LASTRES**

**2017**

**UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN**

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL  
(CENFOLAB)**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO  
DE LA FORMACIÓN LABORAL**

**LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS ASOCIADOS A LA  
CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN EL  
TERRITORIO HOLGUÍN - TUNAS**

**Trabajo profesional en opción al título académico de Especialista  
de Posgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral**

**Autor: Lic. Francisco Lorenzo Mendoza Lastres**

**Tutor: Dr. C. Luis Aníbal Alonso Betancourt, Prof. Titular**

**2017**

## **DEDICATORIA**

*A la Revolución por darme la oportunidad de superarme y prepararme profesionalmente.*

*A mi esposa Milagros, mi hija Laura y mi yerno Alberto por su empeño y dedicación en mi constante superación profesional*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A mi tutor, el Dr. C. Luis Aníbal Alonso Betancourt por su incondicionalidad y compromiso mostrado durante la realización del trabajo*

*Al colectivo de profesores de la especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral.*

*A mis compañeras de trabajo por brindarme la información necesaria y pertinente para la realización del presente trabajo.*

*A mi directora Hilda Rosa Santiesteban López por el apoyo brindado en todo momento*

*A mi familia por el apoyo brindado en todo momento*

*A todas las personas que de una manera u otra hicieron posible la realización del presente trabajo.*

**A todos, ¡Gracias!**

## RESUMEN

La presente investigación parte de la determinación a través de un estudio diagnóstico, de las insuficiencias que presentan los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas, durante su desempeño en la inversión extranjera.

Como vía de solución al problema se propone un programa de capacitación profesional sobre inversión extranjera que contribuya al mejoramiento de su desempeño profesional en esta importante arista del desarrollo económico y social del país.

Este programa se sustenta en las concepciones teóricas en torno a la formación laboral, así como lo relacionado con la capacitación profesional, como base para la estimulación de su preparación profesional.

El proceso de valoración de la experiencia en la aplicación del programa mediante un pre-experimento pedagógico realizado, demostró que con su aplicación se contribuye al mejoramiento del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

# ÍNDICE

CONTENIDO	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>DESARROLLO</b>	
<b>1 LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL DESDE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL DEL ASOCIADO A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>6</b>
1.1 La gestión y desarrollo de la formación laboral. Referentes teóricos.....	6
1.2 La capacitación profesional. Fundamentos teóricos.....	18
<b>2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ASOCIADOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA.....</b>	<b>27</b>
2.1 Instrumentos e indicadores aplicados.....	27
2.2 Procesamiento e interpretación del resultado obtenido.....	28
<b>3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL SOBRE INVERSIÓN EXTRANJERA PARA LOS ASOCIADOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN EL TERRITORIO HOLGUÍN – TUNAS.....</b>	<b>34</b>
3.1 Fundamentación.....	34
3.2 Objetivo general.....	38
3.3 Sistema de contenidos.....	39
3.4 Sugerencias metodológicas.....	44
3.5 Sistema de evaluación.....	51
<b>4. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>52</b>
4.1 Pre-experimento pedagógico. Resultado y discusión.....	52
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	
<b>Anexos</b>	

## INTRODUCCIÓN

El progreso científico – técnico genera el aumento de la eficiencia y la producción, así como la solución de los problemas acuciantes de la economía, lo que deviene en mejoras del estilo de vida de la sociedad, así como en los servicios que a ella se prestan.

A partir de los acelerados cambios en la ciencia y la tecnología a escala mundial, las exigencias del sector productivo y de servicios en el contexto laboral, se ha redefinido la profesionalidad y calidad del desempeño de la diversidad de los trabajadores, lo que ha exigido también una mejor adaptación y anticipación a los cambios del entorno y a situaciones imprevistas.

En este empeño son cada vez mayores los requerimientos en la formación y capacitación de los profesionales, derivados de las progresivas transformaciones de la técnica, la tecnología y la organización de los procesos productivos y de servicios, cobrando una especial connotación el principio martiano del estudio y el trabajo, lo que significa la vinculación de la teoría y la práctica, a través de la integración de la institución educativa con el sector productivo o de servicios, lo que demuestra la apropiación de una multiplicidad de conocimientos a partir de su procesamiento global e interdisciplinario en el enfrentamiento y solución de tareas profesionales de la producción y los servicios.

En este sentido, nuestro país está enfrascado en un proceso de transformación de la economía, 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 y 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,

la cual debe tener su base en la capacitación profesional de los cuadros, funcionarios y trabajadores en sentido general durante el cumplimiento de sus tareas y funciones.

Un renglón importante que contribuye al desarrollo económico y social de nuestro país lo constituye el referido a la inversión extranjera, la cual en la Ley 118 establece lo siguiente:<sup>1</sup>

Pueden adoptar los negocios con inversión extranjera:

- Empresa mixta.
- Contratos de asociación económica internacional, comprende, entre otros: los contratos para la administración hotelera, productiva o de servicios, los contratos para la prestación de servicios profesionales, los contratos a riesgo para la exploración de recursos naturales no renovables, para la construcción y la producción agrícola.
- Empresas de capital totalmente extranjero; el inversionista extranjero puede establecerse dentro del territorio nacional como:
  - a. persona natural actuando por sí mismo;
  - b. persona jurídica constituyendo una filial cubana de la entidad extranjera de la que es propietario;
  - c. persona jurídica estableciendo una sucursal de una entidad extranjera

El asociado a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas, como parte de sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, debe asesorar a los recursos humanos de las empresas que él representa en el cumplimiento de la política, principios y la realización de acciones propias de la inversión extranjera en correspondencia con la diversidad de sectores de la producción y los servicios que representa cada empresa del territorio Holguín – Tunas.

---

<sup>1</sup> República de Cuba (2016). Ley No. 118: Inversión extranjera. – Documento en soporte digital.

El diagnóstico realizado al desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera (ver anexos 1, 2 y 3), permitió constatar que estos presentan las siguientes insuficiencias:

- En la aplicación de los principios que regulan la política de la inversión extranjera en Cuba en correspondencia con las exigencias del sector empresarial que asesoran.
- En el diagnóstico del tipo de empresa que asesoran para la inversión extranjera.
- En el diseño de acciones de inversión extranjera, acorde al tipo de empresa diagnosticada y la política establecida en nuestro país.
- En la instrumentación de acciones para la inversión extranjera con responsabilidad, perseverancia, pericia, confidencialidad y perseverancia
- En la evaluación del impacto de la aplicación de acciones para la inversión extranjera acorde al tipo de empresa que asesora en el territorio.

El resultado del diagnóstico realizado hizo pertinente encontrar una contradicción entre la necesidad de realizar una inversión extranjera eficiente, con calidad y en correspondencia con los principios que establece la República de Cuba e insuficiencias que muestran los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín – Tunas en su desempeño, lo cual limita su cumplimiento de manera continua y sistemática.

Es por ello que resultó pertinente resolver el siguiente **problema profesional**: Insuficiencias que muestran los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba durante su desempeño en la inversión extranjera; lo que afecta el cumplimiento de la política y los principios de la inversión extranjera en Cuba.

Al profundizar en el diagnóstico realizado en las causas que generan el problema anteriormente planteado, se pudo constatar que resultan insuficientes las acciones de capacitación profesional relacionadas con la inversión extranjera que se llevan a cabo con los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Cuba relacionadas con la inversión extranjera.

Es por ello que el presente trabajo profesional tuvo como **objetivo**: la elaboración de un programa de capacitación profesional sobre inversión extranjera para los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín-Tunas.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizaron varias **tareas**, las cuales se expresan a continuación:

1. Fundamentar teóricamente sobre la gestión de la formación laboral desde el proceso de capacitación del asociado a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera.
2. Diagnosticar el estado del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera.
3. Diseñar el programa de capacitación profesional sobre inversión extranjera para los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas.
4. Valorar la factibilidad de la aplicación del programa de capacitación profesional.

Para realizar estas tareas se aplicaron los siguientes **métodos de trabajo profesional**:

#### **Métodos teóricos:**

- **Análisis y síntesis** para interpretar los datos obtenidos en la aplicación de los métodos empíricos.
- **Inductivo – deductivo** para realizar inferencias de los resultados obtenidos de cada pregunta y cada instrumento (métodos empíricos) y determinar el estado actual del problema, sus causas y los resultados de la aplicación del programa.

#### **Métodos empíricos**

- **Encuesta** a asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba para valorar el estado de su desempeño en la inversión extranjera.

- **Revisión de documentos** para valorar cómo se realiza la capacitación profesional de los asociados a la Cámara de Comercio en la inversión extranjera.
- **Observación** al desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio en la inversión extranjera antes y después de aplicado el programa.
- **Pre-experimento pedagógico** para constatar la factibilidad del programa propuesto.

#### **Métodos estadísticos – matemáticos:**

- **Análisis porcentual** para interpretar los datos obtenidos en el diagnóstico inicial y final
- **Prueba de los signos** para valorar la eficiencia del programa de capacitación profesional en el mejoramiento del desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera

Para realizar el trabajo se asumió la siguiente **población y muestra**

**Población:** Asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas. Total: 40

**Muestra:** Se asume el muestreo aleatorio simple, y se establece por recomendación estadística el 25,0% del volumen de la población. Total: 10

El **aporte** (alternativa de solución al problema profesional) de este trabajo lo constituye el programa de capacitación profesional en INVERSIÓN EXTRANJERA para los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas.

En este programa se capacita a este funcionario en cómo asesorar a la diversidad de empresas del territorio Holguín – Tunas en el cumplimiento de la política y principios de la inversión extranjera; lo cual favorece el desarrollo de sus cualidades laborales para el cumplimiento de esta importante función de nuestra sociedad.

## **DESARROLLO**

### **1. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL DESDE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL DEL ASOCIADO A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA. FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

En el presente epígrafe se establecen los fundamentos teóricos que sustentan la gestión y desarrollo de la formación desde el proceso de capacitación profesional.

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

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 en nuestro contexto, los siguientes: Baró (1996), Cerezal (2000 y 2011), Ávila (2003), Fong (2003), Testa y Pérez (2003), Leyva y Mendoza (2005), Fernández (2006), Infante (2011), así como Leyva y colectivo de autores de CENFOLAB (2010 – 2017). En el contexto de la ETP se destacan además, Cruz (2003), León (2003), Alonso (2007), Domínguez (2007); Thompson (2008), Salgado (2009), Silva (2009), Martínez (2011) y Andrés (2015).

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

Al realizar un análisis respecto a la definición de formación laboral que han planteado los autores anteriormente referidos, el colectivo de investigadores del proyecto, asume la definición ofrecida por Leyva et al., (2014), que reconoce a la formación laboral 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.*<sup>2</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.

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>3</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>4</sup>

*“Para la mayoría de los pedagogos son un objeto de aprendizaje y para los psicólogos son formaciones complejas que se logran, por lo general, en un largo proceso en el que hay aprendizaje, pero también formación al interactuar la esfera cognitiva con la afectivo-volitiva”.* (Silvestre y Zilberstein, 2002, pp. 5).<sup>5</sup>

Se asume que las cualidades son: *“características relativamente estables de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer sus necesidades”* (Pérez, 2004, pp. 23).<sup>6</sup>

---

<sup>2</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>3</sup> Allport, G. (1968). La personalidad. Su configuración y desarrollo. Barcelona: Herder.

<sup>4</sup> Bermúdez, R. (1996). Teoría y metodología del aprendizaje. La Habana: Pueblo y Educación

<sup>5</sup> Silvestre, M. y Zilbersteins, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.

<sup>6</sup> Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.

Las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar son las actitudes que asumen ante determinados objetos, situaciones o personas y los motivos surgen producto de las necesidades de los sujetos y son los que los impulsan a actuar.

Atendiendo a esta definición, 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>7</sup>

Las cualidades constituyen unidades psicológicas primarias, son contenidos significativos para el sujeto; poseen una relativa estabilidad, es decir, no varían en esencia durante un período considerable de la vida; no requieren de un proceso reflexivo, es decir, no se utilizan de forma activa y consciente las operaciones cognitivas, no se realiza un análisis profundo de la situación; no se llega a una generalización totalmente objetiva ante los diferentes hechos y fenómenos a los que se enfrenta; actúan de manera inmediata sobre el comportamiento ante situaciones vinculadas a la acción reguladora, es decir, la actuación del sujeto es rápida, inmediata y directa ante situaciones vinculadas a estos contenidos; generan una fuerte carga emocional, por el vínculo afectivo que se establece en el sujeto a través de las necesidades y los motivos, su actuar es rápido, directo, inmediato sobre la regulación de su comportamiento. (Infante, 2007, pp. 31).<sup>7</sup>

Desde el punto de vista pedagógico, se considera que las cualidades pueden ser desarrolladas durante toda la vida, por lo que plantea 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

---

<sup>7</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.

transita y que sólo tienen sentido dentro de su propia historia. (Infante y Leyva, 2012, pp. 31).<sup>7</sup>

Esto quiere decir que la formación laboral influye de manera determinante en el nivel consciente volitivo; por lo tanto, tiene que ver con el mundo de significados y sentidos para que los sujetos sean capaces de utilizar sus conocimientos y habilidades (desempeños) en dar solución a los problemas profesionales.

Para Alonso (2010) las cualidades laborales a desarrollar durante el proceso formativo de técnicos medios y obreros calificados en la ETP, así como durante la capacitación profesional de los trabajadores de la producción y los servicios *“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>8</sup>

Se asume esta definición pues se corresponde con el objeto de la investigación ya que en ellas se conjugan e integran saberes de distinta naturaleza, los cuales se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva), que incluye el desarrollo de los conocimientos y el hacer (expresión de la actividad práctica) que recoge el desarrollo de habilidades profesionales las cuales se expresan y configuran en los desempeños profesionales del sujeto en un determinado puesto de trabajo.

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 motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo, así como el desarrollo de cualidades requeridas para la aplicación de métodos de trabajo tecnológico que caracterizan los desempeños profesionales del sujeto en el puesto de trabajo y por último, el convivir (actividad comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la comunicación, de normas de comportamiento y de convivencia social.

---

<sup>8</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.

Lo anterior se interpreta desde el contexto de nuestro trabajo de la manera siguiente:

El asesor de la Cámara de Comercio de la República de Cuba debe demostrar durante su desempeño la expresión de conocimientos asociados a la inversión extranjera (expresión del saber), un adecuado desarrollo de habilidades para la gestión de la inversión extranjera acorde al tipo de empresa del sector de la producción y los servicios que asesora (expresión del saber hacer); así como un adecuado desarrollo de cualidades tales como: perseverancia, pericia, confidencialidad, osadía, fluidez, creatividad, responsabilidad, laboriosidad y organización durante la gestión de la inversión extranjera (expresión del saber ser, estar y convivir en un ambiente socioprofesional cambiante y complejo).

Es por ello que desde el punto de vista filosófico se asume como referente teórico a la teoría de la actividad y la comunicación desde la relación sujeto – objeto y sujeto – sujeto, desde las reflexiones que realiza Pupo (1990)

Existen diversas formas existenciales de la actividad: “la actividad cognitiva, transformadora y valorativa” (Pupo, 1990, p. 5)<sup>9</sup>, por medio de las cuales los sujetos interactúan con el medio social y se comunican con otros sujetos.

Es por ello que desde el punto de vista filosófico se parte de reconocer la integración y combinación armónica de las formas existenciales de la actividad: la actividad cognitiva, expresión del saber (conocimientos); la actividad transformadora, expresión del hacer (habilidades profesionales), las cuales están mediadas por la actividad valorativa, expresión del ser (valores) y la actividad comunicativa, expresión del convivir (normas de comportamiento y convivencia social en el colectivo laboral). Estos contenidos son asumidos como referente en el que se fundamenta la gestión de la formación laboral desde la capacitación profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera y mediante su integración se despliega

---

<sup>9</sup> Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría filosófica*. La Habana: Ciencias Sociales.

cada una de las formas existenciales de la actividad laboral que llevan a cabo en dicha función.

Por otra parte la gestión de la formación laboral desde la capacitación profesional se fundamenta desde el punto de vista psicológico en el enfoque histórico – cultural.

En el enfoque histórico – cultural “se ha considerado al individuo como ser social, cuyo proceso de desarrollo va a estar condicionado a partir de una mediatización social e histórica, la cual tiene lugar mediante los procesos educativos desde su nacimiento, y que se constituyen en los transmisores de la cultura legada por las generaciones precedentes”. (Vigostky, 1987, p. 26)<sup>10</sup>

La formación laboral desde la capacitación profesional, como una de sus aristas fundamentales, se caracteriza por ser individual, es por ello que en este sentido, se debe atender a la zona de desarrollo próximo de cada uno de los asociados a la Cámara de Comercio que son objeto de capacitación, la cual, se interpreta como “la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de su solución bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Vigostky, 1987, p. 30)<sup>10</sup>.

Es por ello que se realiza una transposición de este referente psicológico al contexto del presente trabajo profesional, por lo que en la capacitación profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba, se debe tener en cuenta el diagnóstico de su desempeño, a partir de reconocer sus necesidades y potencialidades, para sobre esa base concebir y ejecutar las acciones de capacitación a realizar con cada uno de ellos. Lo anterior favorece una mejor atención en lo individual a las particularidades del desarrollo de sus desempeños profesionales durante la inversión extranjera.

---

<sup>10</sup> Vigostky, L. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Científico Técnica

De acuerdo con el punto de vista sociológico la gestión de la formación laboral desde la capacitación profesional, comprende el entendimiento de la responsabilidad social y educativa de cada docente para generar un desarrollo pleno de la personalidad de los asociados que se capacitan. Lo intelectual – cognitivo y lo motivacional – afectivo; por su parte, debe lograrse desde la coherencia entre la actividad y la comunicación que se produce durante la apropiación, profundización y consolidación de los contenidos sobre inversión extranjera mediante la socialización y construcción colectiva entre el docente y los asociados que se capacitan en el trabajo colaborativo, es decir, en equipos.

Lo anterior conduce a asumir que en la gestión de la formación laboral desde la capacitación profesional, en específico a los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba, se sistematiza un aprendizaje desarrollador, el cual se interpreta como:

*“El proceso de apropiación de forma integrada de saberes de distinta naturaleza: conocimientos (saber), habilidades intelectuales y manuales (hacer), valores y valoraciones (ser, convivir) expresados en los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en el sujeto, sobre la base de las influencias educativas del contenido que recibe en la diversidad de contextos socioeducativos (escuela, familia, empresa y la comunidad); mediante los cuales comprende, explica e interpreta su significado y sentido para poder aplicarlos en la solución de problemas que se presentan en los procesos de producción de artículos y de prestación de servicios de necesidad y utilidad social.” (Alonso y Leyva, p.2)<sup>11</sup>*

Este criterio valorativo respecto al concepto de aprendizaje desarrollador en el contexto de la capacitación profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba, posee a criterio valorativo del autor del presente trabajo, las siguientes **características**:

---

<sup>11</sup> Alonso, L y Leyva, A (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Documento en soporte digital. CENFOLAB. – Universidad de Holguín, Cuba

- El asociado en cuestión se apropia de saberes de distinta naturaleza que se configuran en los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en su personalidad, a partir de las influencias educativas de los contenidos que aprende sobre la inversión extranjera.
- La apropiación de los saberes que configuran el desarrollo de sus cualidades laborales, debe concebirse en estrecha integración con el contenido sobre inversión extranjera, mediante la comprensión, explicación e interpretación de su significado y sentido para su aplicación en la solución de problemas que se manifiestan en dicho proceso de servicio de necesidad y utilidad social.

El tratamiento metodológico al aprendizaje desarrollador como fundamento pedagógico que sustenta la formación laboral desde la capacitación profesional como una de sus aristas, se fundamenta desde lo pedagógico y lo didáctico en las siguientes **exigencias didácticas**, establecidas por Alonso y Leyva (2015):

1. El aprendizaje debe estar mediado por la actividad y por la comunicación desde la relación sujeto – objeto y sujeto- sujeto.

En esta exigencia didáctica, cabe apuntar que lo antes planteado se debe a que la práctica, dado su carácter integrador, cumple la función de núcleo estructurador del sistema de actividades que realiza el asociado a la Cámara de Comercio durante la inversión extranjera, la cual está mediada por la relación interactiva que se produce entre él y los medios de trabajo que emplea. Este sistema de actividades se expresa mediante las relaciones que se dan entre la actividad cognitiva y transformadora, la cual está conciliada por las relaciones que se dan entre la actividad valorativa y la comunicativa.

Se reconoce en este sentido que no basta solo con la determinación de las relaciones entre la actividad cognitiva, práctica y valorativa, pues se debe apuntar que este proceso de aprendizaje desde el punto de vista pedagógico y psicológico transcurre desde lo individual y lo social en el que se organizan equipos y parejas, a través del cual el asociado aprende mediante la actividad y la comunicación que se produce de

forma cooperada y colaborativa con los medios que emplea, sus compañeros del aula y el docente.

De ahí que resulta interesante incluir además en este proceso la denominada **actividad comunicativa**, la cual favorecerá al establecimiento de las relaciones entre la actividad cognitiva, valorativa y práctica en una unidad dialéctica que resulta esencial para que el asociado desarrolle un marcado carácter de totalidad en su desempeño laboral durante su capacitación profesional.

Esta concepción apunta hacia el sujeto que aprende, asignándole un papel activo, consciente, transformador; se trata no de la asimilación pasiva de la realidad, sino de su asimilación activa en tanto implica producción, reproducción, lo que conduce fundamentalmente a transformaciones psíquicas, físicas, y como consecuencia a modificaciones en el comportamiento de la personalidad.

Los asociados deben interactuar cara a cara, por lo que es necesario un intercambio de información, ideas, razonamientos, puntos de vista para que exista retroalimentación entre los miembros del grupo. Deben hacer uso apropiado de habilidades colaborativas, tales como: distribuirse responsabilidades, tomar decisiones, establecer una adecuada comunicación y manejar correctamente las dificultades que se presentan. Por ello, una condición importante para el logro de la interacción en el proceso de capacitación profesional, es el establecimiento de una adecuada comunicación interpersonal.

2. Favorecer el tránsito del estudiante desde la apropiación del contenido hacia su aplicación en la solución de problemas que se manifiestan en la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

Esta segunda exigencia didáctica parte de reconocer que durante la capacitación profesional, deben lograr en las tareas que se le orienten al asociado de la Cámara de Comercio, un adecuado tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido sobre inversión extranjera, permitiéndole que transite por los diferentes niveles de asimilación, es decir, desde la reproducción hacia la creación, de manera tal que puedan resolver problemas que se presentan durante la asesoría a los recursos

humanos de las empresas en la aplicación de las normativas y principios vigentes en la República de Cuba sobre la inversión extranjera.

3. Sistematizar el modelo guía de aprendizaje, como condición esencial, para favorecer el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido.

El modelo guía de aprendizaje *“constituye una forma de actuar para el estudiante, que le permite de manera sencilla enfrentarse al estudio de un nuevo contenido, de modo tal que pueda comprobar su utilidad, habituarse mediante el entrenamiento sistemático a actuar y pensar, cumpliendo exigencias del trabajo independiente que le aseguren un mínimo de éxito.”* (Silvestre, 1999, p.32-42)<sup>12</sup>

En el modelo guía de aprendizaje existen una serie de preguntas iniciales que se complementan por el estudiante en dependencia de las características del contenido, para que se pueden establecer los nexos entre los contenidos que ya posee y los nuevos por aprender.

Las preguntas planteadas constituyen una primera orientación, sencilla, fácil de comprender y de utilizar para la búsqueda de los conocimientos. En la medida en que los estudiantes van adquiriendo los procedimientos, en la realización de las tareas, el contenido de las preguntas y su estrategia para la búsqueda se enriquece.

Lo esencial del modelo es que el sistema de preguntas dirige al estudiante en la búsqueda, análisis, reflexión e interiorización del conocimiento (de las leyes que rigen el objeto del conocimiento), así como a su aplicación, solución de problemas, valoraciones y autocontrol del conocimiento, lo que constituye una orientación para su aprendizaje, que le es útil durante el estudio en la realización de otras actividades.

Diferentes formas de utilizar el modelo guía de aprendizaje a decir de Silvestre (1999) son las siguientes:

- ❑ A modo de guía para la búsqueda del contenido en una clase.

---

<sup>12</sup> Silvestre, M. (1999). Aprendizaje, educación y desarrollo. – Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba

- ❑ Como una forma de realizar el estudiante el estudio independiente, ayudado (en ocasiones) por los padres y el profesor.
- ❑ Como guía orientadora para las actividades prácticas en las clases.
- ❑ Para realizar trabajos investigativos.
- ❑ Como una estrategia para buscar el contenido en el libro de texto u otras fuentes de información científico – técnicas.

Unida a la exigencia anterior, se debe realizar una transposición didáctica del modelo guía de aprendizaje establecido por Silvestre (1999), como herramienta didáctica que permite favorecer el tránsito del asociado que se capacita desde la apropiación hacia la aplicación de los contenidos sobre inversión extranjera durante el proceso de capacitación profesional que se lleve a cabo.

#### 4. Sistematizar metodológicamente la relación instrucción, educación y desarrollo de forma integrada y contextualizada al diagnóstico pedagógico integral del estudiante

En la formación laboral el profesor debe partir del diagnóstico pedagógico integral de sus estudiantes, tanto en la esfera cognitiva – instrumental como afectivo – volitiva conductual.

Por tanto, el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido haciendo uso del modelo guía de aprendizaje debe concebirse a partir de la sistematización metodológica de la relación instrucción, educación y desarrollo.

El asociado transforma su pensamiento en la medida en que durante su capacitación profesional se apropia de conocimientos y habilidades para la aplicación de las políticas y principios de la inversión extranjera acorde a las características de la diversidad de empresas del sector de la producción y los servicios en el territorio Holguín - Tunas. Al proceso y resultado de transformación del pensamiento se le denomina ***Instrucción***.

La apropiación de conocimientos es el medio para un proceso de transformación más trascendental en el asociado, su formación como ser social. Al proceso y resultado del

desarrollo de las cualidades laborales requeridas para la inversión extranjera se le denomina **Educación**.

Por su parte, el asociado requiere que se le estimulen sus potencialidades mentales y físicas en la medida en que se instruye y educa. Al proceso y resultado de la formación de sus potencialidades, la estimulación de sus facultades espirituales y físicas asociadas al conocimiento, se le denomina **Desarrollo**.

Del mismo modo en que el profesor durante la capacitación profesional instruye la personalidad del asociado en la que favorece el tránsito de la apropiación de contenidos hacia su aplicación en la solución de problemas relacionados con la inversión extranjera, debe propiciar un proceso de EDUCACIÓN orientado al desarrollo de las **cualidades laborales** según sus rasgos de manifestación.

Para ello debe reconocer las potencialidades educativas de los contenidos objeto de apropiación y aplicación por parte del asociado de manera continua y sistemática y tomar en consideración sus necesidades y potencialidades en el contexto individual y social (diagnóstico).

Del efecto que surge entre la relación INSTRUCCIÓN y EDUCACIÓN emerge el DESARROLLO que se alcanza en la personalidad del asociado, el cual parte de tener en cuenta las transformaciones logradas en su manera de sentir, pensar y actuar durante la inversión extranjera.

5. Sistematizar los requisitos que caracterizan la dinámica de ejecución de la gestión de la formación laboral durante la capacitación profesional

En este sentido y a decir de Alonso y Leyva (2015), durante la capacitación profesional se deben tener en cuenta los requisitos siguientes:

- Sistematizar el carácter instructivo, educativo y desarrollador de la formación laboral.
- Favorecer el tránsito del alumno desde la apropiación del contenido hacia su aplicación a la solución de problemas relacionados con la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

- Estimular el tratamiento al significado y sentido del contenido que aprende el estudiante en su transformación a lo largo de la vida.
- Estimular la educación económica, energética y ambiental en el estudiante desde las potencialidades que posee el contenido objeto de apropiación.
- Una comunicación y una actividad conjunta profesor-alumno, alumno-alumno, profesor-(sub)grupo y alumno-(sub)grupo que estimulen la motivación y la cognición durante todo el proceso.
- Una estimulación de la inteligencia y la creatividad, concebida como un proceso de la personalidad.
- La atención a la diversidad que se produce en el proceso durante todos los momentos de la clase.
- Uso de eficaces medios de enseñanza con énfasis en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

La capacitación profesional como una arista de la gestión de la formación laboral, se concreta en el diseño y ejecución de programas concebidos para tales efectos, aspecto que se entra a analizar a continuación:

## **1.2 La capacitación profesional. Fundamentos teóricos.**

La educación en el trabajo y para el trabajo, constituye uno de los principios fundamentales en los cuales se asienta la capacitación profesional; es un principio básico de la Educación y aporte fundamental a la Pedagogía a escala mundial.

El concepto de **capacitación profesional** es identificado muchas veces con otros, como formación y desarrollo. A partir del análisis de algunas de sus definiciones pueden establecerse los rasgos fundamentales que expresan su contenido como concepto y lo distinguen de los otros con los que se confunde o identifica, en tal sentido es considerada como un **proceso**, tiene un **carácter continuo, prolongado, permanente** y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas. A diferencia

de la **formación** que constituye una etapa inicial, de preparación, en el desarrollo del sujeto que puede anteceder al momento de asumirlas; La finalidad de la capacitación profesional es el **desarrollo** del sujeto para su mejoramiento profesional y humano, sus **objetivos son de carácter general**: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores.

Villegas-Reimers, (2002) en sus estudios sobre la capacitación plantea que en los Estados Unidos y en otros países se identificó la formación docente como capacitación, de esta manera a los maestros en formación se les dotaba de conocimientos sobre una materia de estudio, unido a algunas herramientas pedagógicas que les permitieran transferir información a sus alumnos.

En esta definición se identifica la formación inicial con la capacitación, posición que no es compartida por el autor de esta investigación, ya que la capacitación por su esencia es un proceso formativo, que se ejecuta luego del sujeto haber transitado por una formación inicial. Desde esta perspectiva, la capacitación se connota para cursos específicos, de corta duración, con oportunidades de aprendizaje que el sujeto puede recibir, principalmente en el lugar de trabajo, con el fin de determinar sus carencias profesionales y lograr la adecuada actuación profesional.

No obstante, el autor Villegas-Reimers (2002) refiere elementos de interés, en tanto el proceso de capacitación debe estar diseñado para un determinado período y adquiere una connotación especial cuando se realiza desde el puesto de trabajo.

Según el Diccionario Larousse, el término capacitación se entiende como "... acción y efecto de capacitar", por lo que se precisa valorar el término capacitar, el cual se entiende como "formar, preparar, hacer a uno apto para algo", considerándose

implícitamente el desarrollo de capacidades para una determinada tarea (citado por Martínez, 2011, p.16)<sup>13</sup>.

Como se aprecia, en el diccionario se introduce el término apto o hacer apto a alguien para algo, en el criterio del autor para el proceso de investigación se requiere de una interpretación, en la que se connote a través de ese proceso, la formación de cualidades profesionales y humanas que le permitan al tutor actuar en una diversidad de contextos en un momento y espacio dado, trascendiendo el aprendizaje de una profesión en específico.

Es significativa la definición de Holbert, el cual concibe que capacitación es un “proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación mejora los niveles de desempeño”. (Helberth, 2006)<sup>14</sup>

Por su parte, la NC:3000-2007 (p-7) establece para el término capacitación profesional: “Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones, dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios”.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Martínez, M. (2011). Modelo de la dinámica del proceso de capacitación profesional pedagógica a los tutores de las entidades productivas y de servicios. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Ciencias Pedagógicas de Santiago de Cuba, Cuba.

<sup>14</sup> HELBERTH, J. (2006): Apuntes sobre capacitación. En: [www.wiki-learning.com/apuntes/capacitacion\\_y\\_desarrollo\\_del\\_personal/concepto\\_de\\_capacitacion/19921-2](http://www.wiki-learning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_personal/concepto_de_capacitacion/19921-2)  
Consulta: 8/5/2013

<sup>15</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (2006): Resolución No. 29/2006 Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. En formato digital. La Habana, Cuba.

La Resolución 29/06, del MTSS, definía (artículo 2, inciso a) que capacitación es “conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo (...). Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso”. (MTSS, 2006).<sup>14</sup>

Resulta llamativa la no exacta coincidencia entre estas dos definiciones, al ser expresión de normativas oficiales para el ámbito nacional cubano, aunque no muestren discrepancias conceptuales.

En la valoración de estas posiciones se perfilan, como puntos comunes, que son las acciones deliberadamente pensadas y ejecutadas para lograr que alguien esté mejor preparado para el desempeño en una determinada tarea. En estas definiciones no se hace distinción entre niveles profesionales, lo que ratifica su carácter general.

La capacitación por su parte es “Figura [sic] dirigida a diversos procesos de los recursos humanos de una entidad, para actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual o prospectivo, propiciando consolidación y desarrollo de conocimientos y habilidades de un nivel medio de complejidad tecnológica”. (Añorga Morales, 2010, p.8).<sup>16</sup>

En esta definición aparece un rasgo distintivo en relación con las precedentes: está dirigida a un nivel de mediana complejidad tecnológica, lo que contextualiza la acción para un cierto grado de formación del sujeto de esta capacitación, coincidente con el campo de actuación propio de un egresado del nivel medio profesional, por lo que es asumida como una categoría fundamental ajustada a los intereses de esta investigación.

Se coincide en este sentido con lo planteado por Salgado (2015, p.34) al considerar la capacitación técnica como expresión de “un proceso de crecimiento profesional a

---

<sup>16</sup> Añorga, J. (2010). Glosario de términos de la Educación Avanzada. CENESEDA, ISP “E. J. Varona”. Ciudad de La Habana, Cuba.

partir de una calificación, de nivel medio o superior profesional...”<sup>17</sup>, esta definición está orientada a mejorar el desempeño de un determinado trabajador para el cumplimiento de sus tareas y funciones.

Es importante acotar que el término profesional se utiliza para nombrar al sujeto de la misma, que en nuestro contexto lo constituye el asociado de la Cámara de Comercio de la República de Cuba. Por su parte, Añorga (2010) precisa que profesional es “aquel individuo que a partir de una instrucción formalizada o no, ejerce una profesión (...)”. Se infiere, entonces, que profesional no solo es el que egresa de la universidad, sino también el que lo hace de cualquier otro nivel.”<sup>15</sup>

Para el autor de este trabajo, es necesario significar, como condición, que profesional es el que ejerce la profesión para la que se formó, porque como individuo es un ser social, no actúa para sí, sino para la sociedad, que espera de él un resultado dado, y por ello, procurar su crecimiento es una aspiración social.

De ahí que los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba constituyen profesionales responsabilizados con la aplicación de las normas, principios y políticas de la inversión extranjera vigentes en el país.

Por las razones anteriores, se considera que cuando se invoca a la categoría capacitación profesional se alude a las acciones deliberadas para lograr su óptima preparación para el mejor desempeño frente a los problemas de la demanda social que llegan a su puesto de trabajo y propender a su desarrollo.

De ahí que se determina a criterio valorativo del autor del presente trabajo que la **capacitación profesional** constituye el proceso de carácter consciente, planificado, permanente y sistemático que tiene como propósito fundamental el referido a actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual o progresivo del asociado de la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera que se lleva a cabo en

---

<sup>17</sup> Salgado. A (2015). Metodología para la capacitación técnica en la formación continua del profesional de nivel medio en Informática mediante la educación a distancia. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Las Tunas, Cuba.

la diversidad de empresas del sector de la producción y los servicios, propiciando su desarrollo según sus necesidades y potencialidades.

La capacitación profesional es una expresión de la formación continua, como esta lo es de la Educación Avanzada. Ella es una manera de ordenar, estructurar y disponer los componentes del proceso de formación continua del profesional a lo largo de su vida como tal, lo cual es reconocido como forma de organización.

La forma de organización, según Álvarez (1999) expresa, “la configuración externa del proceso en sí como consecuencia de las relaciones entre el proceso como totalidad y su ubicación espacio-temporal durante su ejecución, a partir de los recursos humanos y materiales; la forma es la estructura externa del proceso, que se adquiere como resultado de su organización para alcanzar el objetivo.”<sup>18</sup>

La dimensión espacial de la forma, se manifiesta en la organización que adquiere el grupo en la búsqueda de solución al problema, en la relación estudiante – maestro (individual), estudiante – estudiante – maestro (grupal). A través de estas relaciones que tienen lugar en la dimensión espacial de la forma se desarrollan los métodos y los estudiantes se apropian del contenido. De lo anterior se puede inferir que es la manera que adopta el proceso de capacitación profesional, para revelarse externamente como resultado de la organización (relación) entre los sujetos implicados (enseñantes y aprendices).

Otro elemento del proceso estudiado es la dimensión temporal de la forma la cual se caracteriza por ser flexible y depende del nivel de complejidad del problema, de las características del grupo escolar, de los niveles de desarrollo que alcancen; así como, de los recursos materiales y humanos con que se cuenta donde se realiza la formación laboral del estudiante. Por tales razones, es conveniente que se ejecute en el período de tiempo establecido, según el programa actuante para llevarla a cabo de manera continua y sistemática.

La concreción de la dimensión espacial y la dimensión temporal de la forma, se evidencia en el plan concebido para su desarrollo, el cual recoge las actividades que

---

<sup>18</sup> Álvarez de Zayas, C. (1999). La escuela en la vida. La Habana: Ed. Pueblo y Educación

ejecutan los estudiantes tanto grupal como individual; así como, el tiempo de duración de cada una de ellas, lo que depende de las particularidades psicopedagógicas del grupo. Por su parte, el profesor dirige la ejecución de las actividades planeadas, de manera que se logren los objetivos propuestos.

Por otra parte, la dinámica de la capacitación profesional se produce de manera casi constante en un rico intercambio de información, dado el nivel de desarrollo de sus participantes y su experiencia profesional. De igual modo, esa información nueva que generalmente aporta el especialista tiende en su contenido y en su forma a tratar de regular la actuación mediata de los participantes. Aquí es necesario evitar que solo se privilegien estas funciones y se descuide la **movilización** afectivo emocional motivacional desde lo experiencial vivencial, lo que puede propiciar la generación de vivencias afectivas positivas o no.

Si se parte de comprender que el éxito de toda actividad está condicionado, entre otros factores, por la calidad de la comunicación que en ella se establece, es evidente la necesidad de que el asociado conozca y atienda debidamente la creación de un sistema de comunicación que potencie el éxito de la capacitación y de hecho, el perfeccionamiento profesional y humano de los sujetos que en ella participan.

La dinámica de la capacitación profesional que contribuya al desarrollo de la preparación, exige de una lógica que permita atender y ofrecer tratamiento a los niveles de desarrollo de sus desempeños profesionales mediante la interacción y socialización presente en dicho proceso, aspecto que debe ser tenido en cuenta en el diseño de los programas que se conciben para estos fines.

Para Tejeda y Sánchez (2010, p.23) el programa o concepción modular para el desarrollo de la capacitación profesional “constituye la forma de organización del proceso de enseñanza – aprendizaje alrededor de “objetos de transformación (Competencias Profesionales)” que tienen un carácter interdisciplinario, donde existe un vínculo con la práctica social y profesional, la que permite además, organizar los

aprendizajes esencialmente por problemas profesionales asociados a procesos y funciones inherentes al desempeño exigido al sujeto en formación.”<sup>19</sup>

Siendo consecuente con este concepto el autor de este trabajo considera a criterio valorativo que el **programa de capacitación** constituye una forma de preparación de un sujeto que le permitirá el desarrollo de competencias profesionales requeridas para el logro de un desempeño idóneo en un determinado puesto de trabajo.

De ahí que el programa de capacitación profesional que se propone en el presente trabajo constituye una forma de preparación del asociado de la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la gestión de la inversión extranjera, por medio del cual se estructuran de manera gradual y progresiva cada uno de los saberes que deberán ser objeto de apropiación y aplicación; así como los métodos, formas, medios y técnicas de evaluación a seguir.

En la concepción del programa de capacitación es importante tener en cuenta los **requisitos** siguientes (Tejeda y Sánchez, 2010)<sup>18</sup>:

- Cobertura del programa: manera que se cubren las exigencias de la competencia en su complejidad intrínseca con la vinculación de sus respectivas unidades y elementos.
- Planificación y organización de las actividades de enseñanza - aprendizaje: forma coherente del sistema de acciones que promueven el aprendizaje de las competencias profesionales.
- Ejecución y temporalización: hace referencia a cómo se llevan a cabo las actividades previstas en los períodos de tiempo prefijado, con los ajustes necesarios entre la ejecución real y la planeación diseñada.
- Funciones de los agentes encargados de la gestión: implicación de los agentes de la gestión durante las actividades diseñadas en el programa.

---

<sup>19</sup> Tejeda, R. y Sánchez, P. (2010). La capacitación profesional basada en competencias. Documento en soporte digital. – Universidad de Holguín.

- Utilización de los recursos disponibles: empleo de recursos materiales y humanos previsto en el proceso.
- Delimitación de barreras que pueden afectar el proceso de formación de las competencias profesionales.

Estos requisitos se concretan en la concepción de los temas a desarrollar en el programa de capacitación, los que en su **estructura** (componentes) deben contener los aspectos siguientes (Tejeda y Sánchez, 2010)<sup>18</sup>:

- Necesidades de capacitación, las cuales son orientadas a los problemas que manifiesta el profesional en las nuevas condiciones laborales, ya sea en el caso de la transformación del puesto laboral o la creación de otro.
- Objetivos, orientados al propósito formativo a alcanzar e indiquen las transformaciones graduales inherentes en el aprendizaje del sistema de competencias, con sus contextos de aplicación y criterios de desempeño.
- Sistema de saberes diversos asociados a la competencia (conocimientos de distinta naturaleza, habilidades y valores profesionales).
- Estrategias de intervención a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Recursos de apoyo al proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Forma en que se realizará la evaluación.

Estos aspectos se derivan gradualmente de forma sistémica de los módulos con su salida contextual en cada curso que se proyecte. Son profesionalizados a partir de las características y complejidad propia de las relaciones entre los elementos que conforman en su totalidad cada competencia, es decir: la unidad y elemento.

Esta oferta con su estructuración se manifiesta, en sí misma, en un espacio educativo para la formación competente del profesional, representando en este sentido, un proceso de cambio novedoso en el sistema educativo de posgrado, que se caracteriza por las cualidades siguientes:

- Apertura: Se garantiza por la posibilidad de que cualquier asociado a la Cámara de Comercio de la República de Cuba pueda optar por la oferta de la capacitación profesional en pos de un mejoramiento de su desempeño actual y prospectivo.
- Flexibilidad: Se contextualiza y profesionaliza teniendo como base las expectativas y necesidades personales de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en plena congruencia con las exigencias del contexto laboral – profesional donde se desempeña.
- Dinámica – integral: Transcurre en un proceso activo, desarrollador de las potencialidades humanas en su integridad. Se incluyen acciones coherentes donde prima un diálogo de intercambio y socialización sistemático.

A partir de estos referentes es que se fundamenta la propuesta del programa de capacitación que se propone en el presente trabajo.

## **2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ASOCIADOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA**

En el presente epígrafe se ofrece el resultado del diagnóstico que generó el problema profesional.

### **2.1 Instrumentos e indicadores aplicados.**

Este proceso tuvo como **objetivo**: diagnosticar el estado actual del desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

La muestra estuvo conformada por 10 asociados que se seleccionaron al azar del territorio Holguín – Las Tunas, según el muestreo aleatorio simple.

Para realizar el diagnóstico, se trazaron los siguientes **indicadores**:

Para considerar el estado del desempeño del asociado de la Cámara de Comercio de la República de Cuba en un nivel de **ALTO**, se precisan los siguientes **indicadores**:

1. Posee conocimientos acerca de la inversión extranjera.
2. Diagnostica con independencia, pericia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, a las empresas (sus recursos humanos y materiales) que atiende para llevar a cabo acciones de inversión extranjera.
3. Planifica y organiza con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes, en correspondencia con el diagnóstico realizado.
4. Aplica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, los planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes.
5. Evalúa con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes.

Para considerar el estado de la preparación del metodólogo de Estudio - Trabajo en un nivel **MEDIO**, debe cumplir los **indicadores**: 1, 2 y 3 y presentar dificultades en el resto (4 y 5)

Para considerar el estado de la preparación del metodólogo de Estudio - Trabajo en un nivel **BAJO**, debe presentar dificultades en todos los **indicadores**.

A partir de estos indicadores cualitativos, se efectuó el diagnóstico, para lo cual:

1. Se encuestaron a 10 asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas (ver anexo 1)
2. Se realizaron observaciones al desempeño de los 10 asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas (ver anexo 2)

3. Se aplicó una prueba pedagógica para constatar ante una situación planteada la preparación de los 10 asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas (ver anexo 3)

## 2.2 Procesamiento e interpretación del resultado obtenido.

### Encuesta a asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas.

Se aplicó la encuesta a 10 asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas según el instrumento mostrado en el anexo 1, el resultado se muestra a continuación:

#### Pregunta 1. Estado del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas.

Tabla 1. Estado del desempeño en la inversión extranjera

Escalas evaluativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Alto	1	10,0
Medio	6	60,0
Bajo	3	30,0

Este resultado permite identificar a criterio de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas que es insuficiente el desarrollo de su desempeño en la inversión extranjera, ya que el 60,0% consideró que es medio, el 30,0% que fue bajo y solo el 10,0% lo consideró de alto.

#### Pregunta 2. Dominio de las características de las empresas que atiende para la inversión extranjera

Alto: 1 (10,0%) Medio: 5 (50,0%) Bajo: 4 (40,0%)

Como se aprecia, solo 1 asociado considera que domina las características de la empresa que atiende para la inversión extranjera, 5 de ellos, el 50,0% considera que es medio el nivel de conocimientos que posee y 4, el 40,0% que es bajo.

De este resultado se infiere permite valorar que los asociados tienen dificultades en el dominio de las características de la diversidad de empresas del sector de la producción y los servicios para poder llevar a cabo una eficiente inversión extranjera.

**Pregunta 3. Realización de acciones para la inversión extranjera en las empresas que atienden.**

Alto: 2 (20,0%) Medio: 6 (60,0%) Bajo: 2 (20,0%)

Solo 2 asociados consideran que es alto el nivel de realización de acciones para la inversión extranjera; 6, el 60,0%, que es medio y 2 lo consideran bajo, para un 20,0%; aspecto que demuestra que existen dificultades en la realización de acciones para la inversión extranjera que garanticen la exportación e importación de productos de necesidad y utilidad social.

**Pregunta 4. Vías por la que reciben orientaciones para la inversión extranjera.**

a) Capacitación profesional: 1 (10,0%)

b) Criterio de los directivos de las empresas que atiende: 4 (40,0%)

c) Criterio de trabajadores de las empresas que atiende: 2 (20,0%)

d) Otras: Mediante la realización de conferencias, seminarios y talleres: 10 (100,0%)

Con este se constata que no se explota de manera suficiente la capacitación profesional para contribuir a mejorar su preparación en la inversión extranjera, ya que aunque reconocen que reciben conferencias, seminarios y talleres, estos no se hacen con la sistematicidad requerida, porque no se ha logrado aún concebir una capacitación profesional en función de las necesidades y potencialidades de cada uno de los asociados.

**Pregunta 5. Principales problemas que frenan el desarrollo del desempeño del asociado en la inversión extranjera.**

El 100,0% de los encuestados consideró que una de las barreras que frenan la eficiencia y calidad en su desempeño durante la inversión extranjera lo constituye la falta de acciones de capacitación profesional de manera gradual, progresiva y planificada conscientemente.

El resultado del instrumento evidenció que es insuficiente la preparación de los metodólogos de Estudio – Trabajo en la gestión de la formación laboral.

Con el objetivo de profundizar en este resultado, se aplicó una guía de observación al desempeño de estos asociados durante la inversión extranjera en las empresas que atienden, la cual arrojó el resultado siguiente:

**Observación al desempeño docente del Metodólogo de Estudio - Trabajo:**

Para realizar la observación se empleó la guía que se muestra en el anexo 2, a continuación se muestra el resultado obtenido:

**Tabla 2. Estado del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera**

Indicador	Se observa	Se observa en parte	No se observa
Interpreta los fundamentos, políticas y principios de la inversión extranjera en Cuba	4 (40,0%)	6 (60,0%)	0 (0,0%)
Diagnostica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, a las empresas (sus recursos humanos y materiales) que atiende para llevar a cabo acciones de inversión extranjera.	0	3 (30,0%)	10 (70,0%)
Planifica y organiza con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes, en correspondencia con el diagnóstico realizado	0	3 (30,0%)	10 (70,0%)

Aplica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, los planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes	0	3 (30,0%)	7 (70,0%)
Evalúa con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes	0	3 (30,0%)	7 (70,0%)

Como se aprecia en la tabla se puede constatar que solo el 30,0% de los asociados observados de la muestra, manifiestan un comportamiento de los indicadores del desempeño en la inversión extranjera determinados, en la escala de medio; mientras que el 70,0% se comporta en la escala de bajo; aspecto que permite inferir que existen insuficiencias en su desempeño en la inversión extranjera que llevan a cabo en las empresas del sector de la producción y los servicios que atienden.

Las principales carencias que mostraron en su desempeño fueron las siguientes:

- Muestran dificultades en la interpretación y aplicación de los fundamentos, políticas y principios de la inversión extranjera en Cuba.
- Expresan insuficiencias en la realización del diagnóstico con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad de las empresas (sus recursos humanos y materiales) que atienden para llevar a cabo acciones de inversión extranjera con eficiencia y calidad.
- En la planificación y organización de los planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes, no siempre tienen en cuenta el diagnóstico realizado; ni se comportan con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad.
- Es limitado el nivel de exportación e importación de productos de necesidad y utilidad social debido a las insuficiencias existentes para la aplicación con independencia,

fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, de planes estratégicos de inversión extranjera acorde a las políticas y principios vigentes.

- No siempre logran evaluar con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de planes de inversión extranjera en las empresas que atienden.

Con el objetivo de continuar profundizando en la problemática que se va detectando mediante el diagnóstico realizado, se les aplicó una prueba pedagógica a una muestra de asociados para constatar el desarrollo de su preparación en la gestión de la inversión extranjera (ver anexo 3). Se obtiene el resultado siguiente:

Tabla 3. Estado actual del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la inversión extranjera (Estado inicial)

<b>Escalas evaluativas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Alto	-	-
Medio	4	40,0
Bajo	6	60,0

Como se aprecia en la tabla 3 los resultados de la prueba pedagógica demuestran que los asociados presentan insuficiencias en su desempeño durante la inversión extranjera, ya que el 40,0% alcanzó un nivel **medio** y el 60,0% alcanzó un nivel **bajo**; ninguno logró un nivel **alto**.

Las principales carencias que manifestaron los asociados se centran a la hora de identificar y resolver problemas que frenan la gestión de la inversión extranjera, mediante el diagnóstico, la planificación, organización, aplicación y evaluación de acciones en las que expresen mayor independencia, originalidad, osadía, independencia, autenticidad, curiosidad intelectual y un pensamiento más flexible e innovador.

Este resultado hizo pertinente la necesidad de proponer un programa de capacitación profesional sobre Inversión Extranjera a los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas, el cual se presenta a continuación:

### **3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL SOBRE INVERSIÓN EXTRANJERA PARA LOS ASOCIADOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA EN EL TERRITORIO HOLGUÍN - TUNAS**

En el presente epígrafe se ofrece el programa, resaltando que en su elaboración se tuvo en cuenta la experiencia del trabajo realizado por Gómez (2015)<sup>20</sup>.

Seguidamente se muestra el programa en cuestión:

#### ***PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE INVERSIÓN EXTRANJERA***

***Total de horas: 144***

***Créditos: 3***

***DIRIGIDO A: ASOCIADOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DE CUBA***

#### **3.1 Fundamentación.**

El presente programa de capacitación se fundamenta en las concepciones teóricas relacionadas con la gestión y desarrollo de la formación laboral, a partir de revelar una dinámica de la capacitación profesional que se produce entre la apropiación de la diversidad de contenidos asociados a la inversión extranjera y la aplicación del método instructivo, educativo y desarrollador, como vía esencial para favorecer el desarrollo de las cualidades que debe demostrar el asociado durante sus desempeños profesionales.

La apropiación de contenidos se interpreta como las formas y los recursos por medio de los cuales, el asociado en una interactividad con el docente, otros asociados y los objetos materiales (recursos multimedia u otros) que emplea, hace suyos los conocimientos, habilidades profesionales y cualidades que caracterizan sus desempeños profesionales asociados a la inversión extranjera.

Por tanto, mediante el carácter diverso de la apropiación de contenidos asociados a la inversión extranjera, se sistematizan los saberes (conocimientos), el hacer (las

---

<sup>20</sup> Gómez., A (2015). La capacitación profesional pedagógica del Metodólogo de Estudio – Trabajo. Trabajo profesional (Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral). Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín, Cuba

habilidades), el ser (cualidades) y el convivir (saber estar según normas de comportamiento y convivencia social) de distinta naturaleza que caracterizan el desempeño profesional en el puesto de trabajo de las entidades de la producción y los servicios.

El puesto de trabajo es considerado como el área del perfil profesional de la entidad productiva o de servicios (sea estatal o no estatal) donde el asociado ejerce la inversión extranjera, le permite adquirir experiencias durante la solución de problemas profesionales con el empleo de métodos de trabajo profesional.

El desempeño profesional tiene carácter de proceso, donde el sujeto en la realización de una actividad se relaciona con el contenido de trabajo que realiza en un determinado puesto de trabajo, de ahí, que constituya una expresión de su acción intelectual, motivacional y afectivo – volitiva conductual.

El desempeño profesional es una actividad necesaria para el logro de los resultados exigidos en el ámbito profesional, y supone diversos grados de complejidad y de exigencias en materia de saberes y habilidades (saber hacer) a poner en juego como expresión de su carácter de totalidad en la actuación.

Por tanto, el desempeño profesional tiene un marcado carácter integrador y constituye el principal elemento de referencia del desarrollo de cualidades laborales que posee el asociado de la Cámara de Comercio de la República de Cuba, es decir, es a través del desempeño que muestra evidencias del grado de desarrollo de las cualidades laborales que va alcanzando durante la capacitación profesional.

Lo anterior se logrará por medio de la aplicación del método instructivo, educativo y desarrollador.

El método constituye el modo dinámico de ejecutar el proceso de formación laboral, a través de la vinculación directa con el contenido básico con los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en un sujeto, pues como configuración didáctica, este permite la construcción y presentación de conocimientos pedagógicos, matizados por conocimientos tecnológicos y artesanales, todo lo cual

permite evidenciar la lógica y la estructuración del contenido en la acción intelectual de los sujetos; no de un modo tradicional, sino de forma constructiva que comienza por la acción y modo de actuar en la educación general, manifiestas en características politécnicas y laborales.

El método refleja lo esencial del objeto estudiado y, a la vez, indica el camino y la forma a seguir para transformar la realidad contextual. En su concepción estructural, en su novedad para un objeto donde no exista esta manera de estudio, con una visión transformadora, es donde se constituye el método como un aporte teórico.

Entonces, para la construcción de un método se debe tener en cuenta: su conceptualización, la identificación de sus rasgos, la estructura o componentes, los procedimientos inherentes a su aplicabilidad contextual y la forma en que él opera para ese objeto de estudio.

Desde esta perspectiva, el método se concreta como un resultado que en su secuencia sistémica de acciones, incluye procedimientos dependientes entre sí, que le dan su significado teórico en su estructura y funcionamiento para el logro de determinados propósitos de la investigación.

A partir de los elementos fundamentados con anterioridad, se asume para la dinámica y ejecución del presente programa, al método instructivo, educativo y desarrollador.

Este método expresa la estructura, la vía y la lógica a seguir para la gestión y desarrollo de la formación laboral para los sujetos que trabajan con la inversión extranjera y lograr el desarrollo de las cualidades que impulsan a prestar servicios de necesidad y utilidad social por medio de sus desempeños profesionales en el puesto de trabajo (Leyva y colectivo de autores de CENFOLAB, 2015).<sup>21</sup>

Este método a diferencia de otros métodos presenta las siguientes características:

---

<sup>21</sup> Leyva, A. y colectivo de autores de CENFOLAB (2015). El método instructivo, educativo y desarrollador. Documento en soporte digital. CENFOLAB, Universidad de Holguín, Cuba

- Establece la estructura, organización y el sistema de procedimientos que significan la lógica de tratamiento al desarrollo de cualidades laborales a partir de la relación que se produce entre la apropiación de contenidos y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos.
- Reconoce la unidad dialéctica que se debe producir entre el carácter instructivo, educativo y desarrollador del proceso de formación laboral.
- Propone procedimientos para favorecer la apropiación de conocimientos y el desarrollo de habilidades intelectuales y manuales requeridas para producir o prestar servicios de necesidad y utilidad social en el estudiante, que estimule el desarrollo de su independencia cognoscitiva y su creatividad (tratamiento a lo instructivo).
- Determina en estrecha integración con lo instructivo, procedimientos para la educación en valores requeridos para el trabajo en la personalidad, a partir de reconocer las influencias educativas del contenido objeto de apropiación, es decir, desde el aspecto instructivo (tratamiento a lo educativo).
- Establece procedimientos dirigidos a constatar las transformaciones que se van produciendo en la manera sentir, pensar como expresión de la combinación que se produce entre lo instructivo y lo educativo a lo largo de la vida, es decir, durante su ciclo formativo (tratamiento a lo desarrollador).

La esencia de este método es que le permitirá a los encargados de la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, establecer una dinámica para realizar dicho proceso, a partir de lograr la combinación entre el carácter instructivo, educativo y desarrollador que manifiesta el mismo

Es por ello que como parte de la fundamentación del presente programa se asume y reconoce a este método como elemento movilizador de la dinámica de ejecución del programa.

Por otro lado, el propio diagnóstico realizado al estado del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas permitió constatar la existencia de las siguientes **necesidades de capacitación profesional:**

1. Dominar los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la inversión extranjera en Cuba
2. Gestionar la inversión extranjera en la que demuestre competencias laborales para:
  - El diagnóstico de las barreras que frenan este proceso en el territorio donde se desempeña profesionalmente.
  - La caracterización de empresas del sector de la producción y los servicios con potencialidades para la inversión extranjera.
  - La planificación y organización de planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera en empresas del sector de la producción y los servicios con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad
  - La aplicación de planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera en empresas del sector de la producción y los servicios con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad
  - La evaluación del impacto de la aplicación de los planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera en empresas del sector de la producción y los servicios, teniendo en cuenta las barreras que frenan dicho proceso.

### 3.2 Objetivo general

#### Objetivo general

Por medio del presente programa se propone como **objetivo general** el siguiente:

- Gestionar la inversión extranjera en empresas del sector de la producción y los servicios con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad; basado en el diagnóstico, la organización, planificación, ejecución, control y evaluación de planes de acciones estratégicas que le permitan la exportación e importación de productos de necesidad y utilidad social.

Para ello debe lograr los siguientes **niveles de desarrollo** del objetivo:

1. **Interpreta** los fundamentos teórico - metodológicos asociados a la inversión extranjera en Cuba.
2. **Diagnostica** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, a la diversidad de empresas del sector de la producción y los servicios con potencialidades para la inversión extranjera.
3. **Planifica y organiza** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera de acuerdo al diagnóstico y características de las empresas que atiende.
4. **Aplica** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, los planes de acciones estratégicas de inversión extranjera diseñados, que garanticen la exportación e importación de productos de necesidad y utilidad social.
5. **Evalúa** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de los planes de acciones estratégicas de inversión extranjera, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas, tecnológicas y ambientales de las empresas que atiende como asociado.

### 3.3 Sistema de contenidos

Los indicadores para cada nivel serán abordados en los contenidos de cada tema del programa, pues de cada **nivel** que configura el desarrollo y alcance del objetivo, es que se derivan los **temas** que serán objeto de capacitación profesional en los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas.

No	TEMA	Formas organizativas			
		TH	P	C	T
1	La inversión extranjera en Cuba. Sus fundamentos.	18	6	2	4

2	Diagnóstico y caracterización de las potencialidades de las empresas para la inversión extranjera.	24	8	3	5
3	La planificación y organización planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.	27	9	3	6
4	La aplicación de planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.	24	8	3	5
5	La evaluación del impacto los planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.	27	9	3	6
<b>Proyectos de Gestión de la Inversión Extranjera</b>		<b>24</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GENERAL DE HORAS</b>		<b>144</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>34</b>

Leyenda

TH: Total de horas del tema. P: Horas presenciales

C: Horas dedicadas al desarrollo conferencias.

T: Horas dedicadas al desarrollo de talleres.

### **Tema 1: La inversión extranjera en Cuba. Sus fundamentos.**

#### **Objetivo:**

**Interpretar** los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan a la inversión extranjera en Cuba.

#### **Contenidos a capacitar en el tema:**

- Definición del concepto de inversión extranjera
- Normativas y resoluciones vigentes (Ley 50 y 118 sobre inversión extranjera)
- Principios generales de la inversión extranjera en Cuba
- Reglamento general sobre la actividad de exportación e importación.
- Cuba como plaza de inversión: ventajas de la inversión extranjera

- Oportunidades de inversión extranjera por sectores
- Barreras que frenan la inversión extranjera en Cuba. Vías para atenuarlas.

***Tema 2: Diagnóstico y caracterización de las potencialidades de las empresas para la inversión extranjera.***

**Objetivo:**

**Diagnosticar** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, las potencialidades de las empresas del sector de la producción y los servicios para la inversión extranjera, mediante el empleo de métodos, técnicas e instrumentos de investigación científica.

**Contenidos a capacitar en el tema:**

- Definición de concepto de diagnóstico.
- Caracterización de los referentes teóricos que fundamentan el diagnóstico de las empresas del sector de la producción y los servicios con potencialidades para la inversión extranjera.
- Métodos, técnicas e instrumentos que se emplean para el diagnóstico de las empresas del sector de la producción y los servicios con potencialidades para la inversión extranjera. Su diseño.
- Aplicación de instrumentos para el diagnóstico de las empresas del sector de la producción y los servicios con potencialidades para la inversión extranjera.
- Interpretación del resultado obtenido de cada instrumento y técnica empleada.
- Triangulación del resultado obtenido de cada instrumento y técnica.
- Interpretación mediante la determinación de regularidades, de las potencialidades de las empresas para la inversión extranjera.

### **Tema 3. La planificación y organización planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.**

#### **Objetivos:**

- **Planificar** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera en empresas del sector de la producción y los servicios, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales, así como las barreras que pudieran frenar dicho proceso.
- **Organizar** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, las empresas del sector de la producción y los servicios, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y ambientales, para garantizar la inversión extranjera.

#### **Contenidos a capacitar en el tema:**

- Definición de conceptos de organización y planificación de la inversión extranjera.
- Definición de conceptos de planeación estratégica y tipos de estrategias a emplear para la inversión extranjera según las características de las empresas del sector de la producción y los servicios.
- Realidades, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en la organización y planificación de la inversión extranjera.
- Diseño de estrategias originales y flexibles que permitan la organización y planificación de la inversión extranjera, teniendo en cuenta los principios y políticas existentes en el país.

### **Tema 4: La aplicación de planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.**

**Objetivo:**

**Aplicar** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera que garanticen la importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social; sobre la base de las condiciones socioeconómicas y ambientales de las empresas del sector de la producción y los servicios.

**Contenidos a capacitar en el tema:**

- Condiciones externas del contexto empresarial para garantizar la inversión extranjera.
- Condiciones internas del contexto empresarial para la garantizar la inversión extranjera.
- El seguimiento, control y monitoreo del cumplimiento del plan de acciones estratégicas.
- Realidades, oportunidades, debilidades y amenazas existentes para el aseguramiento de la aplicación del plan de acciones estratégicas concebido.
- Aplicación según las características de cada territorio de las estrategias diseñadas de forma flexible, continua y sistemática.

**Tema 5. La evaluación del impacto los planes de acciones estratégicas para la inversión extranjera.****Objetivo:**

**Evaluar** con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de los planes de acciones estrategias para la inversión extranjera expresado en la importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.

**Contenidos a capacitar en el tema:**

- Definición del concepto de evaluación de impacto
- Concepciones teóricas sobre la evaluación del impacto.
- Diseño de instrumentos de evaluación del impacto de las estrategias para la inversión extranjera.
- Aplicación de los instrumentos de evaluación del impacto de las estrategias para la inversión extranjera en consonancia con los resultados de importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.
- La interpretación y triangulación del resultado obtenido de cada instrumento empleado.
- Interpretación mediante la determinación de regularidades, del impacto generado en el territorio con la aplicación de las estrategias de inversión extranjera desde el punto de vista social, económico, tecnológico y ambiental.

### **3.4 Sugerencias metodológicas para el desarrollo del programa**

El programa se ha concebido para aplicar la concepción de aprender trabajando y trabajar aprendiendo, sobre la base de la aplicación del método instructivo, educativo y desarrollador.

En este sentido se hacen las siguientes sugerencias metodológicas:

- Estimular mediante el desarrollo de las conferencias y los talleres, el desarrollo de cualidades laborales en los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba, en la manera siguiente:

**Comprometido:** la que se expresa en:

- El significado y sentido que le confiere a la selección de empresas con potencialidades para la inversión extranjera.
- El respeto y cumplimiento de las normas y principios de la inversión extranjera en Cuba.
- Las valoraciones que emite el asociado del trabajo realizado.

**Organizado:** la que se expresa en:

- La selección adecuada de los recursos humanos y de las potencialidades de las empresas que atiende con su tecnología, para garantizar una adecuada inversión extranjera.
- La manera en que mantiene, dispone y utiliza los medios de trabajo durante la inversión extranjera

**Responsable:** la que se expresa en el conocimiento y cumplimiento de las normativas, resoluciones y principios de la inversión extranjera en Cuba.

**Laborioso:** la que se expresa en:

- El amor hacia el trabajo y la labor que realiza sustentado en la abnegación y constancia durante la gestión de la inversión extranjera.
- Su actuación constante, esforzada y productiva durante la aplicación de métodos de trabajo relacionado con la inversión extranjera.
- La disposición y esfuerzo por resolver los problemas profesionales que se manifiestan durante la inversión extranjera, que incluye otros no predeterminados.

**Perseverante:** la que se expresa en:

- El empeño y dedicación por lograr la importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.
- El esfuerzo personal, decisión y constancia para enfrentar los retos que le impone el proceso de inversión extranjera.
- La identificación de los obstáculos y la insistencia para vencerlos en aras de lograr una eficiente importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.
- La firmeza ante las dificultades y barreras durante la selección, ejecución y evaluación de acciones estratégicas para la inversión extranjera.

**Independiente:** la que se expresa en:

- El desarrollo, autoperfeccionamiento y enriquecimiento de conocimientos, habilidades profesionales y valores durante la realización de las actividades laborales asociadas a la inversión extranjera.
- La toma de decisiones desde el punto de vista técnico, económico, ambiental, energético y social, que garanticen una eficiente inversión extranjera.
- La solución de los problemas profesionales desde sus conocimientos y habilidades profesionales para la gestión de la inversión extranjera.
- La determinación y expresión de criterios y variantes que lo conduzcan a proponer acciones para la solución de los problemas profesionales que se manifiestan durante la inversión extranjera.

**Sensible:** la que se expresa en:

- El reconocimiento de los problemas profesionales que se manifiestan durante la inversión extranjera y de la necesidad de resolverlos para contribuir al desarrollo social.
- Los sentimientos de amor hacia la labor que realiza y el interés por lograr una eficiente inversión extranjera en el territorio donde se desempeña.
- Sentir preocupación por resolver los problemas profesionales que se manifiestan durante la inversión extranjera; así como por el cumplimiento de las normas y principios que la regulan en el país.

**Creativo:** la que se expresa en:

- La flexibilidad de pensamiento, expresada en la selección de alternativas innovadoras de gestión para la inversión extranjera.

- La imaginación y originalidad que muestra a la hora de diseñar y aplicar acciones estratégicas para la inversión extranjera, que garanticen la importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.
- La curiosidad intelectual que expresa por la búsqueda de conocimientos científicos y actuales relacionados con la inversión extranjera, para contribuir al establecimiento de inventivas que permitan su mejora continua y sistemática.
- La fluidez expresada en la generación, comunicación y socialización de ideas que posibiliten un mejor empleo de métodos eficaces y eficientes de inversión extranjera.

Además de la sugerencia anterior, se recomienda aplicar para el desarrollo del programa la **modalidad de educación a distancia asistida por las TIC**, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

La educación a distancia, como modalidad de capacitación de los docentes, constituye un proceso de transmisión y apropiación de contenidos didácticos profesionales, en el que la actividad y la comunicación de sus protagonistas: docentes que juegan un rol de aprendices, grupo, profesor que dirige el curso, ocurren en condiciones no presenciales, por lo que la apropiación de los contenidos se alcanza de manera independiente y colaborativa, por medio de la interactividad de los sujetos con el recurso informático, así como con el apoyo de materiales didácticos y de una tutoría, que, en las condiciones de esta modalidad, resultan los principales mediadores en el acceso al contenido asociado a la inversión extranjera y en la comunicación interpersonal.

Se deben crear ambientes virtuales que le permitan al docente acceder a los contenidos del programa, configurados en el ordenador o en la red telemática, en los que, a través de materiales didácticos y de formas de comunicación que tienen su soporte en las TIC, interactúan los protagonistas, para desarrollar un sistema de actividades con una finalidad desarrolladora de dichos contenidos.

Los docentes responsabilizados con el desarrollo del presente programa deberán crear aulas virtuales de apoyo a la docencia, así como foros taller para la socialización y discusión entre los docentes, sobre cada uno de los contenidos que aborda..

Por otro lado, el aprendiz, es el centro del proceso de apropiación del contenido, sujeto activo de su formación (autoformación) como parte de su propio entrenamiento durante la gestión en la inversión extranjera, en interacción y colaboración con todos los que participan de ese proceso. Por ende, el grupo constituye un protagonista esencial en dicho proceso.

Se debe potenciar el rol del profesor que imparte el presente programa, a partir de la consideración que las particularidades y la infraestructura tecnológica de que dispone el contexto en el cual se desarrolla para la aplicación de esta modalidad. Su desempeño como profesor, en equipos interdisciplinarios, es clave para el éxito del desarrollo del presente programa.

La atención a la diversidad individual y grupal es otro aspecto a considerar, de manera que, durante los foros de discusión, la tutoría asistida, así como por medio del empleo del aula virtual, se debe tener en cuenta la atención a las necesidades y potencialidades de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba.

El enfoque profesional pedagógico es esencial en esta modalidad, a partir del trabajo con situaciones problemáticas que se presentan en la inversión extranjera teniendo en cuenta la aplicación de las normativas y principios vigentes, así como las características y potencialidades de las empresas del sector de la producción y los servicios que atiende en el territorio.

**Para la aplicación del programa por medio de la modalidad presencial se hacen las siguientes sugerencias metodológicas:**

- Emplear la mayor cantidad de horas presenciales dedicadas al trabajo independiente; es decir, a la socialización, debate e intercambio de experiencias profesionales por parte de los cursistas, que les permita actualizarse, complementar y perfeccionar su desempeño profesional.
- Sistematizar el enfoque profesional pedagógico mediante la orientación de situaciones problemáticas que se presentan en la gestión de la inversión extranjera, que les permita al cursista la búsqueda de alternativas de solución.

- Emplear para el desarrollo de las conferencias el método explicativo - ilustrativo preferentemente, para el desarrollo de los seminarios el método de elaboración conjunta y para los talleres, el método de trabajo independiente o autónomo, así como métodos de la enseñanza problémica.

Si se aplica el método explicativo – ilustrativo en el desarrollo de las conferencias.

*El docente que enseña (que imparte la capacitación)* deberá: Preparar el contenido del programa objeto a impartir. Explicar con la ayuda de medios, con énfasis en las TIC, el contenido de manera lógica, secuencial y coherente. Realizar preguntas y breves debates e intercambios relacionados con el contenido impartido, de manera que actualice a los cursistas en dichos contenidos. Orientar actividades de estudio independiente para la complementación de los contenidos.

*El cursista (que recibe la capacitación)* deberá: Analizar el contenido que le explica el docente que imparte el curso. Participar en los debates y emite criterios acerca de las preguntas concebidas por el docente que imparte el curso. Tomar notas y aclarar dudas.

Si se aplica el método de elaboración conjunta en el desarrollo de los seminarios

*El docente que enseña (que imparte la capacitación)* deberá: Elaborar preguntas para el tratamiento mediante el debate, al contenido. Organizar el grupo en subgrupos de trabajo. Orientar las preguntas elaboradas a cada subgrupo. Socializar cada una de las preguntas, de forma lógica y coherente mediante paneles de discusión y reflexión individual y colectiva, en la que se favorezca la apropiación del contenido requerido para el logro de los objetivos planteados en el programa. Observar el desarrollo de las competencias laborales que expresan los cursistas durante las respuestas a las preguntas orientadas. Atender según la observación realizada, las diferencias individuales de cada cursista, según las necesidades de formación que estos presentan y estimular la coevaluación y la autoevaluación; así como el tratamiento al desarrollo de sus cualidades laborales.

*El docente que aprende (que recibe la capacitación) deberá:* Autoprepararse, en la medida en que responde las preguntas orientadas. Exponer las preguntas realizadas por el docente en la tirilla entregada. Debatir de manera conjunta con el docente que enseña todo el contenido que se complementa y actualiza por medio de las preguntas orientadas. Intercambiar y socializar experiencias profesionales con el resto de los estudiantes del grupo. Autoevaluarse y evaluar a sus compañeros a partir de valorar el significado y sentido profesional que ha tenido en su desempeño profesional, la apropiación de los contenidos sobre inversión extranjera que se proponen en el presente programa.

Si se aplica el método de **trabajo independiente o autónomo** para el desarrollo de los talleres:

*El docente que enseña (que imparte la capacitación) deberá:* Orientar la tarea profesional con enfoque problémico como trabajo independiente según diagnóstico. Observar durante la realización de la tarea profesional, el desarrollo de cualidades laborales. Favorecer la socialización e intercambio de experiencias, en el cual se perfeccionen las propuestas de soluciones a la situación problémica profesional planteada para el taller. Orientar a los cursistas que expliquen la solución de la tarea. Propiciar un intercambio en el cual se valore y tome conciencia de la importancia que tiene el aprendizaje de los contenidos sobre inversión extranjera en su desempeño profesional y evaluar mediante el debate e intercambio, estimulando la coevaluación y la autoevaluación.

*El cursista deberá:* Autoprepararse, realizando la tarea profesional y el proyecto de trabajo final que le oriente el docente. Debatir de manera conjunta con los demás el contenido que aborda la tarea profesional. Socializar con el resto de los docentes del grupo, las posibles soluciones a la situación problémica planteada, en las que expresa el desarrollo de sus cualidades laborales. Autoevaluarse y evaluar a sus compañeros sobre el resultado de la tarea profesional. Tomar notas y aclarar dudas según la atención brindada por el docente.

El curso culmina con la presentación y socialización de **proyectos de gestión de la inversión extranjera** en una de las empresas que atiende cada cursista como trabajo final del mismo, ya que será individual. Este proyecto debe contener entre otros aspectos los siguientes: tema, debe partir de un problema relacionado con la inversión extranjera, el objetivo, las tareas profesionales, precisando en cada una de ellas los recursos humanos y materiales implicados, así como el tiempo para su realización. En cada una de ellas el cursista deberá demostrar el cumplimiento de manera integrada de cada uno de los objetivos de cada uno de los temas que conforman el programa. Es por ello que el proyecto se orientará al inicio y se irá conformando durante todo el desarrollo del programa de capacitación profesional.

Las experiencias que se alcancen se podrán presentar en eventos y socializar con asociados de otras provincias del país, de manera que se contribuya al mejoramiento de la inversión extranjera en nuestro país.

### **3.5 Sistema de evaluación**

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios evaluativos:

- Para aprobar el curso de capacitación es importante participar de manera presencial o asistida en al menos el 80,0% de las actividades a desarrollar.
- En las conferencias, se evaluará por medio de preguntas orales y considerando la participación activa de los cursistas.
- En los talleres, se evaluarán mediante la expresión de los desempeños que manifiesten los asociados donde reflejen el desarrollo de la preparación requerida para la gestión de la inversión extranjera en las empresas que atienden.
- Predominará la autoevaluación y la coevaluación como un criterio evaluativo a considerar, a partir del sistema de evaluación del reglamento de postgrado.
- La **evaluación final** del curso dependerá de las evaluaciones sistemáticas y parciales que se realicen al finalizar cada tema y mediante la presentación de un

**proyecto de gestión de inversión extranjera** en una de las empresas que atienda cada cursista de manera individual.

- Las categorías evaluativas serán de Excelente, Bien, Aprobado y Desaprobado. El profesor que imparta el curso tendrá la flexibilidad de otorgar estas categorías en dependencia de los criterios antes referidos, así como de su flexibilidad de pensamiento para ajustar los mismos a las características de los cursistas.

La **bibliografía** para el desarrollo del programa, se encuentra digitalizada y por ser tan amplia no se establece en el presente informe, solo se hace esta observación para que se tenga clara conciencia de que sí se ha tenido en cuenta en la confección del programa de capacitación que se aporta en el trabajo.

Con ello concluye la propuesta del programa de capacitación.

A continuación se presenta el resultado obtenido con su aplicación.

#### **4. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.**

Esta parte final se realizó mediante un pre-experimento pedagógico, en el cual se constata las transformaciones alcanzadas en el desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en el territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

##### **4.1 Pre-experimento pedagógico. Resultado y discusión.**

Para llevar a cabo el pre-experimento pedagógico se realizaron las siguientes acciones de aseguramiento:

1. Reunión metodológica con los participantes en la capacitación profesional.

Se realizó una reunión metodológica con los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, con el objetivo de darles a conocer la importancia y la necesidad de realizar la capacitación. Se les explicó y debatió profesionalmente, logrando un buen nivel de comprensión y aceptación.

2. Selección de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas a participar.

Se seleccionó a 10 asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas, que forman parte de la muestra.

En la reunión se precisaron las carencias, es decir las necesidades de capacitación que tenían para la gestión de la inversión extranjera.

Se tomó como punto de partida el resultado del diagnóstico realizado en la prueba pedagógica (anexo 3) cuyo resultado se expresa de forma individual en la tabla siguiente:

Tabla 4. Estado inicial del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

<b>Asociado Número</b>	<b>Estado de su desempeño en la inversión extranjera</b>
1	Medio
2	Bajo
3	Bajo
4	Bajo
5	Bajo
6	Medio
7	Bajo
8	Bajo
9	Alto
10	Bajo

Como se puede apreciar en la tabla, el diagnóstico inicial realizado antes de iniciar el la capacitación profesional, se comportó en la siguiente forma:

De 10 asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas, solo uno mostró un **alto** nivel de desempeño en la inversión extranjera, para un 10,0%; en dos de ellos fue medio para un 20,0%; mientras que en 7 de ellos fue bajo para un 70,0%.

### 3. Desarrollo del programa de capacitación profesional.

A partir del diagnóstico inicial se desarrolló el programa de capacitación en inversión extranjera propuesto para el mejoramiento del desempeño de los Asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas propuesto en el epígrafe anterior del trabajo.

Durante el desarrollo del programa, con énfasis en los talleres realizados y a partir del resultado de las evaluaciones que fueron alcanzando los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas, se constataron **transformaciones positivas** en su desempeño, apreciándose mejoras en los aspectos siguientes:

- En el dominio e interpretación de los fundamentos asociados a la inversión extranjera en Cuba.
- En el diseño de instrumentos para el diagnóstico e identificación de los problemas que frenan la inversión extranjera, en correspondencia con las potencialidades y características de las empresas del sector de la producción y los servicios.
- En las tareas realizadas en los talleres se mostraron de manera más independientes, sobre todo a la hora de planificar y organizar acciones estratégicas de inversión extranjera en correspondencia con las características de las empresas que atienden.
- En las propuestas de solución a los problemas que frenan la inversión extranjera en la diversidad de empresas, se mostraron más osados para romper con paradigmas tradicionales y proponer nuevas propuestas en pos de mejorar dicho proceso y garantizar una mejor importación y exportación de los productos.
- Se apreció un desarrollo de su pensamiento flexible en la planificación y sistematización de estrategias para la inversión extranjera, a partir de aprovechar las

oportunidades de cada una de las empresas en función de atenuar las causas que provocan los problemas que frenan dicho proceso.

- Se constató un comportamiento más auténtico, espontáneo y original en el diagnóstico y aplicación de las estrategias que emplea para la inversión extranjera.
- En las respuestas a las tareas realizadas en los talleres se pudo comprobar un mayor desarrollo de la curiosidad intelectual y la imaginación a la hora de identificar, formular y resolver problemas que se presentan en la inversión extranjera.

Una vez culminado el desarrollo del programa de capacitación profesional, se volvió a aplicar la prueba pedagógica (anexo 3) para constatar los cambios y transformaciones que se han producido el desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas. En la tabla que se muestra a continuación se resume el resultado obtenido:

Tabla 5. Estado final del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera

<b>Asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas Número</b>	<b>Estado de su desempeño profesional en la inversión extranjera</b>
1	Medio
2	Medio
3	Alto
4	Medio
5	Medio
6	Alto
7	Alto
8	Medio
9	Alto
10	Alto

Como se puede apreciar en la tabla, el diagnóstico obtenido luego de haber aplicado el programa de capacitación propuesto, se comportó en la siguiente forma: De 10

asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, 5 manifestaron un nivel **alto** en su desempeño en la inversión extranjera; para un 50,0%; mientras que en 5 fue **medio** para un 50,0%, como algo significativo se apreció que ninguno alcanzó un nivel **bajo**. En la siguiente tabla se muestra el resultado general alcanzado en el diagnóstico final (después de realizada la capacitación según el programa propuesto).

Tabla 6. Estado final del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera (Estado final)

<b>Escalas evaluativas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Por ciento (%)</b>
Alto	5	50,0
Medio	5	50,0
Bajo	0	0,0

En la siguiente tabla se muestran los datos obtenidos del diagnóstico inicial y el final del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

Tabla 7. Comparación entre el diagnóstico inicial vs diagnóstico final del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera.

<b>Escalas evaluativas</b>	<b>Antes de recibir la capacitación</b>		<b>Después de recibir la capacitación</b>	
	<b>Cantidad</b>	<b>Por ciento (%)</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Por ciento (%)</b>
Alto	1	10,0	5	50,0
Medio	2	20,0	5	50,0
Bajo	7	70,0	0	0,0

Al establecer una comparación del diagnóstico final con respecto al inicial se pudo constatar que hubo un mejoramiento en el desempeño de los Asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas en la inversión extranjera ya que:

- De 1 asociado ubicado en el nivel **alto**, ascendió a 5, es decir de un 10,0%; se incrementó a un 50,0% de la muestra capacitada.
- De 2 asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas ubicados en el nivel **medio**, ascendió a 5, es decir de un 20,0% se incrementó a un 50,0% de la muestra capacitada.
- De 7 asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas ubicados en el nivel **bajo**, se logró con la capacitación realizada que ninguno se ubicara en esta categoría.

Con el objetivo de constatar si las diferencias son significativas se aplicó la **prueba de los signos**, a partir de la metodología sugerida por Moráguez (2006) (anexo 4).

Se aplicaron las pruebas pedagógicas de entrada y salida cuyo resultado se tabula en la tabla 8.

Se codificaron según los signos sugeridos.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la codificación realizada:

Tabla 9. Comparación del estado del desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas antes y después de la capacitación profesional.

<b>Desempeño en la inversión extranjera</b>			
<b>Número</b>	<b>Antes</b>	<b>Después</b>	<b>Codificación</b>
1	Medio	Medio	0
2	Bajo	Medio	+
3	Bajo	Alto	+
4	Bajo	Medio	+
5	Bajo	Medio	+
6	Medio	Alto	+
7	Bajo	Alto	+
8	Bajo	Medio	+
9	Alto	Alto	0
10	Bajo	Alto	+

Como se aprecia no existió ningún caso con signo negativo (-)  $R^- = 0$ , es decir que ningún asociado retrocedió en cuanto al desarrollo de su desempeño profesional en la inversión extranjera.

De los 10 muestreados, 8 de ellos mostraron avances su desempeño en la inversión extranjera, mientras que en 2 se comportó estable (se codificaron con el valor de 0).

Se trabajó a un 95% de confianza, por tanto el grado de confiabilidad asumido para aplicar la prueba fue de  $\alpha = 0,05$  y se trazaron las siguientes hipótesis de trabajo:

**Hipótesis de nulidad ( $H_0$ ):**

El desarrollo del desempeño profesional en la inversión extranjera de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, antes y después de aplicado el programa de capacitación se comporta de forma semejante ( $X_{inicial} = X_{final}$ ).

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):**

El desarrollo del desempeño profesional en la inversión extranjera de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas después de aplicado el programa de capacitación fue mejor con respecto a su etapa inicial (antes de aplicar el programa) ( $X_{final} > X_{inicial}$ ).

Se selecciona de la tabla 8, anexo 4 el valor de  $R_{tab}$ , quedando  $R_{tab} = 1$

Para ello se aplicó el siguiente criterio establecido en la prueba de los signos:

Se resta a la muestra ( $n$ ), la cantidad de asociados a la Cámara de Comercio del territorio Holguín - Tunas que se codificaron con el valor de (0); en este caso como la muestra es de 10 y a 2 de ellos se codificó con el valor de 0 (0); entonces el valor ( $N$ ) es de 8.  $N = n - R(0) = 10 - 2 = 8$

Con el valor de  $N$  y  $\alpha$  (grado de significación de 0,05) seleccionado, se seleccionó a  $R_{tab}$  quedando  $R_{tab} = 1$

Finalmente para aceptar o rechazar las hipótesis de trabajo asumidas, se aplica la siguiente condición:

Si  $R^- > R_{tab}$ ; entonces se **ACEPTA** a  $H_0$  y se **RECHAZA** a  $H_1$

Si  $R^- \leq R_{tab}$ ; entonces se **ACEPTA** a  $H_1$  y se **RECHAZA** a  $H_0$

De la tabla 9 se determinó la cantidad de asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas con signo (-):  $R^- = 0$

Al aplicar la condición estadística se cumple que:

$$R^- \leq R_{tab};$$

$$0 < 1;$$

por tanto **se ACEPTA a  $H_1$**

Al aceptar la hipótesis alternativa el resultado quiere decir que se prueba a un 95,0% de confiabilidad que las diferencias alcanzadas en el desempeño profesional en la inversión extranjera de los Asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, es significativa con respecto a su estado inicial, lo cual hace pertinente reconocer que con la aplicación del programa de capacitación propuesto se contribuye al mejoramiento de su desempeño requerido para tales efectos.

Como **transformaciones cualitativas** alcanzadas en el desempeño profesional de los Asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, se significan las siguientes:

- Se apreció una mejor comprensión e interpretación de los fundamentos que sustentan la gestión de la inversión extranjera en Cuba.
- Se mejoró en la realización de diagnósticos con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, de las empresas del sector de la producción y los servicios para realizar la inversión extranjera.

- Se apreció mejoras en la organización de la inversión extranjera, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas, tecnológicas y ambientales de las empresas del territorio, así como las barreras que puedan frenar dicho proceso.
- Mostraron una mayor independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, en la planificación de estrategias para la inversión extranjera, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas, tecnológicas y ambientales de la localidad, así como las barreras que pudieran frenar dicho proceso.
- Aplicaron en cada uno de sus territorios estrategias de gestión de la inversión extranjera con una mejor independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas, tecnológicas y ambientales de dichas localidades, así como las barreras que pudieran frenar dicho proceso.
- Lograron mejoras significativas en la evaluación del impacto de la aplicación de estrategias para la inversión extranjera expresando flexibilidad, autenticidad e independencia.
- Se comportaron de manera más perseverante, organizada, responsable, laboriosa y honesta durante la aplicación de las acciones estratégicas de inversión extranjera en las empresas que atienden en el territorio.

Con ello concluye la presentación de los resultados obtenidos en la aplicación del programa de capacitación que se propone en el presente trabajo.

## CONCLUSIONES

A partir del trabajo profesional realizado, se arribaron a las conclusiones generales siguientes:

1. La capacitación profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Cuba se fundamenta en las concepciones teóricas sobre la formación laboral a partir de reconocer el tratamiento al desarrollo de cualidades laborales para la inversión extranjera, dinamizadas por la relación que se produce entre la apropiación de los contenidos sobre este campo y la aplicación del método instructivo, educativo y desarrollador.
2. El estudio diagnóstico realizado demostró que existen insuficiencias en el desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas durante la gestión de la inversión extranjera que realizan en las empresas del sector de la producción y los servicios.
3. El programa de capacitación profesional que se propone está dirigido a elevar el desempeño profesional de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la inversión extranjera; a partir de reconocer el carácter creativo, complejo, holístico, contextual, flexible, consciente y desarrollador de dicho proceso.
4. El pre-experimento pedagógico aplicado demostró mediante la aplicación de la prueba de los signos a un 95,0% de confianza, que con la aplicación del programa de capacitación profesional que se propone en el presente trabajo, se contribuye al mejoramiento del desempeño en la inversión extranjera de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas, aspecto que contribuye a garantizar una mejora en la importación y exportación de productos de necesidad y utilidad social.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Addine, F., Recarey, S., Fuxá, M. y Fernández, S. (2004). *Didáctica: teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
2. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. II Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
3. Allport, G. (1968). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
4. Alonso, L y Leyva, A (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Documento en soporte digital. CENFOLAB. – Universidad de Holguín, Cuba
5. Alonso, L. (2007). *La formación de competencias laborales en los estudiantes de Bachiller Técnico en Mecánica Industrial a través del período de prácticas pre-profesionales*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
6. 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.
7. Alonso, L. (2011). *La tarea docente y el proyecto*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.
8. Álvarez, C. (1999). *La escuela en la vida*. La Habana: Pueblo y Educación.
9. Andrés, F. (2014). *Metodología para la formación laboral en los estudiantes de obrero calificado mediante proyectos laborales*. I Taller Nacional de Pedagogía y Didáctica de las Ciencias Técnicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
10. Andrés, F. (2015). El proyecto: Una alternativa metodológica para la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado. *Luz*, 62 (4). Recuperado de: <http://www.revistaluz.rimed.cu>.

11. Añorga, J. (2010). *Glosario de términos de la Educación Avanzada*. CENESEDA, ISP "E. J. Varona". Ciudad de La Habana, Cuba.
12. Ávila, E. (2003). *La formación laboral de los escolares de la Educación Primaria en el contexto sociocultural de la zona del Plan Turquino*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
13. Baranov, P. (1989). *Pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
14. Baró, W. (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. La Habana: Impresión Ligera.
15. Borroto, G. y Baró W. (1997). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. Congreso Internacional de Pedagogía, La Habana.
16. Cerezal, J., Fiallo, J. y Patiño, M. (2000). *La formación laboral en los umbrales del Siglo XXI*. La Habana: Pueblo y Educación.
17. Cerezal, J., Fiallo, J. y Patiño, M. (2011). *La formación laboral en la escuela cubana. Experiencias y resultados*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
18. Cruz, M. (2003). *Metodología para mejorar el nivel de formación de las habilidades profesionales que se requieren para un desempeño profesional competente en la especialidad de Construcción Civil*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín
19. Domínguez, E. (2007). *La Dirección del aprendizaje del Bachiller Técnico en Explotación, Mantenimiento y Reparación de la Técnica Agrícola en el contexto laboral*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero, Holguín.
20. Fernández, G. (2006). *Dimensiones para la formación laboral en el nivel medio básico*. II Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero, Holguín.
21. Fong, A. (2003). *Informe de Investigación. Proyecto FORLAB*. Instituto Superior Pedagógico Frank País García. Santiago de Cuba

22. Gómez, A (2015). La capacitación profesional pedagógica del Metodólogo de Estudio – Trabajo. Trabajo profesional (Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral). Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín, Cuba
23. González, A. (2005). *La prueba de los signos*. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
24. González, M. y Reinoso, C. (2002). *Nociones de sociología, psicología y pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
25. González, Y. (2008). *La formación laboral. Una alternativa metodológica para el fortalecimiento de los valores en los estudiantes de las carreras pedagógicas boleta de inscripción*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
26. Helberth, J. (2006): Apuntes sobre capacitación. En: [www.wiki-learning.com/apuntes/capacitacion\\_y\\_desarrollo\\_del\\_personal/concepto\\_de capacitación/19921-2](http://www.wiki-learning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_personal/concepto_de_capacitacion/19921-2) Consulta: 8/5/2013
27. Hernández, M. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de Técnico Medio en Mecánica Industrial en el período de prácticas pre- profesionales mediante proyectos*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, Cuba.
28. Infante, A. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín
29. Infante, A. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
30. La Rosa, R. y Zaragoza, N. (20011). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional para la familia de especialidades de Construcción*. Soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.

31. Leontiev, A. N. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. La Habana: Libros para la Educación.
32. León, M. (2003). *Modelo para la integración escuela politécnica mundo laboral en la formación de profesionales de nivel medio*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Cuba.
33. Leyva, A, Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2013). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.
34. Leyva, A, 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.
35. Leyva, A, Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). *Perfeccionamiento del sistema nacional de educación. Concepción de la formación laboral en las educaciones: Preescolar, Primaria, Secundaria Básica, Preuniversitaria y de 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.
36. Leyva, A. (2007). *Estrategia para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la educación cubana*. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
37. Leyva, A. (2008). *Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral en la provincia Holguín*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
38. Leyva, A. y Mendoza, L. (2010). *La formación laboral: su objeto de estudio*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral, Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.

39. 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.
40. López, F. (2004). *La evaluación del componente laboral-investigativo en la formación inicial de los profesionales de la educación*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
41. Martínez, M. (2011). *Modelo de la dinámica del proceso de capacitación profesional pedagógica a los tutores de las entidades productivas y de servicios*. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Ciencias Pedagógicas de Santiago de Cuba, Cuba
42. Martínez, O. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Construcción Civil mediante la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural*. (Tesis Doctoral) Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Cuba.
43. Martínez, O. (2014). *Concepción teórica de la formación laboral 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.
44. Martínez, O. (2014). *Estrategia para la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Resultado de proyecto. Soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Holguín.
45. Martínez, R. (2006). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*. Recuperado de: <http://vlex.com/vid/aproximaciones-teoricas-procesos-insercion-116419>.
46. Mendoza, L. (2008). *Propuesta de dimensiones para el estudio de la formación laboral*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.

47. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2006): Resolución No. 29/2006 Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. En formato digital. La Habana, Cuba
48. Moráguez, A. (2006). *La Prueba de los signos*. Soporte digital. Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero. Holguín.
49. Pérez, L. (2004). *Educación Laboral: Historia y actualidad*. La Habana: Pueblo y Educación.
50. Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación
51. Petrovsky, V. (1981). *Psicología General*. La Habana: Pueblo y Educación.
52. Pino, M. (2014). *Programa de capacitación para el tratamiento a las cualidades laborales de los especialistas y técnicos de empresas del territorio mediante los servicios de la Consultoría CANEC S.A, Sucursal Holguin*. Trabajo profesional (Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral). Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de La Luz y Caballero”, Holguín, Cuba
53. Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría filosófica*. La Habana: Ciencias Sociales.
54. República de Cuba (2016). Ley No. 118: Inversión extranjera. – Documento en soporte digital
55. Roca, A. (2001). *El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
56. Rodríguez, R. (2008). *Metodología para desarrollar la formación laboral del Bachiller Técnico en Elaboración de Alimentos a través de la relación Escuela-Familia*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.

57. Salgado, A. (2009). *El mejoramiento de la formación laboral en los estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación de la especialidad Mecanización en condiciones de Universalización*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
58. Salgado, A. (2015). *Metodología para la capacitación técnica en la formación continua del profesional de nivel medio en Informática mediante la educación a distancia*. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Las Tunas, Cuba
59. Silvestre, M. (1999). *Aprendizaje, educación y desarrollo*. – Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba
60. Silvestre, M. y Zilbersteins, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.
61. Tejeda Díaz, Rafael y Pedro Sánchez del Toro (2009). *La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios*. – Soporte magnético. – UCT, Holguín, Cuba.
62. Tejeda, R. y Sánchez, P. (2010). *La capacitación profesional basada en competencias*. Documento en soporte digital. – Universidad de Holguín
63. Testa, A. y Pérez, L. (2003). *Educación, formación laboral y creatividad técnica*. La Habana: Pueblo y Educación.
64. Thompson, D. (2008). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. III Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín
65. Vigostky, L. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Científico Técnica.
66. Villegas-Reimers, O (2002). *La capacitación de los recursos humanos en la formación docente*. – Soporte magnético.

## Anexo 1

### Encuesta aplicada a los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín - Tunas

Estimado especialista:

La presente encuesta tiene como objetivo constatar el estado de su desempeño en la inversión extranjera. La sinceridad con que responda cada una de las preguntas que se hacen a continuación, constituirán un valioso aporte para el éxito de este trabajo. Gracias.

Datos Generales

Nivel educacional: \_\_\_\_\_ Años de experiencia: \_\_\_\_\_

#### Pregunta 1:

¿Cuál es su consideración acerca del estado actual de su desempeño para la gestión de la inversión extranjera en las empresas del territorio Holguín – Tunas que atiende?

\_\_\_ Alto \_\_\_ Medio \_\_\_ Bajo (Marque con una X)

Los indicadores se expresan en el epígrafe 2.1

**Pregunta 2.** ¿Cómo usted valora el conocimiento que posee de las características de las empresas que atiende como parte de sus tareas y funciones?

Alto \_\_\_ Medio \_\_\_ Bajo \_\_\_ (Marque con una X)

**Pregunta 3.** ¿Cómo valora las acciones que realiza para la inversión extranjera en las empresas que atiende?

Alto \_\_\_ Medio \_\_\_ Bajo \_\_\_ (Marque una X)

En caso de considerarlo alto o medio, exponga tres acciones que realiza durante la inversión extranjera:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Pregunta 4:** ¿Por qué vías usted recibe las orientaciones para conducir la inversión extranjera en las empresas que atiende? (marque con una X)

- a) \_\_\_\_ Capacitación profesional
- b) \_\_\_\_ Criterio de los directivos de las empresas que atiende
- c) \_\_\_\_ Criterio de trabajadores de las empresas que atiende
- d) \_\_\_\_ Otras ¿Cuáles?

**Pregunta 5:** A su juicio ¿cuáles son los principales problemas que frenan el desarrollo de su desempeño para la inversión extranjera?

**Pregunta 6:**

¿Tiene algo más que nos pueda recomendar?

## Anexo 2

### Guía de observación realizada al desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la gestión de la inversión extranjera de las empresas que atienden

Objetivo: Diagnosticar el estado del desempeño de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba del territorio Holguín – Tunas en la gestión de la inversión extranjera de las empresas que atienden.

#### Indicadores a observar:

Indicador	Se observa	Se observa en parte	No se observa
Interpreta los fundamentos, políticas y principios de la inversión extranjera en Cuba			
Diagnostica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, a las empresas (sus recursos humanos y materiales) que atiende para llevar a cabo acciones de inversión extranjera.			
Planifica y organiza con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes, en correspondencia con el diagnóstico realizado			
Aplica con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, los planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes			
Evalúa con independencia, fluidez, originalidad, espontaneidad, flexibilidad y autenticidad, el impacto de la aplicación de planes de inversión extranjera en las empresas que atiende para exportar e importar materias primas según los principios y políticas vigentes			

## Anexo 3

### Prueba pedagógica

**Objetivo:** Diagnosticar el desarrollo de la preparación de los asociados a la Cámara de Comercio de la República de Cuba en la gestión de la inversión extranjera en el territorio Holguín - Tunas

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Cuestionario.

**Pregunta 1.** Respecto a la inversión extranjera.

- a) ¿Qué es para usted la inversión extranjera?
- b) ¿Cuáles son las políticas, normativas y principios vigentes que regulan la inversión extranjera en Cuba?
- c) ¿Cuáles son los criterios teóricos y metodológicos a seguir para la inversión extranjera? Argumente

**Pregunta 2.** Caracterice a las empresas que atiende para llevar a cabo una eficiente inversión extranjera.

**Pregunta 3.** Proponga tres acciones para la inversión extranjera en las empresas que atiende, de acuerdo con el diagnóstico realizado.

**Pregunta 4.** Argumente cómo realiza el monitoreo, seguimiento y control de las acciones propuestas para la inversión extranjera de las empresas que atiende.

**Pregunta 5.** ¿Cómo evalúas el impacto de la aplicación de las acciones de inversión extranjera que se aplican en las empresas que atiendes?

Los indicadores para evaluar este instrumento se muestran en el epígrafe 2.1

## Anexo 4

### Prueba de los Signos. Metodología para su aplicación (Según Moráquez, 2006)

A continuación se presenta la metodología que se aplica en esta prueba:

1. Se aplica la prueba pedagógica de entrada (antes) y de salida (después)
2. Se tabulan las calificaciones obtenidas (antes y después)
3. Se codifican los signos (+), (-) y el (0) en la siguiente forma:
  - Si se aprecian avances con respecto al diagnóstico inicial se pone (+)
  - Si se aprecian retrocesos con respecto al diagnóstico final se pone (-)
  - Si se mantiene igual (estado inicial vs final) se pone el valor 0 (0)
4. Determinar la cantidad de signos negativos (R-) según la codificación realizada en el paso 3.
5. Precisar el grado de confianza asumido en la determinación del tamaño de la muestra ( $\alpha$ ): Para un 90%  $\alpha = 0,10$ ; para un 95%  $\alpha = 0,05$ ; (recomendado en investigaciones pedagógicas); para un 99%  $\alpha = 0,01$ ;
6. Seleccionar en la tabla 8 que se muestra a continuación el valor recomendado para la cantidad de signos negativos determinado en el paso 4 ( $R_{tab}$ ), teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Se resta a la muestra (n), la cantidad de casos que se codificaron con el valor de (0); por ejemplo si la muestra es de 20 estudiantes y a cuatro de ellos se codificó con el valor de 0 (0); entonces el valor (N) es de 16 ya que:  $N = n - R(0)$

Con el valor de N y  $\alpha$  (grado de significación) seleccionado en el paso 5, se selecciona a  $R_{tab}$

7. Aplicar la siguiente condición:

Si  $R^- > R_{tab}$ ; entonces se ACEPTA a  $H_0$  y se RECHAZA a  $H_1$

Si  $R^- \leq R_{tab}$ ; entonces se ACEPTA a  $H_1$  y se RECHAZA a  $H_0$

8. Interpretar el resultado, demostrando con ello si se cumple o no la hipótesis trazada en la investigación.

**Tabla 8. Valores admisibles estandarizados.**

Número	Grado de significación ( $\alpha$ )			
	0,01	0,05	0,1	0,25
1	---	---	---	---
2	---	---	---	---
3	---	---	---	0
4	---	---	---	0
5	---	0	0	0
6	---	0	0	1
7	0	1	0	1
8	0	1	1	1
9	0	1	1	2
10	0	1	1	2
11	0	1	2	3
12	1	2	2	3
13	1	2	3	3
14	1	2	3	4
15	2	3	3	4
16	2	3	4	5
17	2	4	4	5
18	3	4	5	6
19	3	4	5	6
20	3	5	5	6
21	4	5	6	7
22	4	5	6	7
23	4	6	7	8
24	5	6	7	8
25	5	7	7	9
26	6	7	8	9
27	6	7	8	9
28	6	8	9	10
29	7	8	9	10
30	7	9	10	11