



Fecha de presentación: 12/10/2022 Fecha de aceptación: 15/12/2022 Fecha de publicación: 10/1/2023

¿Cómo citar este artículo?

Martínez Cabrera, N. y Calderón Mora, M. de las M. (enero-abril, 2023). La capacitación del docente, una necesidad impostergable. *Revista Márgenes*, 11(1), 181-199.
<https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/margenes/article/view/1609>

TÍTULO: LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE, UNA NECESIDAD IMPOSTERGABLE

TITLE: TEACHER TRAINING, AN UNPOSTPONABLE NEED

Autores:

Lic. Norma Martínez Cabrera ¹

E-mail: norma@ppmjatib.co.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-9663-4694>

Dr. C. María de las Mercedes Calderón Mora ²

E-mail: mcalderon@uniss.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-7897-8418>

Dr. C. Carlos Lázaro Jiménez Puerto ²

E-mail: puerto@uniss.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0001-8967-2935>

¹Asamblea Municipal del Poder Popular en Jatibonico. Sancti Spíritus, Cuba.

²Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, Facultad de Ciencias Técnicas y Económicas. Sancti Spíritus, Cuba

RESUMEN



<http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/margenes>
margenes@uniss.edu.cu

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Introducción: El estudio realizado resalta las acciones acometidas en la Sede Universitaria “Panchito Gómez Toro” de Jatibonico, en el proyecto “La Capacitación del Docente” dirigida a fomentar su desarrollo en aras de estimular la investigación científica y tecnológica, una de sus misiones es procurar la excelencia académica y el desarrollo de la investigación y extensión universitaria.

Objetivo: Evaluar el impacto de la capacitación a los docentes para el trabajo con los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria “Panchito Gómez Toro” del Municipio de Jatibonico.

Métodos: Se emplearon métodos y técnicas de investigación como son el analítico-sintético, inductivo-deductivo, histórico-lógico, la observación científica, encuestas y entrevistas.

Resultados: La capacitación propuesta se dirige a atenuar las deficiencias que en la ejecución y el conocimiento sobre la metodología de los proyectos de desarrollo local que presentan los docentes que se distingue por la aplicación de determinados procedimientos, que se aplican desde las funciones de organización, planificación, ejecución y control.

Conclusiones: La capacitación responde a las necesidades de carácter histórico concreto, ante los nuevos desafíos y exigencias que les impone la sociedad en su conjunto, la necesidad de la formación continua hasta lograr un docente bien preparado, lo que implica, promover propuestas orientadas a satisfacer las demandas de la sociedad, que exige su formación integral para asumir la responsabilidad de educar a las nuevas generaciones.

Palabras clave: desarrollo participativo; docente; formación.

ABSTRACT:

Introduction: The study carried out highlights the actions undertaken at "Panchito Gómez Toro" University campus in Jatibonico, in the project "Teacher Training", aimed at promoting its development in order to stimulate scientific and technological research; one of its missions is to procure academic excellence and the development of university extension and research.

Objective: To assess the impact of training teachers to work with local development projects at “Panchito Gómez Toro” campus in the Municipality of Jatibonico.

Methods: Methods and techniques used were: analytical-synthetic, inductive-deductive, historical-logical, scientific observation, surveys and interviews.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Results: The proposed training is aimed at mitigating the deficiencies in the execution and knowledge of the methodology of local development projects presented by teachers, which is distinguished by the application of certain procedures, applied from the functions of organization, planning, execution and control.

Conclusions: Training responds to the needs of a concrete historical nature, in view of the new challenges and demands imposed by society as a whole, the need for continuous training to achieve a well-prepared teacher, which implies promoting proposals aimed at meeting the demands of society, which requires their comprehensive training to assume the responsibility of educating new generations.

Keywords: participatory development; teacher; training.

INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo exige mejores profesionales vinculados a los gobiernos, principalmente concededores de proyectos de desarrollo local debido a la rápida expansión de las tecnologías en todo el mundo, especialmente por el uso de Internet donde la mayor parte de sus usuarios, el 80%, utilizan los proyectos de desarrollo locales para interactuar, publicar, consultar y transformar el entorno en que viven.

La Universidad es la encargada de dar cumplimiento a las indicaciones del Gobierno en el estudio y realización de proyectos de desarrollo local, en la creación de nuevos conocimientos, de proyectos de innovación e inversión que desarrollen el Municipio por lo que es necesario que exista una vinculación Universidad y Gobierno.

Aun así, persisten dificultades en cuanto a la capacitación metodológica de los docentes debido a que los proyectos investigativos sobre desarrollo local no poseen la calidad requerida para su aprobación y posterior ejecución.

Además, se pudo comprobar que existen insuficiencias en los docentes en su preparación en cuanto a métodos, vías para explicar y aplicar de forma eficiente la vinculación que posee la Universidad y el Gobierno en aras de lograr la modernización de la ciudad, ingresos económicos y la autonomía del Municipio. No obstante, la Sede Universitaria y los docentes no le dan un tratamiento sistemático a la capacitación, cuestión que debe resolverse con los encuentros, presenciales, pero estas a su vez presentan insuficiencias, cuya causa



fundamental es la falta de capacitación en los docentes, por lo que se formuló el siguiente objetivo: Evaluar las actividades de capacitación a los docentes, del centro universitario de Jatibonico “Panchito Gómez Toro” para el trabajo con los proyectos de desarrollo local.

DESARROLLO

La capacitación, nociones generales en el docente universitario

En la sociedad actual demandan cambios fundamentales en la educación de las nuevas generaciones. Estos cambios son difíciles de imaginar o pensar sin la ayuda de los docentes, pues esto juega un papel importante en el éxito o fracaso de los estudiantes universitarios.

Para la capacitación hay que desarrollar un conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las calificaciones y recalificaciones de los docentes, para cumplir con calidad las funciones de los cargos y asegurar su desempeño exitoso con máximos resultados.

En la preparación se debe tener presente el sistema de conocimientos y habilidades que en su profesión o cargo debe poseer cada docente, para ejecutar las misiones encomendadas en sus respectivas entidades.

Con la superación se organiza la base principal por donde transitan los graduados universitarios, en dependencia de las necesidades de capacitación, de acuerdo con los cargos que desempeñan o para los que se estén preparando.

Aquella superación profesional que aborde resultados de investigación relevantes o aspectos trascendentes de actualización podrán ser impartidos como actividades de posgrado.

El desempeño es el rendimiento y la actuación demostrada por el trabajador o estudiante al ejecutar el cumplimiento exitoso de las funciones y tareas principales que exige su labor, con dominio de los conocimientos y habilidades adquiridas.

La acción de capacitación se describe el objetivo final que se requiere lograr con los docentes, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico de capacitación realizado por la entidad, las formas organizativas de capacitación y de posgrado: Son las vías a utilizar, para llevar a cabo la acción de capacitación.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Para dar solución a las necesidades de cambio en el mundo político, social y educativo que presenta la actualidad, los docentes requieren de un proceso de formación y actualización continua a lo largo de su vida profesional, que ayuden e intenten proporcionar una mejora en el aprendizaje de sus estudiantes universitarios.

Desde la idea que se defiende se analiza la capacitación y las nociones generales en el docente universitario a partir de considerar la ocupación de capacitar como un quehacer que se caracteriza por ser: único y complejo, tiene en cuenta las virtudes, sentimientos, satisfacciones e insatisfacciones de quienes participan, la cual debe tener presente el valor personal al proporcionarles las condiciones educativas; además de la organización de los procesos de capacitación que funcionen de conjunto con el desarrollo de la institución educativa para que puedan realizarse mediante su accionar docente.

Por otro lado, se considera la capacitación pedagógica como un proceso estructurado que requiere de diagnóstico, ejecución evaluación de acciones diseñadas desde una perspectiva multidimensional (cognitivo, procedimental y actitudinal) con el fin de elevar el nivel profesional de los docentes, no sólo como proceso, sino también como resultado, de aquí que surjan dos acepciones según Cánovas (2007): una, la capacitación como acción de capacitar y la otra, la capacitación como efecto de capacitar.

En este marco de prioridad, la necesidad de un docente preparado para desarrollar un correcto trabajo con la familia y facilitar las condiciones necesarias para la formación del individuo en su seno familiar se convierte en una tarea de significativa atención para alcanzar los objetivos que la escuela como institución social se ha planteado en su proyecto educativo.

La capacitación como parte de la superación profesional

De acuerdo con los análisis que se han venido realizando a partir del resultado de cada etapa es importante tener en cuenta sugerencias que puedan facilitar el trabajo en este sentido sobre todo si responde a una indicación del Ministerio de Educación Superior con respecto a la superación, eslabón esencial del proceso docente.

1. A partir de lo establecido en el sistema de temas planificados en los planes de trabajo metodológico se debe organizar un expediente que facilite la acreditación de estos teniendo en cuenta la modalidad a la cual pueden responder por sus exigencias y necesidades reales.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

2. Cumplir con el número de acciones de superación que responden al plan de necesidades docentes de los departamentos docentes de forma real y objetiva teniendo como fuente la evaluación profesoral con las debilidades que en ese documento se declaran.

3. Potenciar los entrenamientos y conferencias especializadas en función de garantizar una preparación rápida, dinámica y eficiente teniendo como fundamento la racionalización del tiempo y un mayor número de docentes preparados.

4. Intencionar las asesorías, como una opción más de superación, por parte de los profesores de mayor categoría docente de las diferentes disciplinas con el fin de favorecer el proceso pedagógico.

Todo lo planteado se resume en que, si la universidad logra asegurar la excelencia de sus docentes, tiene asegurada, en buena proporción, su excelencia como institución de educación superior.

En el Decreto ley No. 350/17, (2018) publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba “De La Capacitación De Los Trabajadores” en el artículo I, cuyo objetivo es poner en vigor las regulaciones que posibilitan el perfeccionamiento de las escuelas ramales y centros de capacitación subordinados a los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, consejos de la Administración local y organizaciones superiores de dirección empresarial para dar respuesta a las exigencias actuales del modelo económico cubano en la mejora continua del desempeño de los cuadros y trabajadores según, las funciones otorgadas a estos.

De igual forma, en el propio documento se plantea el cumplimiento de diversas funciones, tales como:

El trabajo colectivo, la integración en redes, atiende de modo personalizado las necesidades de formación de los docentes de este nivel; promueve la superación continua de los graduados universitarios, el desarrollo de la investigación, la tecnología, la cultura y el arte. (Decreto ley No. 350/17, [2018], p. 51)

Fundamentación teórica de la capacitación dentro de la superación profesional

La capacitación docente, se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

La capacitación debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio y desarrollo. Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente. La capacitación docente se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa. La capacitación es sin dudas, un elemento clave en el proceso de actividad del individuo en la sociedad, ya que este se basa en las necesidades reales del conocer en un grupo de personas y se proyecta hacia el cambio o perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades para la actividad que realiza.

Respecto al desarrollo de la capacitación en el mundo según Infante y Breijo (2017) proviene desde el origen de la civilización en los principios de la Edad de Piedra, cuando el hombre comienza a interactuar con los objetos al confeccionar instrumentos de trabajo, las viviendas, las ropas y estos conocimientos eran transmitidos a sus semejantes.

La mayoría de los autores, más o menos, coinciden en que tiene sus antecedentes en los talleres artesanales, gremios y corporaciones de la edad media que, “con la llegada y desarrollo de las fábricas y factorías en la era industrial, va adquiriendo cada vez más importancia y significación no sólo económica sino también social y política” (Infante y Breijo, 2017 p.13).

Los presupuestos teóricos que sustentan la capacitación tienen su base en las ciencias como la filosofía, la pedagogía, la sociología y la psicología, las cuales posibilitan una organización coherente. Dentro de todo el proceso de capacitación humana se manifiesta la dialéctica entre teoría y práctica teniendo en cuenta la relación sujeto–objeto donde la actividad juega un papel importante.

Las distintas formas de capacitación existentes apuntan a diversos rasgos y destrezas necesarios para cumplir los objetivos de la organización. Según el autor Chiavenato (2007) la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicando de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades competencias en función de objetivos definidos. Criterio que se comparte en el presente estudio.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Este proceso no es tarea simple, pero los beneficios a los que tanto la empresa como los trabajadores acceden son innumerables. Sólo a modo de ejemplo, desde el punto de vista de los empleados, los ayuda a tomar decisiones, solucionar problemas, formar líderes, solucionar conflictos, les aporta confianza reduciendo temores de incompetencia y, lo que es más importante, propicia sus proyecciones de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

En tanto, desde el punto de vista empresarial, obtendrás un incremento en el rendimiento laboral, una red de trabajo con objetivos alineados entre todas las áreas, trabajadores incentivados, motivados y satisfechos, lo que se traduce también en un mejor clima laboral.

Cánovas (2007), infiere el siguiente concepto de capacitación, criterio que se comparte en el estudio realizado:

Capacitación es el conjunto de acciones pedagógicas, dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los recursos humanos con el propósito de habilitarlos como profesor integral por áreas del conocimiento.

Estas acciones se organizan con carácter cíclico y su contenido se refiere a aspectos científicos, pedagógicos, didácticos, tecnológicos y socio-políticos e ideológicos en el contexto educativo, dentro del desarrollo de su propia práctica profesional como docentes de ese nivel. (p.15)

Si bien es cierto que la capacitación no es el único por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tarea y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña desarrollar sistemáticamente y coloca en circunstancia de competencia a cualquier persona.

Bajo este marco la función de la capacitación es:

- A) Promover el desarrollo integral del personal y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- B) Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
- C) Perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo.

Orientaciones de la capacitación



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

La capacitación puede darse en tantos ámbitos como destrezas o conocimientos se requieran de los trabajadores. Puede ofrecerse de manera específica, masiva, formal o informal, puntual o continua, dependiendo del programa de capacitación que se implemente.

Así, una capacitación puntual culmina una vez impartida los nuevos conocimientos o habilidades, mientras que una continua no presenta un fin futuro predecible. Una capacitación masiva involucra a muchos trabajadores a la vez, mientras que una específica se dicta a razón de uno por vez. Objetivos de la capacitación las nuevas herramientas.

Es imprescindible capacitar al personal en el manejo de nuevas herramientas. El principal objetivo de toda forma de capacitación es la transmisión de nuevos saberes, el desarrollo de nuevas destrezas o el aprendizaje en el manejo de nuevas herramientas.

Del modo que sea, siempre entrañan la adquisición de un conocimiento que luego podrá ser puesto en práctica, y generalmente están orientadas hacia la satisfacción de alguna meta de la organización, aspirando así a potenciar sus recursos humanos.

En la capacitación promueve el desarrollo de conocimientos del docente mediante acciones pedagógicas organizadas de forma permanente e integral que abarcan diversos contenidos indispensables para la labor del trabajador en el contexto educativo en que se desempeñan.

De estas consideraciones, cabe resaltar cómo los autores antes mencionados aprecian la capacitación desde el sector educacional como un conjunto de acciones pedagógicas, u oportunidades que brinda el sistema educativo para actualizar a sus trabajadores sobre contenidos u otros aspectos necesarios para su desempeño profesional

Beneficios de la capacitación

La globalización cada vez se convierte en un factor determinante debido a que para poder ser competitivos se tienen que desarrollar estrategias que estén acordes y al nivel de las demás empresas.

El talento humano, como uno de los factores que tiene más relevancia, tiene que ver la capacitación como una forma y una estrategia de competencia que genera ventaja competitiva (Abdala, 2000).



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

En las organizaciones los recursos son escasos y sumado a una mala asignación e ineficiencia para utilizarlos se generan pérdidas que pueden ser considerables para una empresa; por tal razón, la capacitación se ve como un modelo a seguir para ahorrar recursos, tiempo y dinero, y generar valor agregado al trabajador que no tiene conocimientos previos de cómo realizar una labor y que, luego de tener claro o tener una respuesta a las preguntas de qué, para qué y cómo se debe hacer.

Lo anterior va dentro de un proceso continuo, a partir de un examen previo al curso y determinar el nivel de conocimientos y necesidad de capacitación; después se implementa la capacitación y un examen posterior para saber que tanto se ha aprendido; finalmente, se realiza un control constante en el cargo asignado y observar el desempeño.

La capacitación, base del desarrollo económico

La capacitación para el desarrollo económico generalmente implica enseñar a los individuos clave de una comunidad los conceptos, estrategias y métodos que mejorarán las oportunidades económicas.

El aumento de la vitalidad económica en un área local o regional generalmente comienza por ayudar a los miembros de la comunidad a comprender lo que realmente comprende el desarrollo económico (Flores y Aballe, 2018).

Los trabajadores pueden capacitar a los residentes en un área sobre cómo obtener financiamiento, cómo iniciar y operar un negocio, o dónde encontrar recursos para utilizar en el lanzamiento de un negocio.

Algunas iniciativas de desarrollo económico involucran a actores regionales y pueden incluir tanto inversores como dueños de negocios. A menudo hay un aspecto político en la capacitación para el desarrollo económico, ya que las leyes de zonificación y uso de la tierra a veces influyen en las actividades de desarrollo económico.

Las personas después de la capacitación y de realizar su correspondiente función, no solo aplican y practican conocimientos aprendidos, sino también conocimientos que descubren y adquieren por medio de la experiencia al momento de interactuar en su puesto de trabajo; por ello es que la capacitación por sí sola no será eficaz, a menos que las condiciones para la aplicación de las destrezas aprendidas sean favorables (Mertens, 2000).



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado (Herrera et al. 2020).

Exigencias de la capacitación al docente:

Credibilidad. Para lograr esto se parte del estudio del Modelo de la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro de la realidad cotidiana del proceso docente educativo, lo que permite establecer con precisión la realidad estudiada, es decir la situación de los docentes sobre los proyectos de desarrollo local, determinar las necesidades de superación.

Las formas que adoptan actualmente la capacitación y que están más extendidas son: auto preparación dirigida, atención tutorial, cursos, entrenamientos. En el presente trabajo se adopta el curso de capacitación.

La capacitación propuesta se dirige a atenuar las deficiencias que en la ejecución y el conocimiento sobre la metodología de los proyectos de desarrollo local que presentan los docentes.

La caracterización de la capacitación que se propone responde a:

- ✓ El logro de una relación afectiva con los proyectos de desarrollo local, a partir de la comunicación interpersonal que establezca, al desarrollarse el sistema de acciones que se concibe desde la universidad
- ✓ El empleo de las potencialidades del docente como elemento activo y protagonista de la preparación.
- ✓ El cumplimiento, por parte de los conocimientos del docente de sus funciones, con plena conciencia y empleando sus posibilidades como grupo humano, en un ambiente interactivo en la comunicación, con predominio de un estilo democrático que permita su auto preparación, lo cual garantiza el desarrollo de la personalidad.
- ✓ El aseguramiento de un protagonismo en la preparación de los docentes, a través de la motivación y el compromiso que se logre para la realización de los diferentes talleres.
- ✓ La garantía de la continuidad histórica de la Revolución Cubana al capacitar a los docentes del procedimiento de los proyectos de desarrollo local.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Los fundamentos teórico-metodológicos, demuestran que el proceso educativo, intencionalmente dirigido a los docentes, se distingue por la aplicación de determinados procedimientos, que se aplican desde las funciones de organización, planificación, ejecución y control.

En la etapa de organización:

Se tendrá en cuenta el proyecto educativo del centro, con particularidad, en las actividades docentes, políticas, patrióticas, culturales, deportivo y recreativo, en función de la organización del centro durante el mes.

Se procederá, con dominio de la teoría de la inclusión educativa a la actualización del diagnóstico del grupo de estudiantes, con énfasis en las actitudes, comportamientos y particularidades de cada uno de ellos y se recopilará la información necesaria para propiciar el conocimiento relacionado con las ciencias que imparte.

Se analizan las posibles actividades a realizar en el mes, en consecuencia, con las necesidades y potencialidades de los estudiantes. Se analizarán los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje para su selección en correspondencia con los cambios ocurridos en el diagnóstico, los resultados de las clases precedentes y la proyección de estas hacia el futuro, según el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y valores.

En la etapa de planificación:

Se definirán las actividades a realizar de manera que los estudiantes puedan participar a partir de sus intereses y motivaciones, se sientan protagonistas del proceso, aceptados tal como son cada uno de ellos. Se determinan los responsables de cada actividad, las fechas de cumplimiento y el proceder didáctico.

Se precisará la formulación de los objetivos, determinación de los contenidos, selección de los métodos y medios de enseñanza en estrecha relación con la modelación de talleres docentes y estas sobre la base de la zona de desarrollo actual y potencializadora de la zona de desarrollo próximo.

En la etapa de ejecución:



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Se proyectará hacia el contacto directo con los docentes, en forma creadora y dirigida a la motivación, atención e interés por las actividades de aprendizaje. Se introducirá la actividad a partir de los diferentes métodos y medios de enseñanza en consecuencia con el tipo de actividad y la capacidad de trabajo.

En la parte introductoria se hará la orientación hacia el objetivo, con información de los conocimientos, hábitos, habilidades y valores que formarán parte de las cualidades de la personalidad.

Al docente se le dará la oportunidad de opinar, emitir juicios y hacer valoraciones; lo importante es que haya suficiente claridad para actuar en correspondencia con lo que se espera lograr. Se seleccionarán los métodos en respuesta a las necesidades intelectuales y afectivas de los docentes; de modo que estos se sienten protagonistas y fortalezcan la confianza y seguridad en lo que hacen. La efectividad en su aplicación dependerá del logro de la correspondencia diagnóstico-método, carácter sistémico, mejoras en la motivación, constancia en el esfuerzo, placer por socializar los resultados y consolidación en el aprendizaje.

En la etapa de control:

El control se realizará en todos los momentos del taller; con énfasis en la orientación para asegurar las condiciones previas y evaluar la atención en la actividad, comprensión de la base orientadora ofrecida y el nivel de asimilación de los conocimientos mediante preguntas orales, ejercicios de solución colectiva o individual.

A través de la ejecución de los talleres docentes se evaluará el proceso de aprendizaje, los resultados del trabajo independiente, la capacidad para trabajar en equipo, el comportamiento en el grupo, las relaciones que establece con sus coetáneos y el cumplimiento de la tarea encomendada.

En todos los momentos se evaluarán las habilidades en la solución de ejercicios y problemas, los hábitos en el cumplimiento de los talleres y las responsabilidades pertinentes. Como parte del control se sistematizará la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en función de la autorregulación del trabajo, mediante el desarrollo de la crítica y autocrítica.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

El control se realizará para mantener la actualización permanente del diagnóstico, por las posibilidades que brinda en la formación de actitudes críticas y autocríticas y en favor de la estimulación por los logros y resultados alcanzados.

Se utilizarán estímulos sencillos, pero con una gran carga emocional para los docentes: un elogio, una aprobación, el agradecimiento. En cumplimiento de los talleres fundamentales: instruir y educar, consolidará modos de actuación que asegurarán el ejemplo personal como principio ético pedagógico que influye en la formación de la personalidad de los docentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La necesidad de la formación continua hasta lograr un docente bien preparado, implica promover propuestas orientadas a satisfacer las demandas de la sociedad, que exige su formación integral para asumir la responsabilidad de educar a las nuevas generaciones. La presente investigación tiene como objetivo: Evaluar el impacto de la capacitación a los docentes para el trabajo con los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria “Panchito Gómez Toro” del Municipio de Jatibonico. Lograr este propósito es tarea esencial de la Sede Universitaria. Este centro como institución social está relacionado con la sociedad que le da origen y a la cual sirve. Para su desarrollo se emplearon métodos de investigación educacional de los niveles teórico, empírico y estadístico/matemático. Los resultados finales demuestran la efectividad de las actividades desarrolladas en la solución del problema científico planteado.

A partir de las valoraciones realizadas por los análisis de los instrumentos aplicados en la etapa final del pre-experimento el nivel de preparación alcanzado por los docentes es el siguiente:

- Existen 6 docentes ubicados en la escala Preparados y 4 en las escalas Medianamente preparadas.

El nivel de preparación se evidencia al analizar las dimensiones cualitativas y cuantitativamente dadas por:

- Ocupa la categoría objetivo el punto de partida y la premisa didáctica más general que encierra la meta a alcanzar, la selección y orientación hacia el mismo mediante acciones reflexivas y valorativas teniendo en cuenta el para qué, qué, cómo y en qué condiciones fueron premisas que se mantuvieron durante el desarrollo de la mayoría de los talleres.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

- Se apreció en el dominio del contenido que las imprecisiones y errores fueron mínimos, los mismos tuvieron una coherencia lógica y hubo un sistema de relaciones adecuado el objetivo educativo e instructivo.
- Se utilizaron métodos y procedimientos que promueven la búsqueda reflexiva valorativa a partir de la realización de pequeñas investigaciones que promueven la profundización del conocimiento de los proyectos de desarrollo local, unido a esto se emplean medios de enseñanza que favorecen un aprendizaje de los hechos, acontecimientos y personalidades al estar en correspondencia con los objetivos propuestos. La utilización de las diversas formas de organización posibilitó ampliar el horizonte cognoscitivo respecto a los acontecimientos y promovieron la motivación y el interés hacia el conocimiento de las asignaturas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al corroborar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente en la fase de validación se observaron ascensos significativos que a continuación se describen al comparar el estado inicial con el final del proceso pre-experimental. Al concluir el pre- test se pudo constatar que hubo cambios entre el estado real y el deseado lo que permite corroborar el problema científico y afirmar que el Sistema de Talleres sirvió para elevar la preparación de los docentes en el plano teórico y metodológico ayudando a la formación en sus estudiantes de la orientación sobre los proyectos de desarrollo local dentro de las líneas estratégicas con que cuenta el municipio identificadas.

Para realizar el análisis de los hallazgos reflejados en la tabla se tuvieron en cuenta el comportamiento de las dimensiones las que se comportaron de la siguiente forma:

Cognitiva: La escala Preparados en el cual se ubican 6 docentes para un 60% y en la escala Medianamente preparados, 1 docente para un 10 %. Se pudo apreciar que en la fase final ningún docente se ubicó en la escala No preparados, mientras que en la inicial se situaron 3 docentes para un 30 %, Los ascensos estuvieron dados por profundidad en los conocimientos, pues ejemplifican, argumentan, elaboran, crean nuevas situaciones, valoran personajes y aplican la apropiación de procedimientos a situaciones docentes.



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Procedimental: En la fase inicial en escala No preparados no se ubicó ningún docente, en escala Preparados se encontraron dos docentes, que representa el 20% y en la escala No preparados estaban ubicados 5, para un 50%. Esta dimensión fue la más afectada ya que 5 docentes no lograron rebasar la escala debido a fallas en las habilidades para diagnosticar y evaluar pues no siempre se correspondieron estos aspectos con la realidad. Los docentes ubicados en la escala Medianamente preparados y Preparados demostraron habilidades en diagnosticar, en el tratamiento de la orientación valorativa patriotismo con sus estudiantes y para realizar una evaluación adecuada, así como para dirigir un proceso con actividades variadas conforme a las características de los escolares.

Actitudinal: Esta dimensión se comportó de la siguiente forma: 6 docentes se ubicaron en la escala Preparados para un 60 % y 4 en la escala Medianamente preparados para un 40%.

En la fase inicial se comportó según se describe: 5 docentes en la escala Medianamente preparados (50%) y 5 en la escala No Preparados, que representa un 50%. Esta dimensión en la fase final obtuvo los mejores resultados puesto que los docentes transformaron modos de actuación, lo que se demostró en su ejemplaridad y compromiso ante la tarea.

Al analizar el Sistema de Talleres teóricos metodológicos se pudo apreciar que los docentes ante este Sistema de Talleres fueron reflexivos sobre el aprendizaje recibido, hubo cambios en el desempeño lo que permitió la evaluación del nivel de desarrollo alcanzado profesionalmente. Se perfeccionaron aspectos profesionales tales como:

- Los conocimientos sobre la formación en valores y dentro de ella la orientación valorativa patriotismo.
- Mayor preparación en los docentes para contribuir a la formación y desarrollo de orientaciones valorativas relacionadas con el patriotismo.
- Habilidades para diagnosticar.
- Se contribuyó a modificar los modos de actuación de escolares y docentes.

CONCLUSIONES

Después de terminar la validación de la propuesta se arribó a las siguientes conclusiones:

A pesar de que los resultados obtenidos son cuantitativa y cualitativamente superiores en relación con el diagnóstico inicial, todavía se evidencia la necesidad de seguir investigando y



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

profundizando en las vías que faciliten el proceso de aprendizaje en los proyectos de desarrollo local de los estudiantes de preuniversitario. Del análisis realizado en esta investigación se puede concluir que:

- La constatación de datos fue posible por la elaboración y ejecución de diferentes instrumentos: encuesta, guía de observación durante la clase y prueba pedagógica inicial.
- La aplicación de un diagnóstico del estado inicial del proyecto de desarrollo local permitió detectar irregularidades en todos los indicadores en los que se evaluó la metodología para elaborar los estudios de factibilidad.
- Las variables de la investigación responden a los objetivos de la capacitación y probaron ser las más efectivas durante el proceso de evaluación.
- La aplicación de un diagnóstico del estado final de la capacitación en proyectos de desarrollo local en los docentes permitió detectar un incremento en los porcentajes, tanto cuantitativa como cualitativamente en todos los indicadores que se evaluó.
- Los resultados alcanzados corroboraron la efectividad del estudio durante el complejo proceso para el perfeccionamiento de los proyectos en los docentes, las que pueden generalizarse en las condiciones actuales a otras enseñanzas del territorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdala, E. (2000). Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 150, 183-216.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/abdala.pdf
- Cánovas, J. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico (2ª)*. Madrid: TEA Ediciones.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8. Ed.) Estados Unidos de América: Mc-Gran-Hill Internacional.
- Decreto Ley No. 350/17. (2018). De la Capacitación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de La República De Cuba* (13, extraordinario).
www.gacetaoficial.gob.cu



Flores Zapata, G. y Aballe Pérez, Víctor, C. (2018). La urgente necesidad de la capacitación y profesionalización del docente universitario. *Revista Estudios del Desarrollo Social Cuba y América Latina*, 6(3).
<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v6n3/2308-0132-reds-6-03-e16.pdf>

Herrera, A., Urquiza, M., Puerto, Y., Castillo, C., Rodríguez, Y. y Otero, T. (2020). Resultados de la capacitación sobre la Covid-19. *MediSur*, 18(3), 396-403.
<https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4694/3143>

Infante, V. y Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista Mendive*, 15(1), 57-64.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972/pdf>

Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional* (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. ed.). Madrid: España: Bravo Murillo.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

N.M.C.: Concepción de la idea, búsqueda y revisión de literatura, aplicación de instrumentos, recopilación de la información resultado de los instrumentos aplicados. Redacción y revisión del original

M.M.C.M.: Contribuyó con el análisis y discusión de los resultados, así como con la búsqueda bibliográfica.

C.L.J.P.: Revisión, corrección y aprobación de la versión final del manuscrito.

Márgenes publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

